

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

Resultados 2023 ■ PTCCO 2024

Metepec, Estado de México, Marzo de 2024



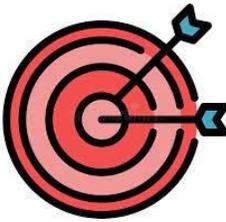
EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA





¿Qué es 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

Mejorar el clima y cultura organizacional, con mayor énfasis en **desarrollar los procesos de cambio** que incidan en el combate a la corrupción, garanticen la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.



Marco Normativo

Artículo 86 fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública

Numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional del ACUERDO por el que se emiten 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.

Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019 -2024.

Compromiso de Bases de Colaboración. Art. 61 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Compromiso Recursos Humanos. Numeral 3. Acción a realizar: Control e implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional derivadas de los resultados de la ECCO, manteniendo niveles de participación.



Requisitos de las Normas ISO

Normas ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de Calidad e ISO 21001:2018 Sistema de Gestión para Organización Educativas, la cuales nos indican como requisito atender el **“Ambiente para la operación de los procesos”**, en donde se señala que **“la organización debe determinar, proporcionar y mantener un ambiente adecuado para promover el bienestar de las partes interesadas pertinentes, al considerar tanto factores psicosociales como físicos”**.

COMPROMISO
con la Calidad



Etapas

1

Planeación

2

Aplicación

3

Resultados

4

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura



ECCO 2023
¿Qué midió?
Instrumento

Incorpora Clima y Cultura Organizacional e incluye información para el Sondeo de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, 2023

Colaboraciones Interinstitucionales

Derechos Humanos (SEGOB)
Inmujeres
Unidad de Ética (SFP)
CONDUSEF

9 Cuadrantes
18 Factores generales
90 Reactivos generales

1 Factor SPC (cinco reactivos)
1 Factor específico (SAT)
1 Reactivo autodescripción (nuevo)
1 Reactivo discapacidad (nuevo)
1 Reactivo identidad sexual y género no binario



Modelo Tichy

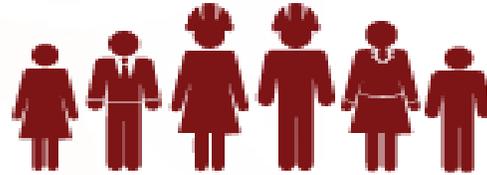
Cuadrantes			
	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de Recursos Humanos
Sistema Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	Normatividad y Austeridad Derechos Humanos	Organización Reconocimiento Laboral	Capacitación Evaluación del Desempeño Servicio Profesional de Carrera
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	Gestión Pública Transparencia	Igualdad de género Integridad y no discriminación	Emergencias Calidad de vida laboral y estrés
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	Balance Trabajo-Familia Valores	Liderazgo Trabajo en equipo	Identidad con la institución Orientación a la ciudadanía



Método

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



Participación Nacional

1,017,478

Encuestas realizadas

272 Instituciones APF

2 Instituciones pertenecientes a los Gobiernos de Hidalgo y San Luis Potosí.

Participación CONALEP

4,021

Encuestas realizadas / participación de personal administrativo y docente.

59 unidades administrativas



Criterio No. 1

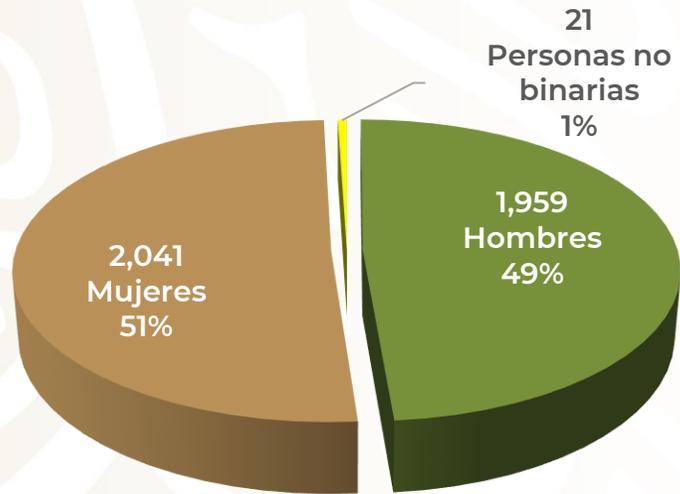
Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos



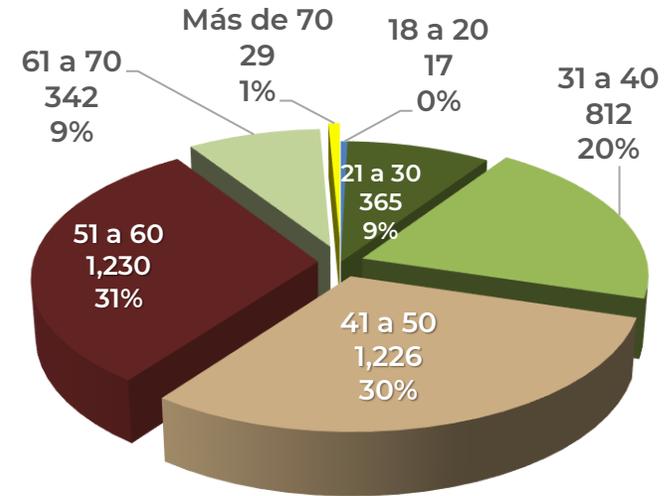


ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 1. POBLACIÓN ENCUESTADA POR GÉNERO
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



La ECCO 2023 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 4,021 encuestados (2,041 mujeres, 1,959 hombres y 21 personas no binarias), equivalente al 86.80 % del total del universo. **De esta manera el CONALEP brinda, igualdad de participación y oportunidades de opinión para todas y todos.**

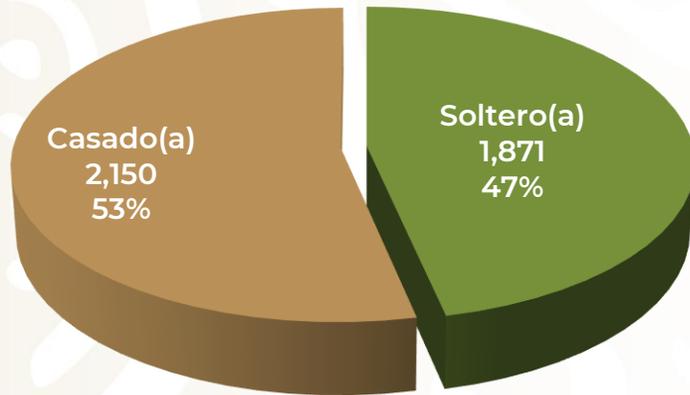
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 2. POBLACIÓN ENCUESTADA POR EDAD
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



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 (1,226 personas) y de los 51 a 60 años (1,230 personas); **este resultado apunta a una plantilla de personal que cuenta con conocimientos y experiencia en e ámbito laboral con probable resistencia al cambio, pero también muestra el surgimiento de una nueva generación de servidores públicos.**

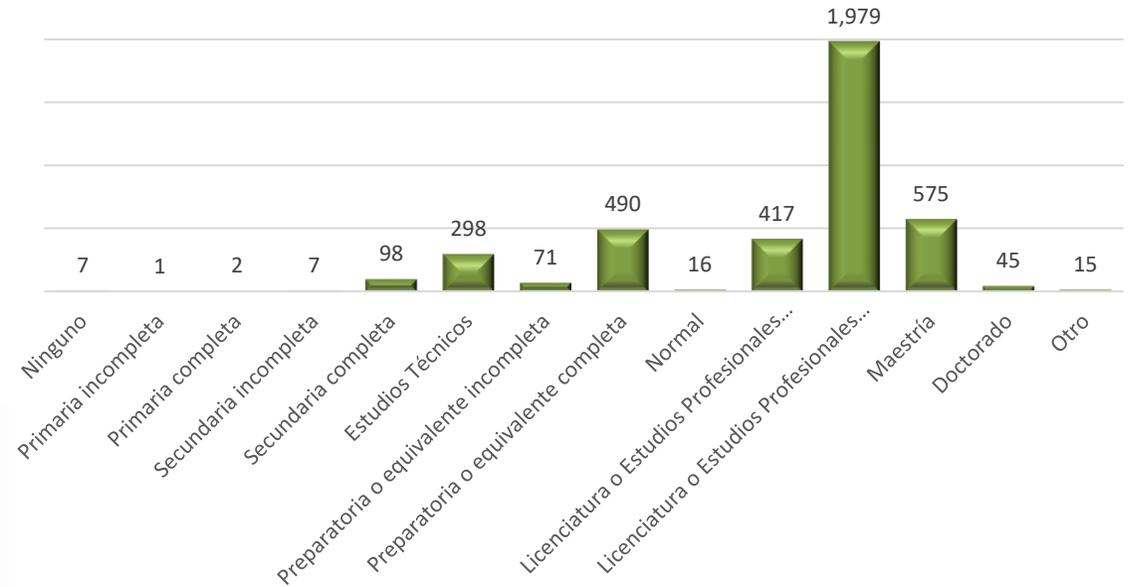


ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 3. POBLACIÓN ENCUESTADA POR ESTADO CIVIL
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



En cuanto al estado civil, dentro del personal se tiene el 53% (2,150 personas) que están casadas y el 47% (1,871 personas) se encuentran solteras. En comparación con años pasados, el estado civil soltero va en crecimiento. **Estos datos permiten la implementación de acciones diversas para atender necesidades para cada segmento, sin olvidar la importancia de fortalecer el balance trabajo-familia.**

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 4. POBLACIÓN ENCUESTADA POR NIVEL ESCOLAR
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



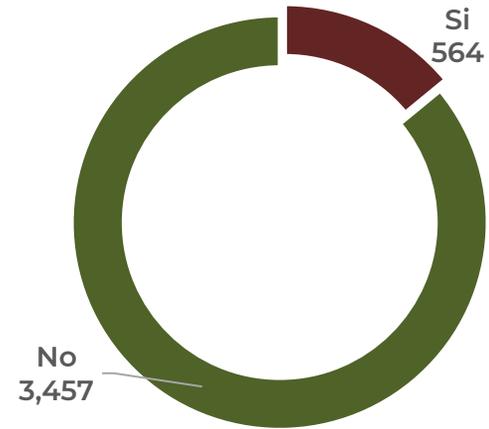
El perfil profesional de la plantilla se compone es su mayoría de personas con licenciatura (1,979 completa y 417 incompleta), 575 con maestría y 45 con doctorado. Al mismo tiempo se observa que el 25% restante de las personas encuestadas cuentan con estudios básicos, que van desde ningún estudio, pasando 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.**



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 5. POBLACIÓN ENCUESTADA POR NIVEL DE PUESTO
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 6. SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024

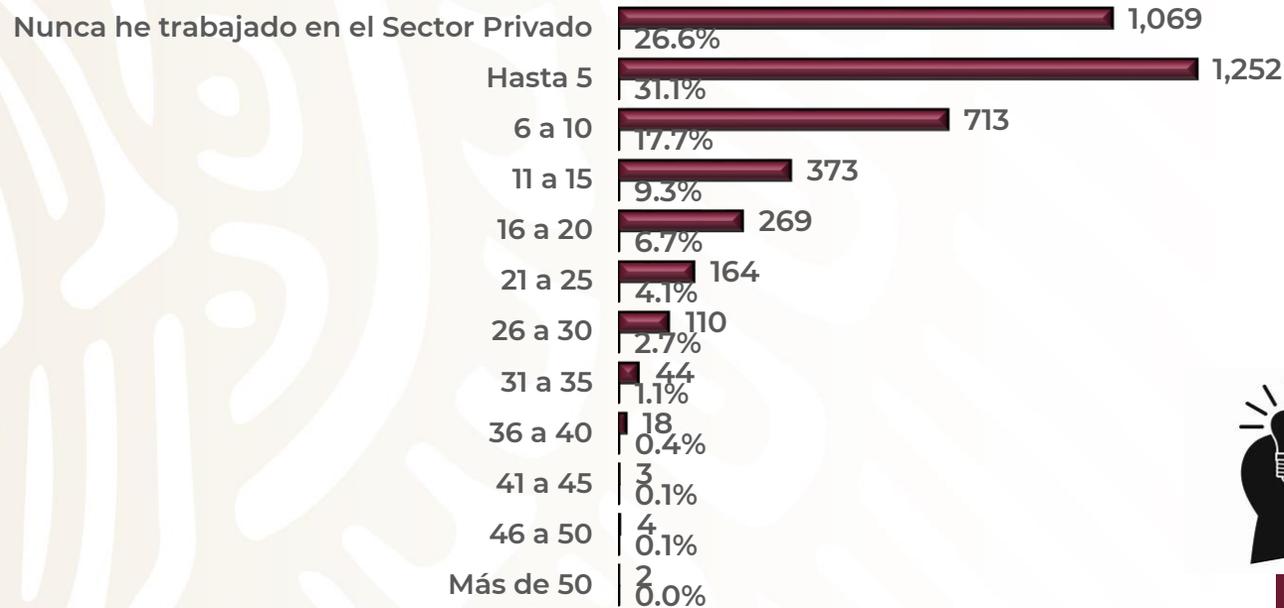


En relación con el perfil del puesto, del total del personal encuestado, el 80% equivalente a 3,197 personas, ocupan puestos operativos u homólogos y el 20% equivalente a 824 personas, se encuentra en puestos de mando medio y/o directivo. **Por lo tanto, así como en otros años, el personal operativo es quien determina la tendencia de los resultados generales de la ECCO. Esto implica la implementación de prácticas de transformación que atiendan la diversidad de perfiles (operativos, mandos medios y directivos).**

Sobre el Servicio Profesional de Carrera (SPC), 3,457 señalaron que no pertenecen a este sistema, lo que es correcto, y 564 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.**

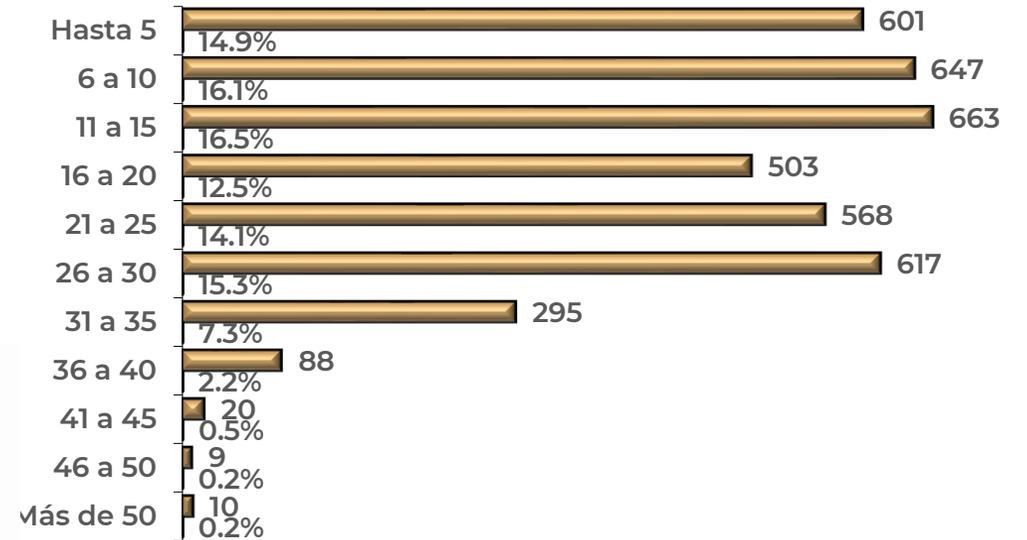


ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 7. PERIODO EN AÑOS PERTENECIENDO A LA INICIATIVA PRIVADA
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Se identifica que un tercio del personal nunca ha trabajado en la iniciativa privada y que su única experiencia es en el ámbito de lo de la APF. El resto del personal (principalmente hasta los cinco años) cuentan con otras experiencias laborales. **Esto permite al personal la valoración actual de su puesto de trabajo y recuperar conocimientos y prácticas en otros ámbitos laborales que permitan la transformación institucional.**

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 8. RANGO EN AÑOS DE TRABAJAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024

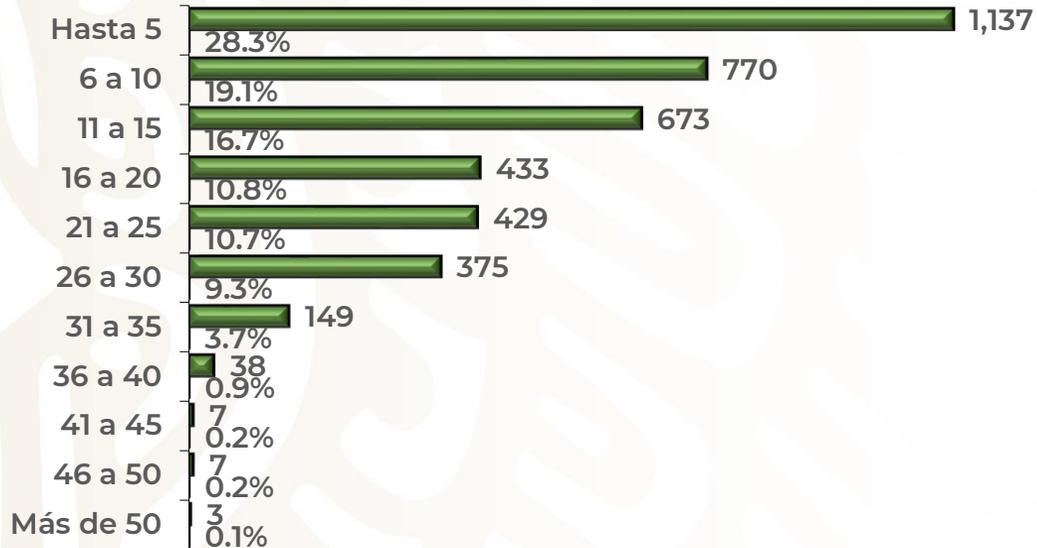


Respecto a la antigüedad en la APF, el grupo más grande es aquel que tiene de 11 a 15 años bajo el sistema público (663 personas), le siguen los que llevan entre 6 y 10 años (647 funcionarios) y en tercera posición, aquellos que llevan entre 26 a 30 años como servidores públicos (617 empleados). **Esto muestra una plantilla laboral con experiencia en la APF, con conocimiento de procedimientos y con apropiación de la cultura institucional.**



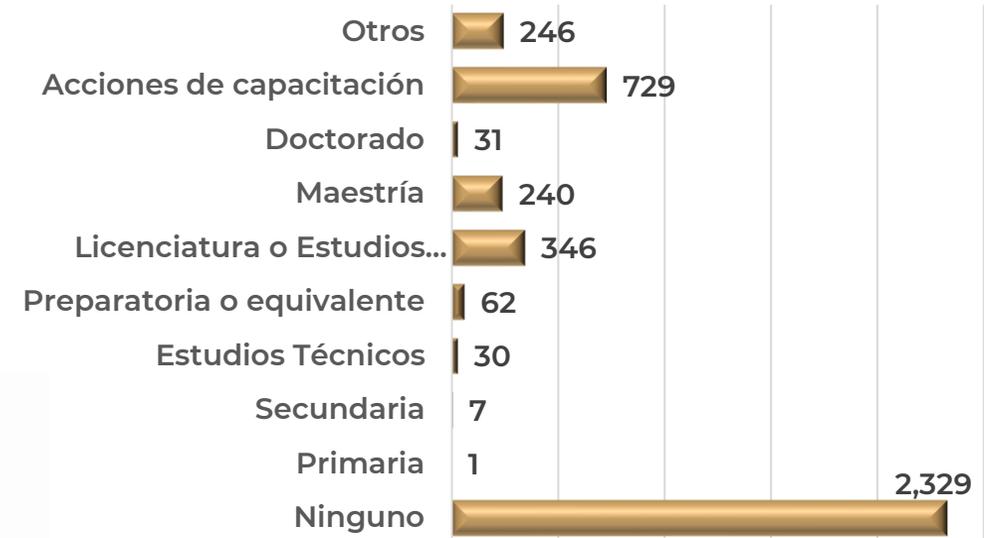


ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 9. AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Con respecto a los años que tienen los empleados en el puesto actual, se identifica que prevalecen los que tienen hasta 5 años, (1,137 personas, equivalente al 28.30%), le siguen los que tienen de 6 a 10 años, equivalente al 19.10% (770 personas) y después los de 11 a 15 años representando el 16.70% (673 personas). **Esto indica que la institución sigue renovando su personal, ello debería de contribuir 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.**

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 10. NIVEL DE ESTUDIOS ACTUALES
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Finalmente, 2,329 de los encuestados (equivalente al 57.90%), señalan que no estaban realizando ningún tipo de estudio en el momento de la aplicación de la encuesta. En general este reactivo genera confusión 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 capacitación ya sea de temas generales o especializados, en diversas modalidades.**



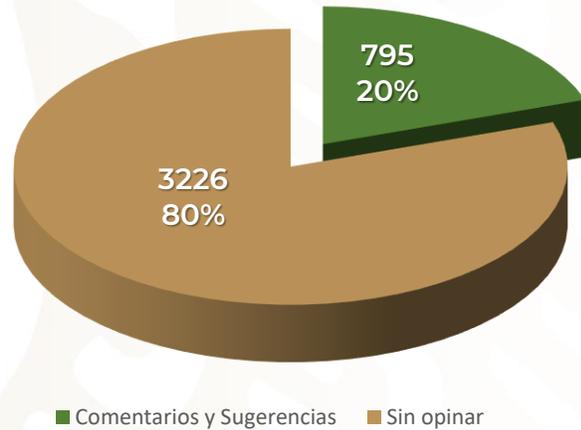
Criterio No. 2

Análisis Cualitativo

Comentarios del personal



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 11. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS
APLICACIÓN 2023-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 12. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS
APLICACIÓN 2023-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



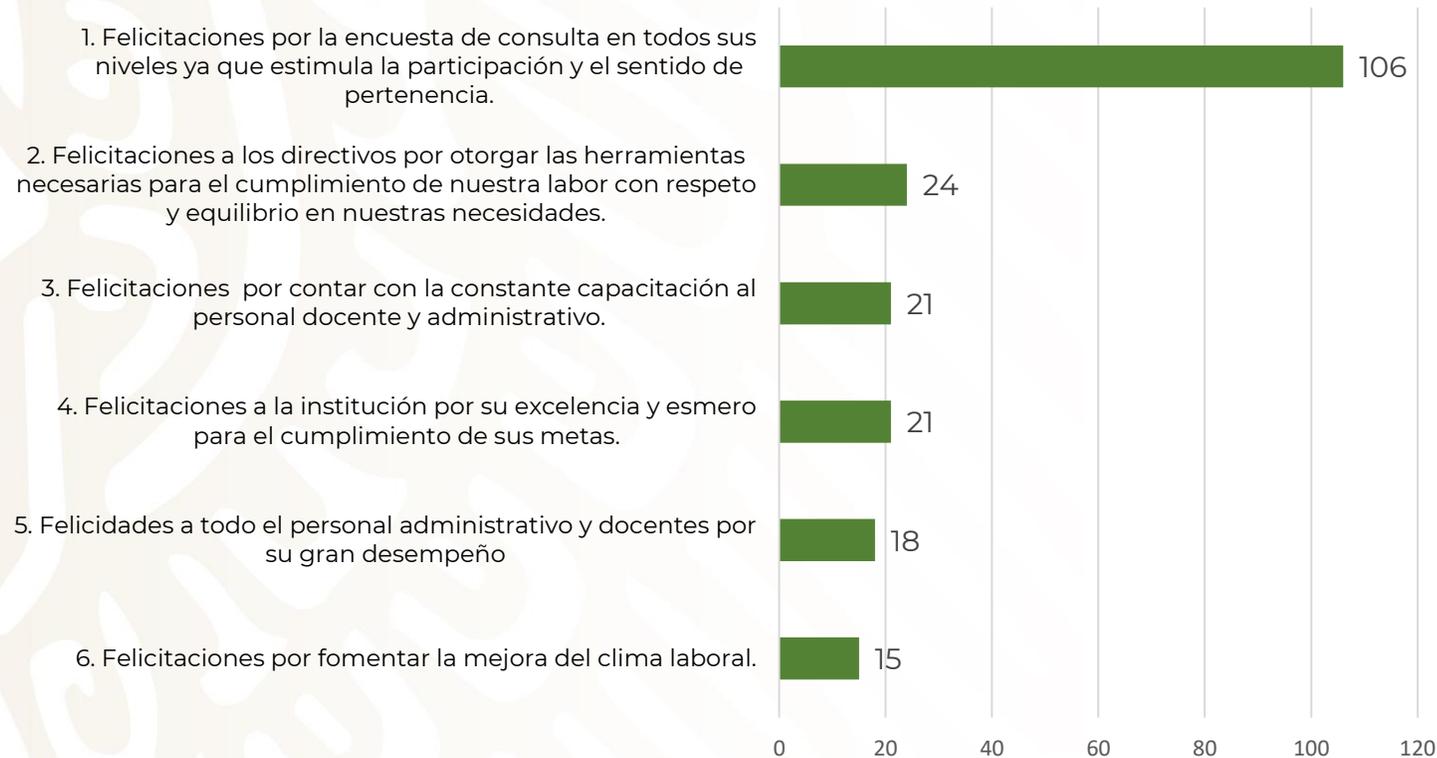
En la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023 el CONALEP registró ante la Secretaría de la Función Pública (SFP) un universo de 4,632 servidores públicos, de ellos participó un total de 4,021, equivalente al 86.80 %. **Del total de personas encuestadas el 80.23% (equivalente a 3,226) “no deseo opinar”, y sólo se recibieron un total de 795 “comentarios y sugerencias”, emitidos por el 19.77% de los encuestados.**

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

- **205 felicitaciones** y/o reconocimientos, equivalente al 26% del total de comentarios.
- **265 quejas**, correspondientes al 33%.
- **264 sugerencias**, equivalentes al 33%.
- **61 “otros comentarios”**, equivalente 8%.



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 13. FELICITACIONES
APLICACIÓN 2023-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024

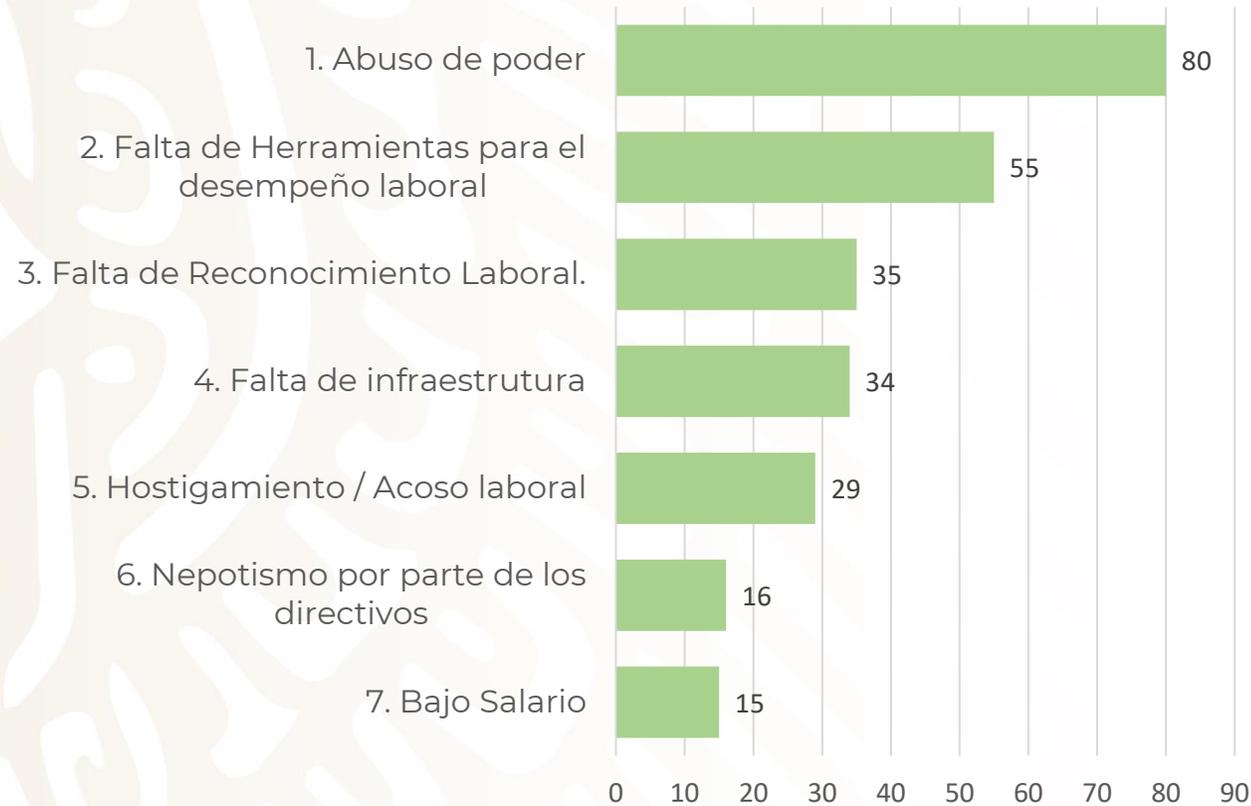


Felicitaciones



Como se observa, del total de comentarios, **se recibieron 205 felicitaciones o agradecimiento, cuyos temas principales estuvieron enfocados hacia la participación y aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional**, fomentando el sentido de pertenencia; así como las felicitaciones para los directivos por otorgar las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus actividades.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 14. QUEJAS
APLICACIÓN 2023-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



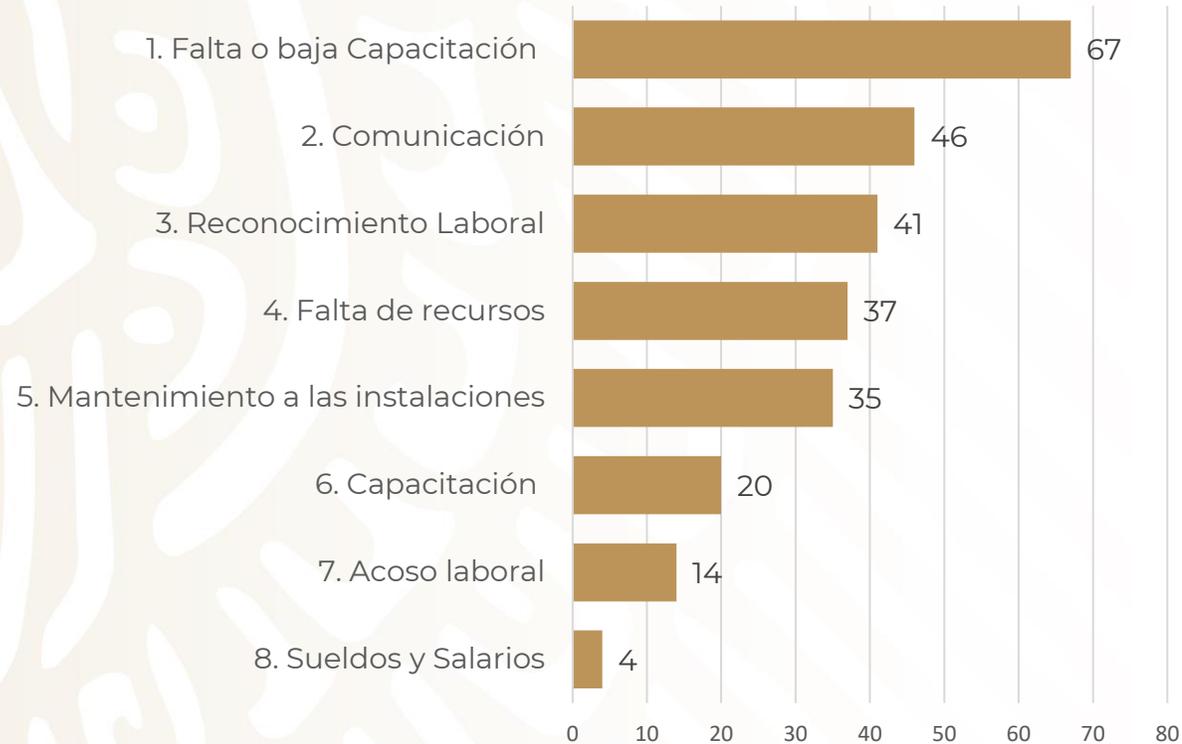
Quejas



Del total de los comentarios recibidos, 265 fueron quejas, **teniendo un incremento de 18 quejas en comparación con el año 2022**. De ellas, las tres que tuvieron más opiniones relacionadas fueron para los temas de abuso de poder, falta de herramientas para el desempeño laboral y falta de reconocimiento laboral.



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 15. SUGERENCIAS
APLICACIÓN 2023-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Sugerencias



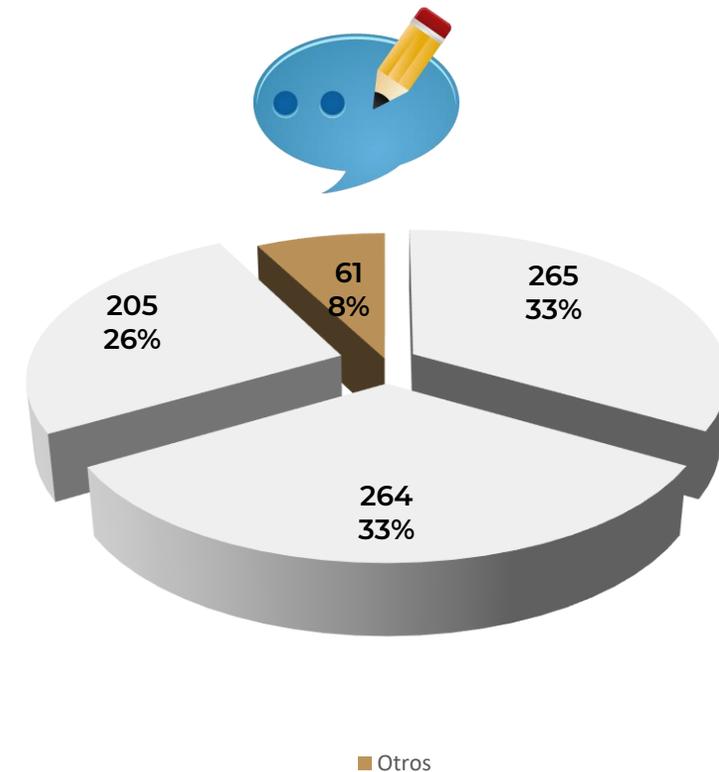
Del total de comentarios recibidos, **264 fueron sugerencias**. En orden de frecuencia, se señala la falta o baja capacitación para el desempeño, mejora en la comunicación interna, y el reconocimiento laboral. Además, en los planteles sobresale la falta de mantenimiento a las instalaciones.

Otros

Otros comentarios

1. En Conalep sufrimos por los sueldos muy bajos a comparación de otras instituciones ya que hoy en día no nos alcanza el dinero y las oportunidades de crecimiento son nulas excesivamente, no hay progreso no hay motivación no hay interés en el trabajador Conalep y por ende la sociedad Conalep conformada por todos nuestros alumnos nos arrastra a la mala fama.
2. Existen algunas preguntas que no son posible contestar porque desconozco esa información..
3. Darle la importancia a las actividades físicas y deportivas.
4. Derivado de la alta responsabilidad que un directivo en CONALEP conlleva, no corresponde con el salario, ya que permanecemos más de 10 horas laborando. Y un jefe de proyecto tiene mayor remuneración y más prestaciones que un directivo.
5. En el CONALEP ya requerimos una revalorización de nuestro trabajo como docentes, así como una estabilidad laboral y un salario digno, acorde a nuestra preparación académica, algunos docentes tienen salarios de técnicos, contando con maestría o doctorado, no es justo.
6. No se reconoce el trabajo, considerado y basado en reglamentos y procesos. Existe falta de respeto al no haber comunicación y hacer a un lado las condiciones generales de trabajo y empoderar a los trabajadores de base, encima de los jefes.
7. Falta mucho mantenimiento a los salones, muchos de ellos no cuántas con cristales ni focos.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 16. OTROS
APLICACIÓN 2023-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024





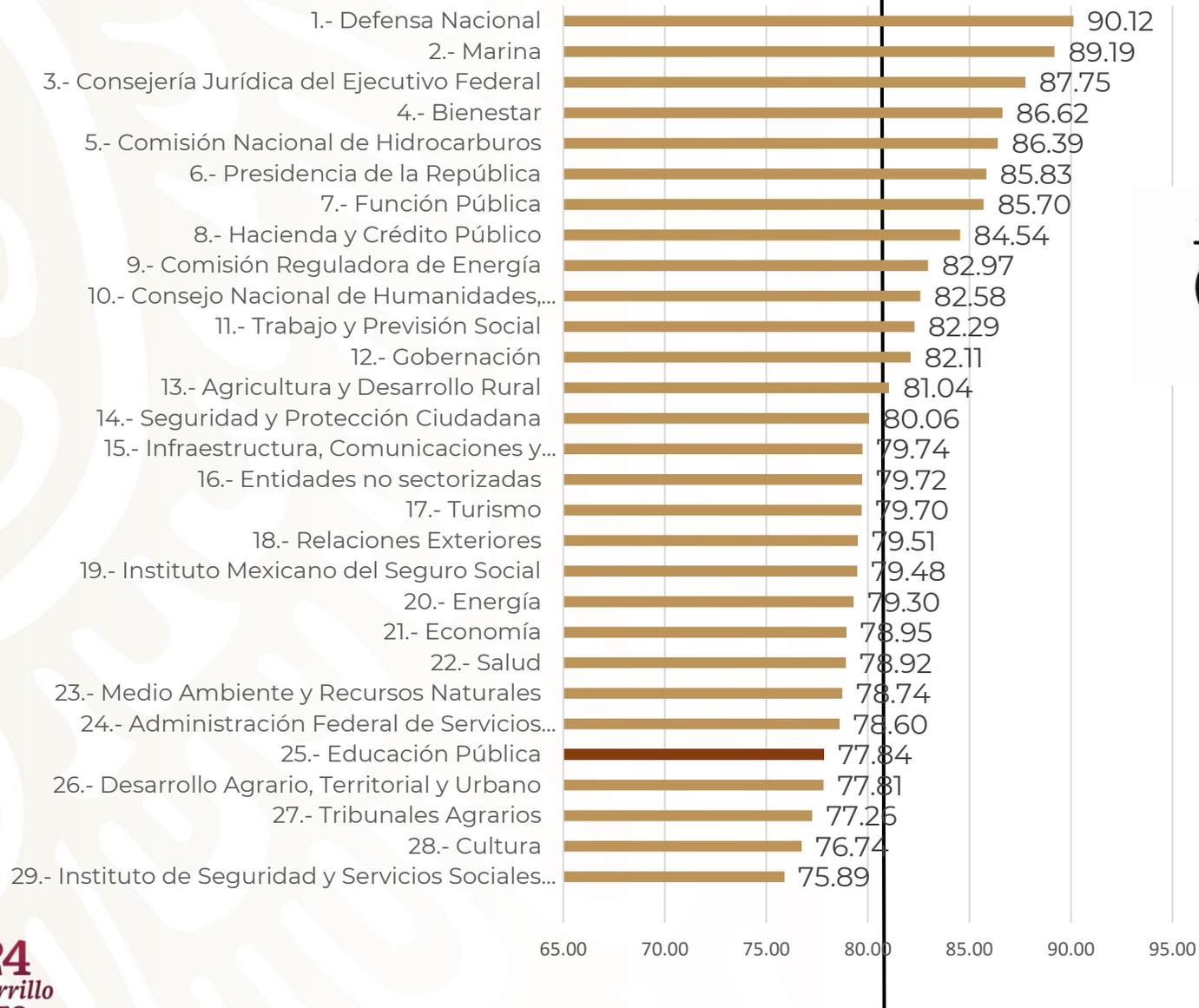
Criterio No. 3

Análisis comparativo

**Comparación de resultados a nivel APF,
interinstitucional y áreas**



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 GRÁFICA 17. COMPARATIVO POR RAMO DE LA APF
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



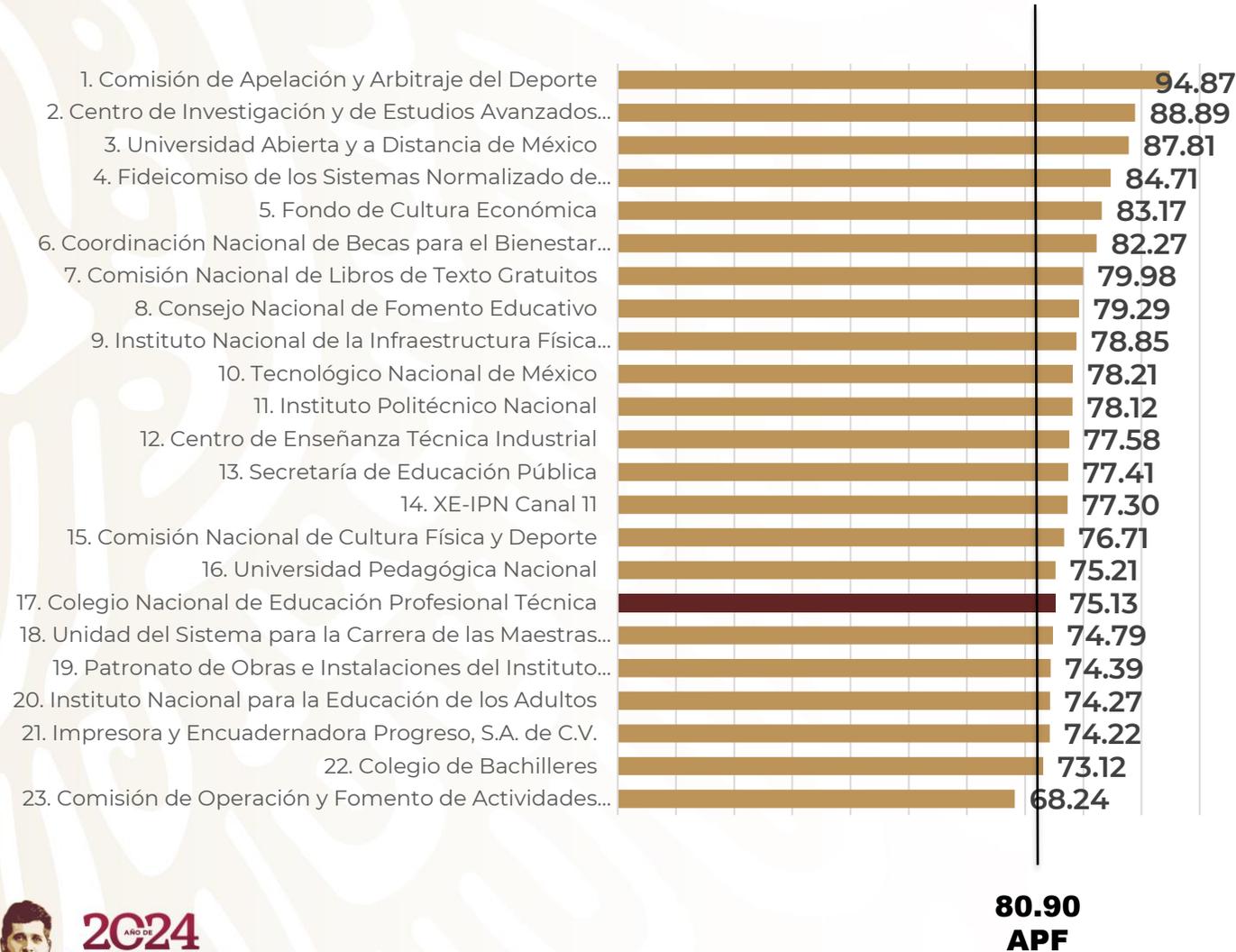
En la ECCO 2023 participaron un total de 270 instituciones pertenecientes a los distintos ramos de la Administración Pública Federal, obteniendo un índice global de 80.90 puntos, siendo la Defensa Nacional la institución con el mejor índice obtenido (90.12) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores con el índice más bajo (75.89). **Por su parte, el Ramo 11 correspondiente a “Educación Pública” a la que pertenece CONALEP, ocupa el lugar número 25 y un índice de 77.84 puntos.**

80.90
APF



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

GRÁFICA 18. COMPARATIVO ENTRE INSTITUCIONES DEL RAMO 11 "EDUCACIÓN PÚBLICA" APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



En relación con el Ramo 11 "Educación Pública" participaron un total de 23 instituciones. De estas, la Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte fue la mejor evaluada obteniendo un resultado de 94.87 puntos, en tanto que el Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional obtuvo la última posición, con un índice de 68.24 puntos. Por su parte, **el CONALEP se ubicó en el lugar 17 con un índice de bienestar laboral de 75.13 puntos**, colocándose así, por arriba de la otra institución educativa de nivel medio superior que figura en el comparativo, el Colegio de Bachilleres cuya posición es del lugar No. 22 que tiene un índice de 73.12 puntos.

CONALEP se encuentra en la **posición No. 245 de 272 instituciones** con un índice de 75.10,

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 TABLA NO. 1 CUADRANTES MODELO TICHY / COMPORTAMIENTO HISTÓRICO
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Cuadrantes Modelo Tichy			
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	2023 76.10 2022 77.64 1.54 ↓	2023 71.45 2022 75.69 4.24 ↓	2023 72.00 2022 74.83 2.83 ↓
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	2023 73.00 2022 76.29 3.29 ↓	2023 77.10 2022 80.03 2.93 ↓	2023 75.50 2022 81.19 5.69 ↓
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	2023 76.15 2022 79.63 3.48 ↓	2023 74.80 2022 78.97 4.17 ↓	2023 80.10 2022 81.07 0.97 ↓



Conforme a la tabla descriptiva del Modelo Tichy, los resultados del CONALEP muestran importantes áreas de oportunidad, **sobre todo los cuadrantes C8 “Seguridad en el trabajo” (-5.69) puntos de diferencia C4 “Tareas y Responsabilidades” (-4.24) puntos de diferencia y C6 “Relaciones laborales” (4.17) puntos de diferencia respecto al índice del mismo factor de la APF, como las de mayor diferencia negativa.**

De manera general se observa que los 9 cuadrantes tuvieron índices menores con respecto al año 2022, por lo que se deben determinar acciones que fortalezcan y aporten de manera positiva para contribuir a la mejora.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 TABLA NO. 2 COMPARATIVO FACTORES 2022 VS 2023
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



FACTORES	ÍNDICE CONALEP 2022	ÍNDICE CONALEP 2023	DIFERENCIA
124 Reconocimiento laboral	70.45	67.24	-3.21 ↓
114 Emergencias	76.19	69.24	-6.95 ↓
116 Gestión pública	73.75	69.49	-4.26 ↓
115 Evaluación del desempeño	74.13	70.66	-3.47 ↓
120 Liderazgo	76.5	72.79	-3.71 ↓
112 Capacitación	75.52	73.41	-2.11 ↓
121 Normativa y austeridad	76.8	74.59	-2.21 ↓
110 Balance trabajo-familia	78.65	75.47	-3.18 ↓
111 Calidad de vida laboral y estrés	84.54	75.61	-8.93 ↓
122 Organización	80.94	76.04	-4.90 ↓
119 Integridad y no discriminación	80	76.46	-3.54 ↓
123 Orientación a la ciudadanía	79.8	76.75	-3.05 ↓
128 Valores	80.62	77.82	-2.80 ↓
113 Derechos humanos	78.53	77.95	-0.58 ↓
118 Igualdad de género	81.2	78.08	-3.12 ↓
127 Transparencia	78.84	78.49	-0.35 ↓
126 Trabajo en equipo	81.77	78.78	-2.99 ↓
117 Identidad con la institución	82.58	83.46	0.88 ↑
RESULTADO GLOBAL	78.38	75.13	-3.25 ↓



Con respecto a la tabla comparativa entre los factores 2022 vs 2023, se puede observar que de manera general los factores disminuyeron considerablemente con respecto al año 2022, por lo que **el índice global de la ECCO 2023 bajo un 3.25%**.

Derivado de esto, se requiere buscar alternativas y estrategias que propicien la mejora en cada una de las unidades administrativas de CONALEP.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 TABLA NO. 3 CUADRANTES ÍNDICE APF / CONALEP
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024

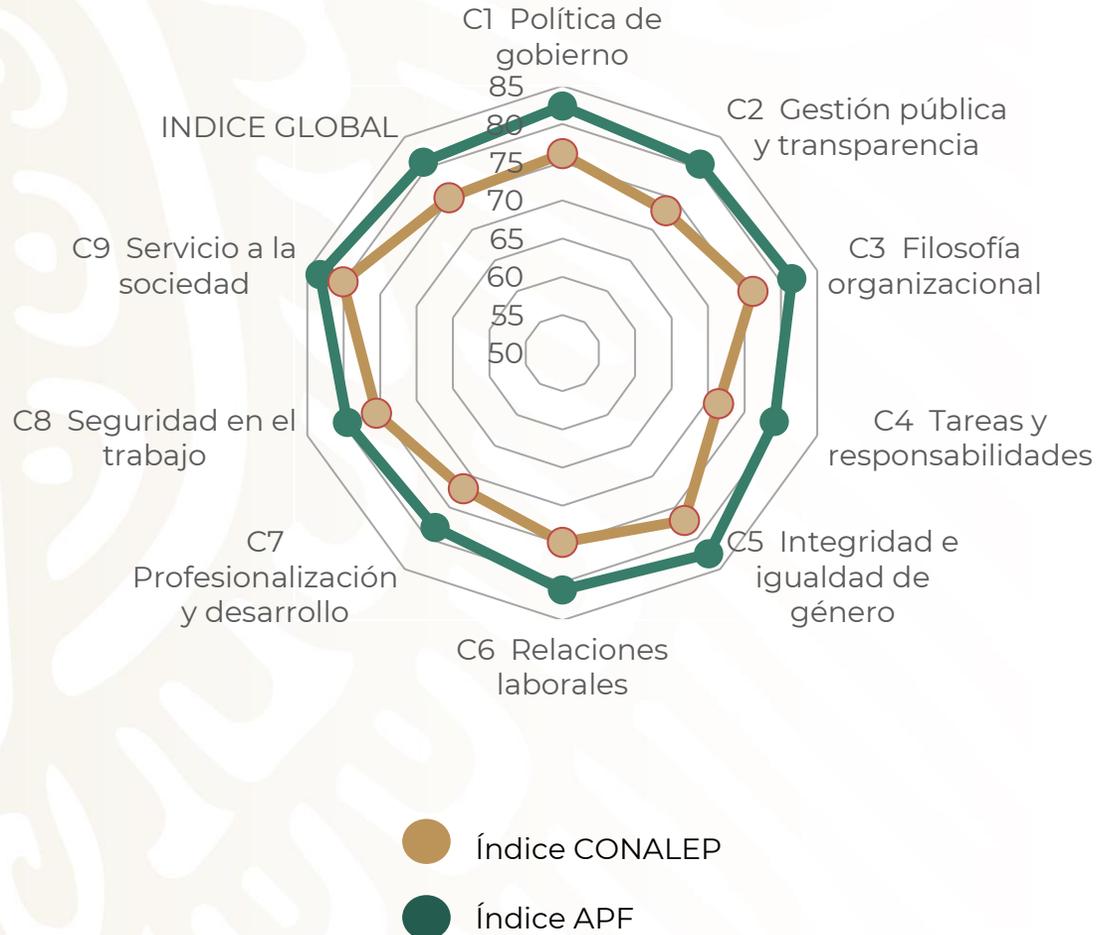


Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 Institución
C1 Política de gobierno	82.38	82.36	76.10
C2 Gestión pública y transparencia	80.63	80.58	73.00
C3 Filosofía organizacional	82.95	81.49	76.15
C4 Tareas y responsabilidades	80.18	79.10	71.45
C5 Integridad e igualdad de género	83.50	82.50	77.10
C6 Relaciones laborales	81.70	81.03	74.80
C7 Profesionalización y desarrollo	78.71	78.25	72.00
C8 Seguridad en el trabajo	84.06	79.49	75.50
C9 Servicio a la sociedad	83.59	83.26	80.10
INDICE GLOBAL	81.98	80.90	75.13



En el 2022, el cuadrante con menor índice global evaluado fue Profesionalización y Desarrollo con una calificación del 78.71 y en 2023 bajó a 78.25, lo que representa un **-0.46**. Y con respecto al índice obtenido 2023 de la Institución fue de 72.00.

El mismo comportamiento se observa en el índice global, ya que hay un decremento del año 2022 al 2023 de **-1.08** y lo mismo a nivel institución.

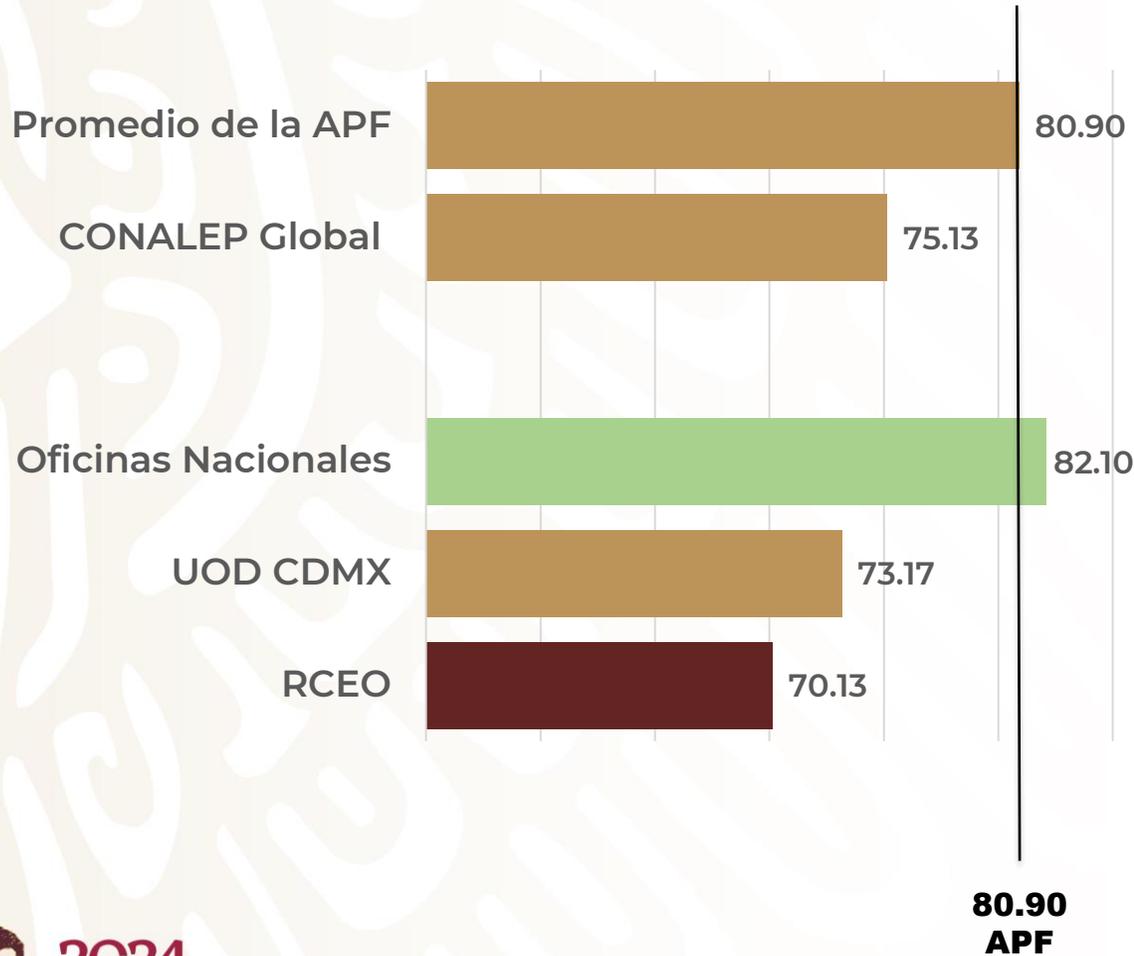


El radical por cuadrante comprueba que, en los factores de la institución, hay una disminución en los índices obtenidos en la ECCO 2023, en comparación al índice global de la APF.

Lo que nos permite identificar aquellos cuadrantes a considerar como áreas de oportunidad (Profesionalización y Desarrollo, Tareas y Responsabilidades) en el diseño de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024.



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 19. RANKING DE ÍNDICE ECCO CONALEP-APF
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



CONALEP obtuvo un índice de 75.13 puntos, los cuales están por debajo del índice obtenido por la Administración Pública Federal de 80.90. Las Oficinas Nacionales obtuvieron el mejor resultado con 82.10 puntos, colocándose por encima del obtenido por la APF; en tanto que la Unidad de Operación Desconcentrada para la Ciudad de México (UOD CDMX) y la Representación del CONALEP en el Estado de Oaxaca (RCEO) obtuvieron resultados por debajo de la APF, 73.17 y 70.13 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.

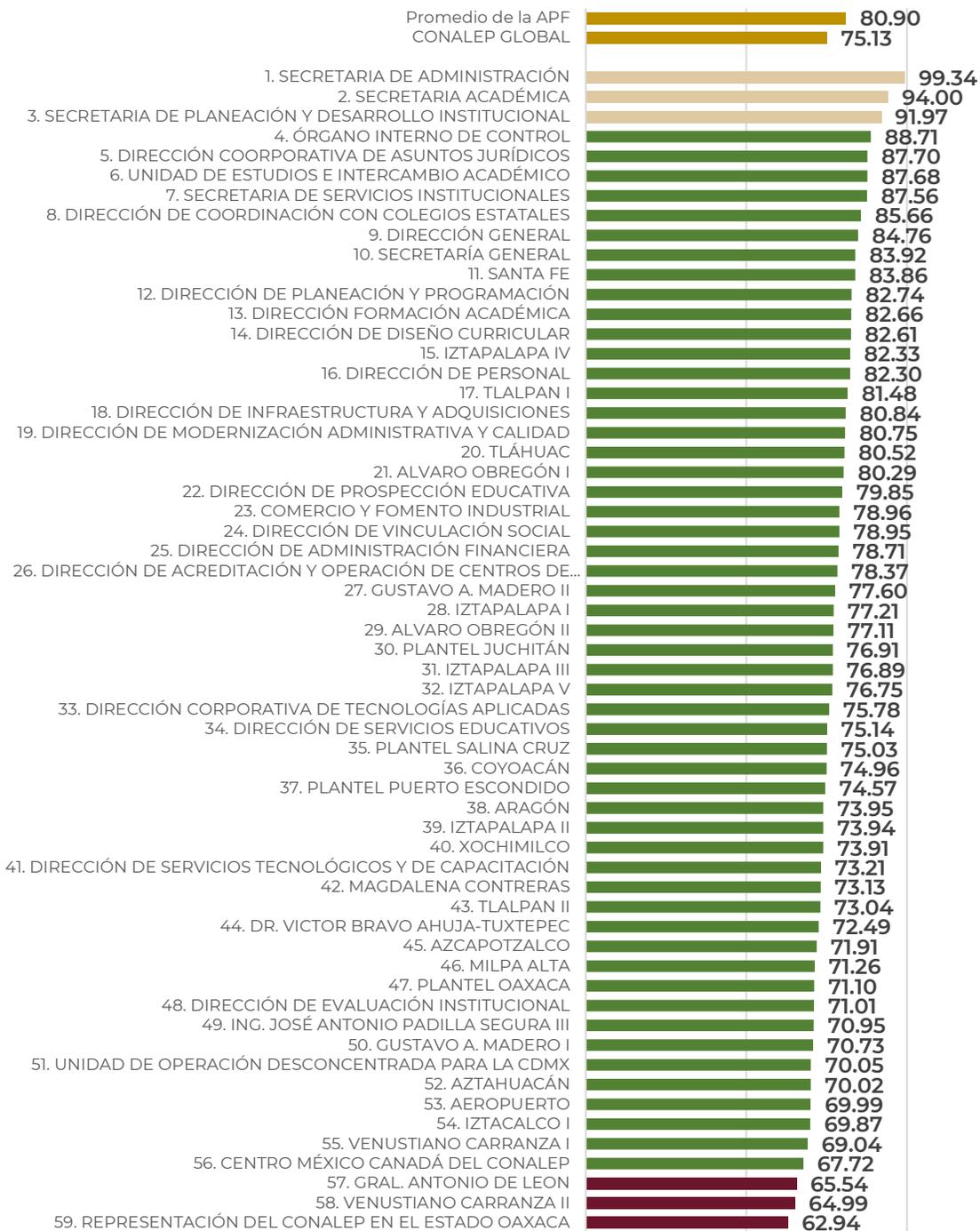


ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 20. RANKING DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS CONALEP
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024

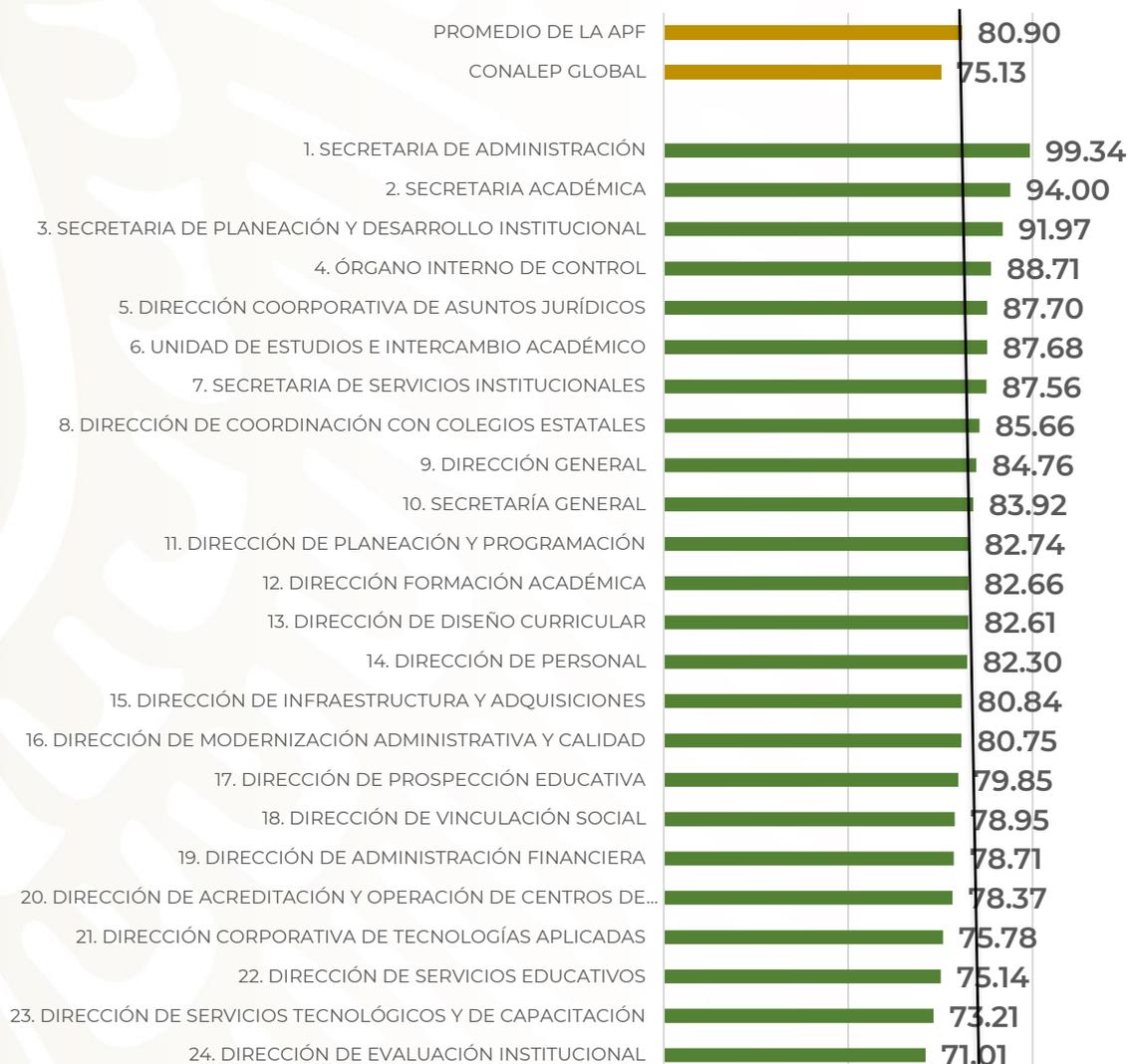


Con el fin de conocer la posición que guarda cada Unidad Administrativa (UA) de Oficinas Nacionales, UODCDMX y RCEO, **se presenta el ranking de acuerdo con la calificación obtenida.**

Los resultados obtenidos indican que **la Secretaría de Administración fue la mejor calificada con un índice de 99.34 y la Representación del CONALEP en el Estado de Oaxaca obtuvo la calificación más baja con un índice de 62.94 puntos.** De las 59 unidades administrativas diagnosticadas, 17 se encuentran por arriba del índice de APF y 42 por debajo del mismo.



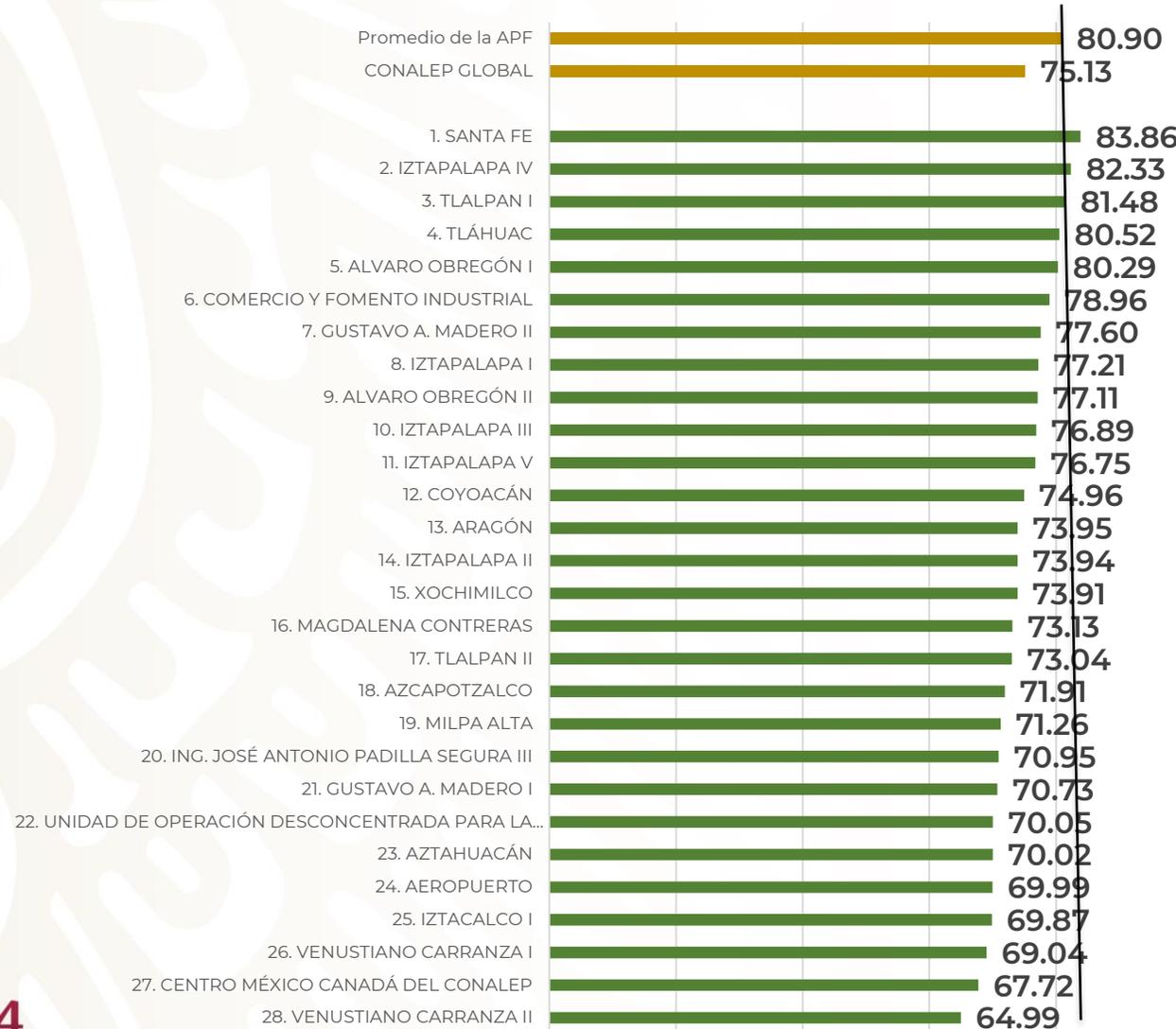
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 21. RANKING DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS OFICINAS NACIONALES
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Con respecto a la posición que guarda las Oficinas Nacionales, se presenta el ranking de acuerdo con la calificación obtenida.

Los resultados obtenidos indican que **la Secretaría de Administración fue la mejor calificada con un índice de 99.34 y la Dirección de Evaluación Institucional con el índice más bajo con 71.01%**

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 GRÁFICA 22. RANKING DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS CIUDAD DE MÉXICO
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



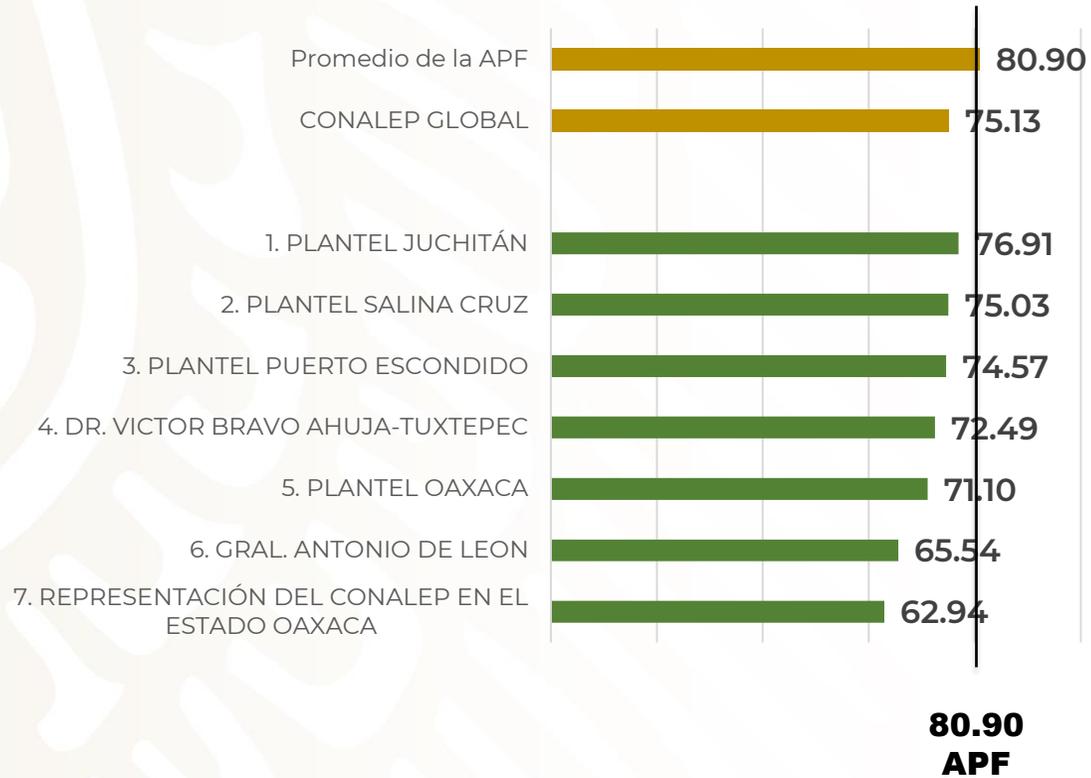
Con respecto a la posición que guarda las Unidad de Operación Desconcentrada para la Ciudad de México, se presenta el ranking de acuerdo con la calificación obtenida.

Los resultados obtenidos indican que el **Plantel Santa Fe, fue el mejor calificado con un índice de 83.86** y el **Plantel Venustiano Carranza II con el índice más bajo con 64.99%**

80.90
APF



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 23. RANKING DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS OAXACA
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Con respecto a la posición que guarda la Representación del CONALEP en el Estado de Oaxaca, se presenta el ranking de acuerdo con la calificación obtenida.

Los resultados obtenidos indican que el **Plantel Juchitán, fue el mejor calificado con un índice de 76.91** y la **Representación del CONALEP en el Estado de Oaxaca con el índice más bajo con 62.94%**

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 GRÁFICA 24. RESULTADO POR FACTORES DE MEDICIÓN
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



80.90
APF



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.



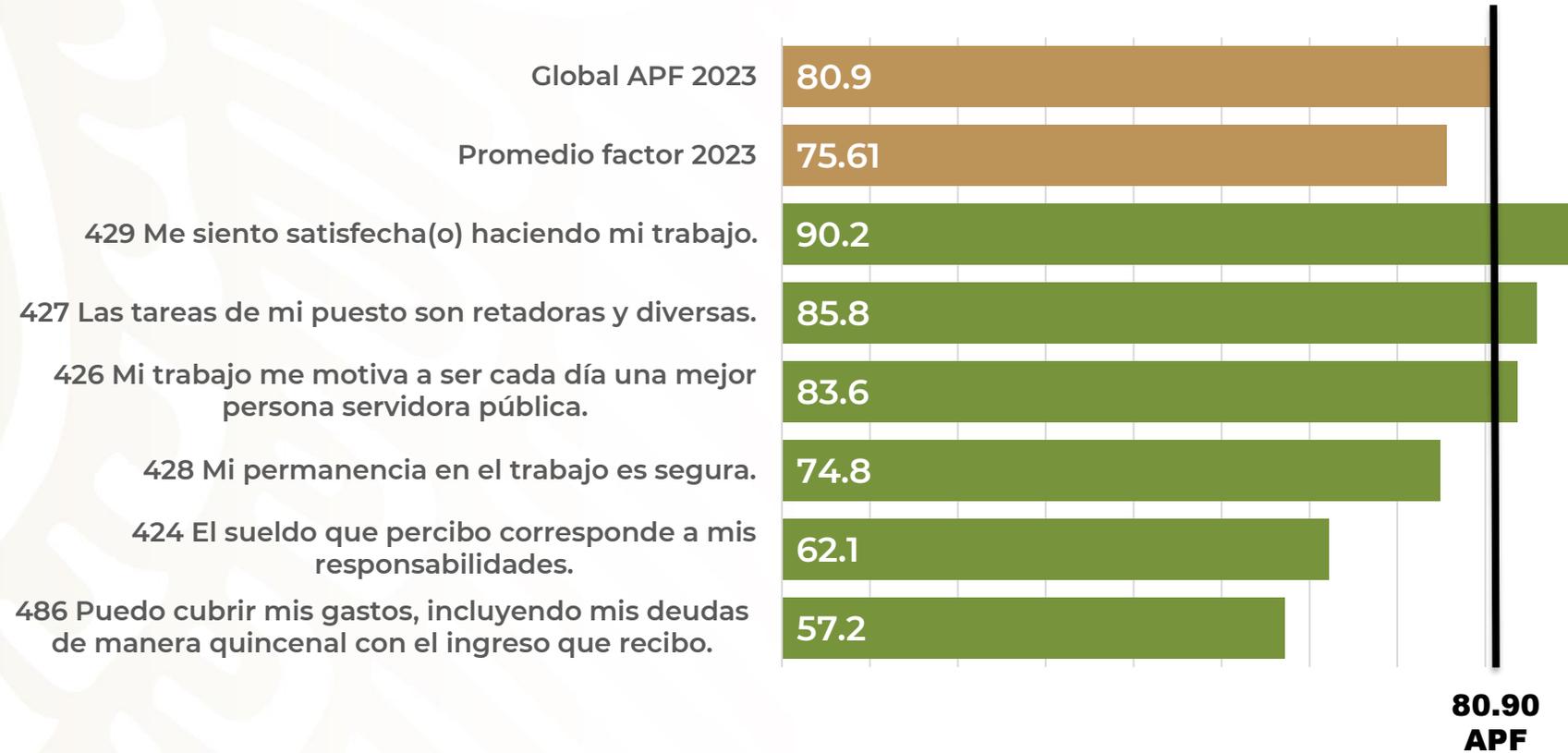
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 25. FACTOR 110. BALANCE TRABAJO-FAMILIA
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas 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.



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 26. FACTOR 111. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

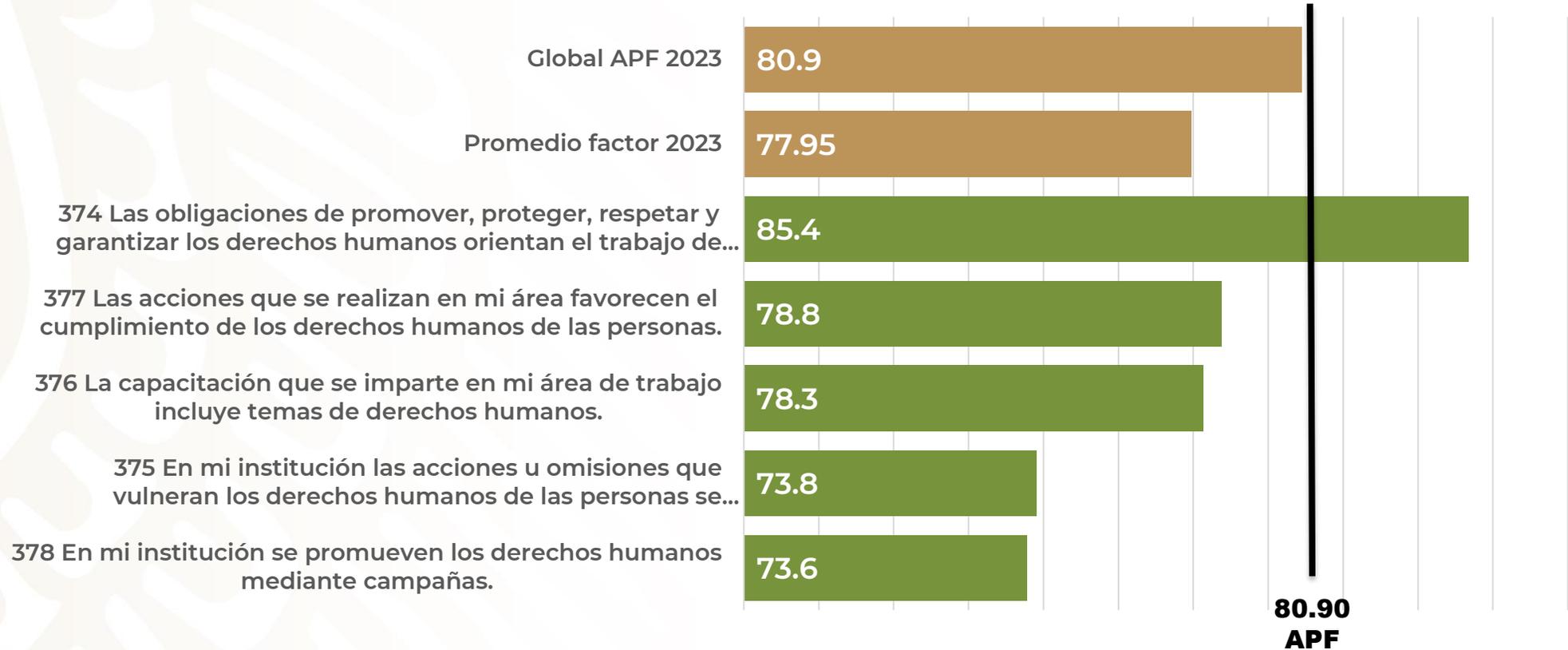
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 27. FACTOR 112. CAPACITACIÓN
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 28. FACTOR 113. DERECHOS HUMANOS
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 29. FACTOR 114. EMERGENCIAS
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



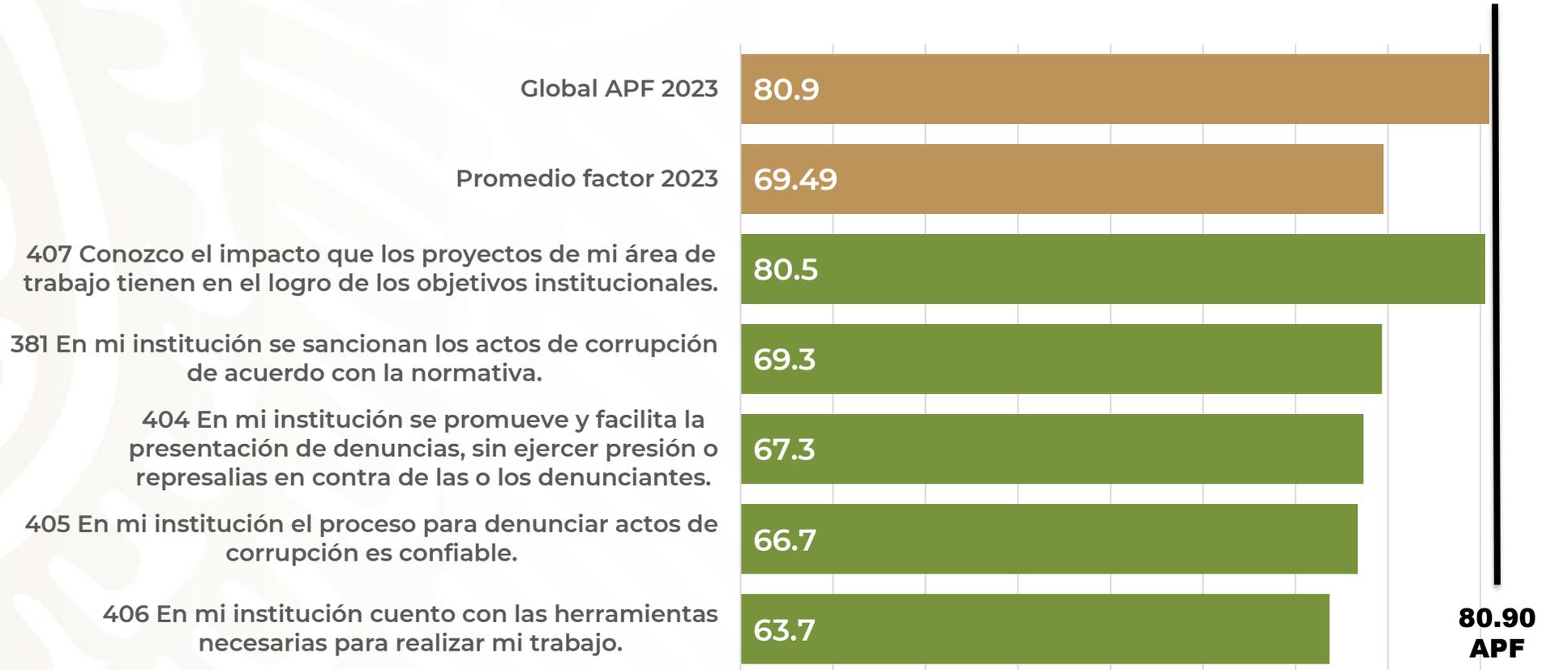
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 30. FACTOR I15. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



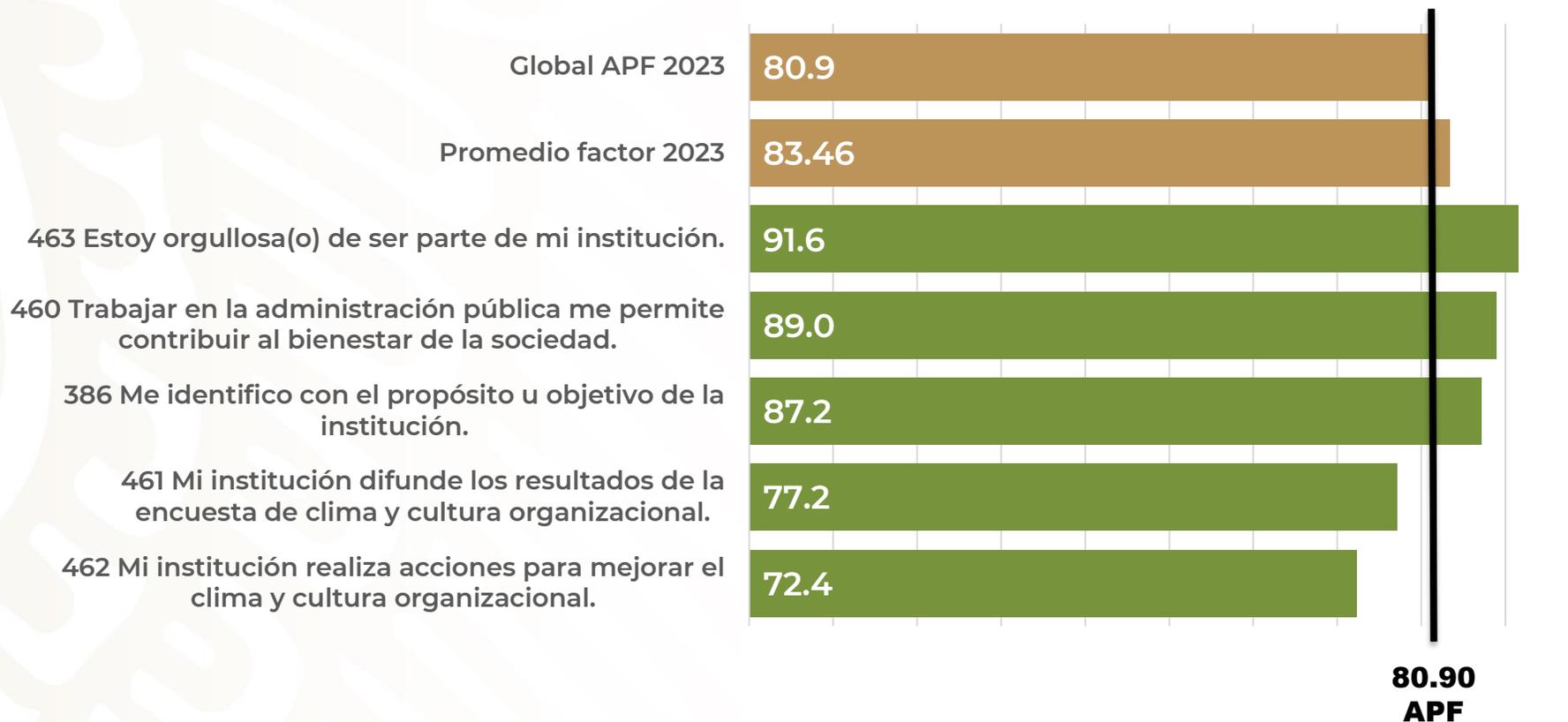
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 31. FACTOR 116. GESTIÓN PÚBLICA
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



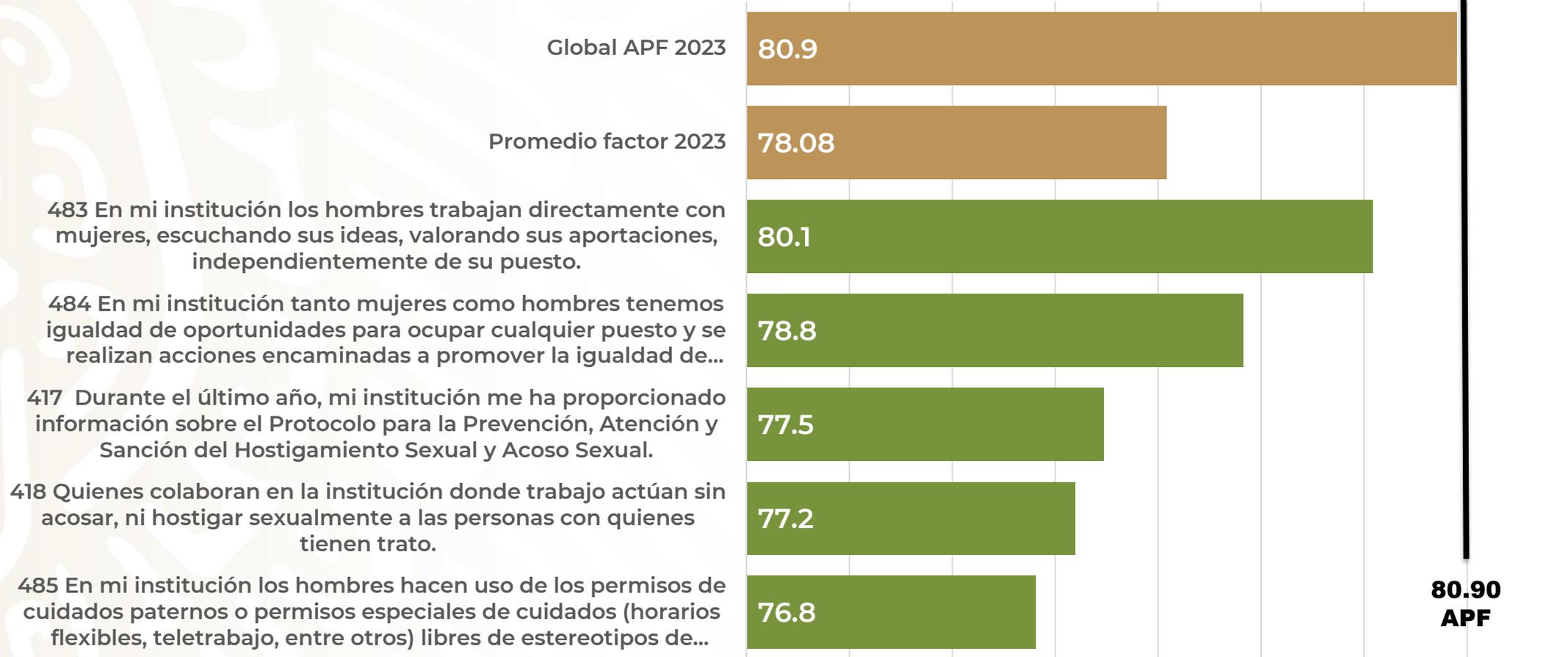
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre su conocimiento de los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública para el beneficio de la sociedad.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 GRÁFICA 32. FACTOR 117. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 33. FACTOR 118. IGUALDAD DE GÉNERO
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el acceso de bienes y servicios públicos a mujeres y hombres con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 GRÁFICA 34. FACTOR 119. INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



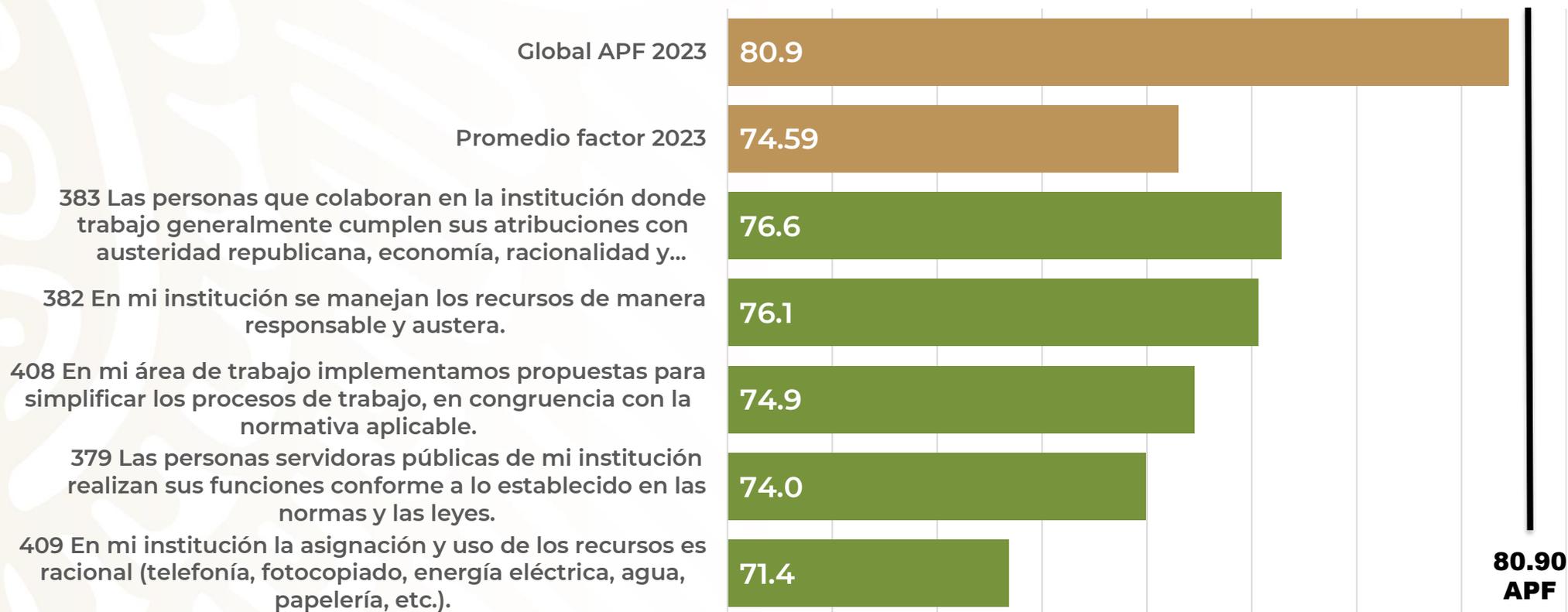
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo; así como su actuar con integridad, honestidad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 35. FACTOR 120. LIDERAZGO
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad, las cuales impactan en los resultados de su institución.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 36. FACTOR 121. NORMATIVA Y AUSTERIDAD
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



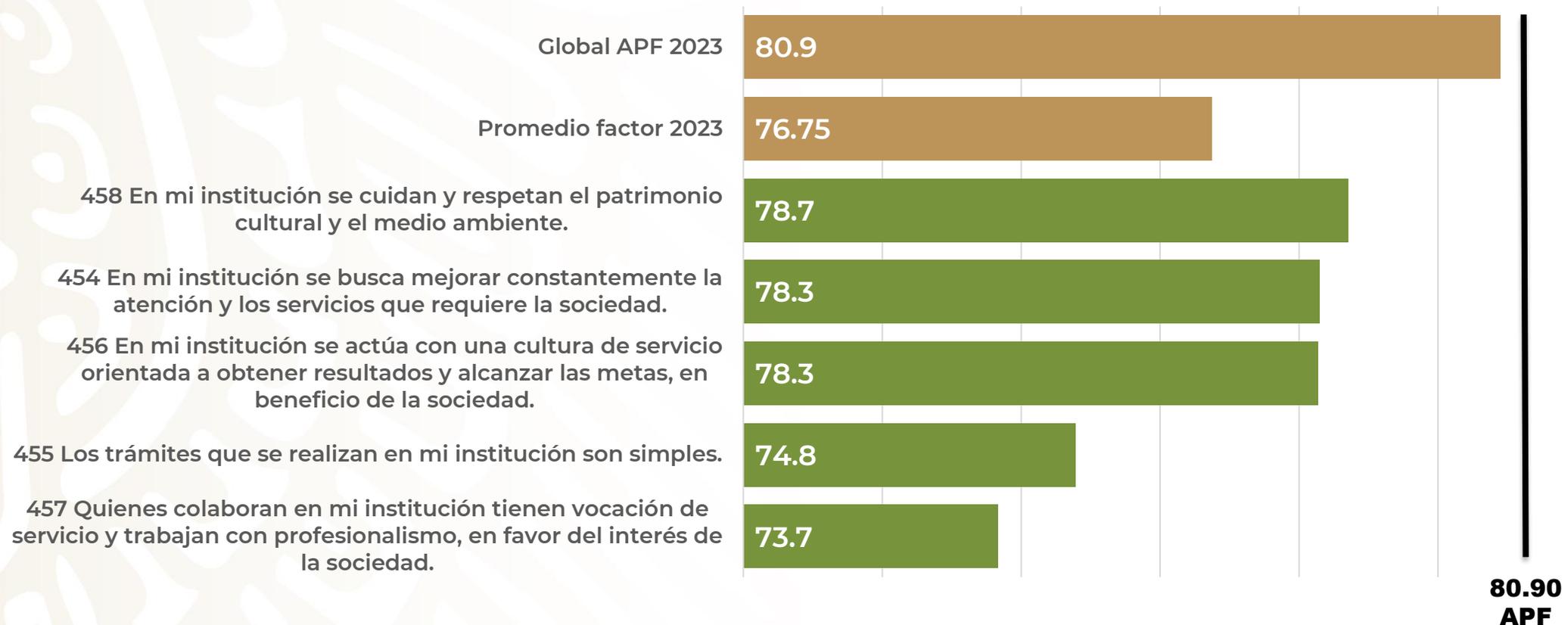
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se cumplen las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana y el aprovechamiento responsable de los recursos de la institución.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 37. FACTOR 122. ORGANIZACIÓN
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como el impacto que tienen en el logro de los objetivos estratégicos en su trabajo cotidiano.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 38. FACTOR 123. ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el conocimiento que tienen de las necesidades, expectativas y demandas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades y buscar en todo momento su máxima atención por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 39. FACTOR 124. RECONOCIMIENTO LABORAL
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024

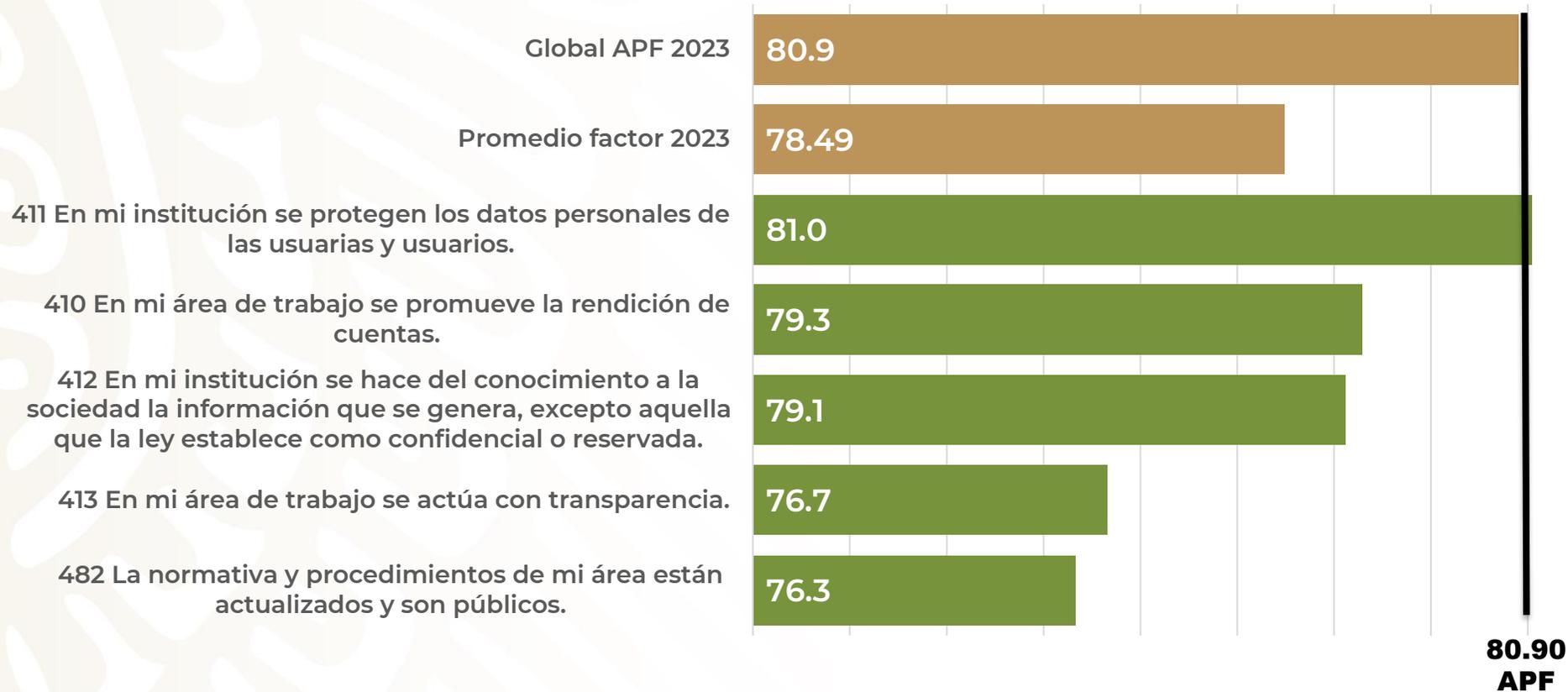


Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 40. FACTOR 126. TRABAJO EN EQUIPO
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública y, en el ámbito de su competencia, la difusión de manera proactiva de información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 42. FACTOR 128. VALORES
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas 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



Criterio No. 4

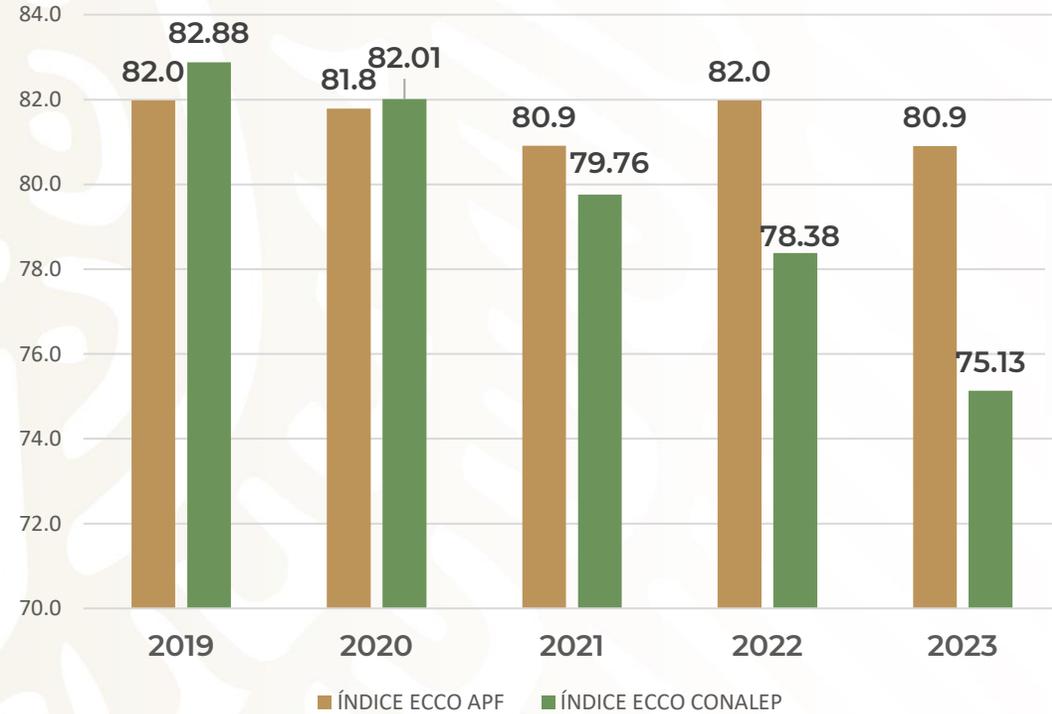
Análisis comparativo

**Comparación de resultados a nivel institucional, y
en su caso, entre áreas con el año anterior**

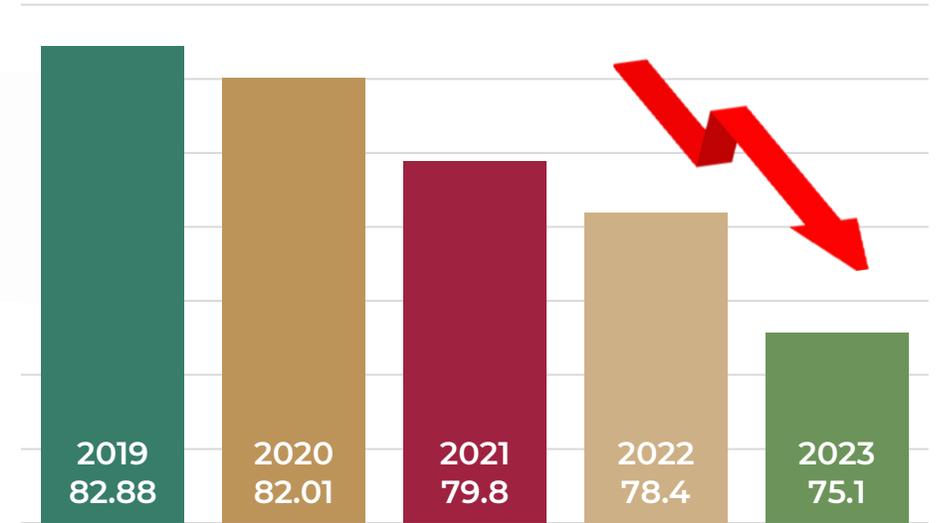




ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 43. COMPORTAMIENTO HISTÓRICO 2019-2023 APF-CONALEP
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
GRÁFICA 44. COMPORTAMIENTO HISTÓRICO 2019-2023 CONALEP
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



El resultado de la ECCO 2022 para el CONALEP muestra un nivel de bienestar laboral de 78.38 puntos. En comparación con el año 2023 se tuvo un decremento de 3.25 y una diferencia de 5.77 debajo del índice actual de la Administración Pública Federal. Es de resaltar que del año 2019 al 2023 existe un decremento de 7.75 en los resultados, viéndose afectados de manera paulatina.



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
TABLA NO. 4 DESCRIPCIÓN ANUAL DE PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN LA ECCO
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024

Año	Universo	Encuestas aplicadas	% de participación
2023	4,632	4,021 (personal administrativo y docente)	86.80%
2022	4,885	4,326 (personal administrativo y docente)	88.54%
2021	4,983	4,595 (personal administrativo y docente)	92.21%
2020	2,297	2,076 (personal administrativo)	90.38%
2019	2,201	2,097 (personal administrativo)	95.27%



Como se observa, la ECCO se aplicaba exclusivamente al personal administrativo (operativo, mando medio y directivo de la institución),”. Fue a partir de la aplicación 2021 que el personal docente de Ciudad de México y Oaxaca se sumó a la ECCO. **Si observamos los porcentajes de participación anual se identifica que el CONALEP mantenía buenos niveles, sin embargo, en comparación entre la aplicación 2021 al 2023 existe una disminución de 5.41 %.**

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 TABLA NO.5 COMPARATIVO ANUAL 2022-2023 POR UNIDAD ADMINISTRATIVA
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



No.	Unidad Administrativa	ECCO 2022	ECCO 2023	Diferencia	
1	Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional	98.89	91.97	-6.92	↓
2	Secretaría de Administración	98.74	99.34	0.6	↑
3	Dirección de Evaluación Institucional	91.76	71.01	-20.75	↓
4	Secretaría de Servicios Institucionales	91.58	87.56	-4.02	↓
5	Secretaría Académica	91.44	94.00	2.56	↑
6	Dirección de Acreditación y Operación de Centros de Evaluación	89.80	78.37	-11.43	↓
7	Secretaría General	89.10	83.92	-5.18	↓
8	Dirección de Personal	88.23	82.30	-5.93	↓
9	Plantel Ing. José Antonio Padilla Segura III	87.01	70.95	-16.06	↓
10	Órgano Interno de Control	86.01	88.71	2.7	↑
11	Plantel Iztapalapa IV	85.79	82.33	-3.46	↓
12	Plantel Tláhuac	85.49	80.52	-4.97	↓
13	Dirección Corporativa de Asuntos Jurídicos	85.35	87.70	2.35	↑
14	Plantel Santa Fe	85.29	83.86	-1.43	↓
15	Dirección de Diseño Curricular	85.27	82.61	-2.66	↓
16	Unidad de Estudios e Intercambio Académico	84.87	87.68	2.81	↑
17	Dirección de Administración Financiera	84.82	78.71	-6.11	↓
18	Dirección de Planeación y Programación	84.63	82.74	-1.89	↓
19	Dirección de Formación Académica	84.30	82.66	-1.64	↓
20	Plantel Coyoacán	84.14	74.96	-9.18	↓



De las 59 unidades administrativas diagnosticadas sólo 14 presentaron un incremento en sus resultados, el resto los disminuyeron. **De manera que el 76 % de las UA tienen grandes oportunidades para mejorar, para lo cual una práctica de transformación será la realización de un plan de acciones de mejora propio, que atiendan las necesidades particulares del área.**

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 TABLA NO.5 BIS COMPARATIVO ANUAL 2022-2023 POR UNIDAD ADMINISTRATIVA
 APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



No.	Unidad Administrativa	ECCO 2022	ECCO 2023	Diferencia	
21	Plantel Juchitán	83.55	76.91	-6.64	↓
22	Dirección de Infraestructura y Adquisiciones	83.29	80.84	-2.45	↓
23	Dirección de Vinculación Social	83.26	78.95	-4.31	↓
24	Plantel Puerto Escondido	82.29	74.57	-7.72	↓
25	Representación del Conalep en el Estado de Oaxaca	82.06	62.94	-19.12	↓
26	Dirección de Coordinación con Colegios Estatales	81.69	85.66	3.97	↑
27	Plantel Álvaro Obregón I	81.16	80.29	-0.87	↓
28	Dirección de Modernización Administrativa y Calidad	81.06	80.75	-0.31	↓
29	Plantel Gustavo A. Madero II	80.87	77.60	-3.27	↓
30	Dirección de Servicios Educativos	80.79	75.14	-5.65	↓
31	Dirección General	79.59	84.76	5.17	↑
32	Dirección de Servicios Tecnológicos y de Capacitación	78.65	73.21	-5.44	↓
33	Plantel Iztapalapa II	78.48	73.94	-4.54	↓
34	Dirección de Prospección Educativa	78.05	79.85	1.8	↑
35	Plantel Comercio y Fomento Industrial	77.99	78.96	0.97	↑
36	Plantel Aragón	77.89	73.95	-3.94	↓
37	Plantel Iztapalapa I	76.95	77.21	0.26	↑
38	Plantel Dr. Víctor Bravo Ahuja (Tuxtepec)	76.89	72.49	-4.4	↓
39	Plantel Salina Cruz	76.57	75.03	-1.54	↓
40	Plantel Tlalpan I	76.24	81.48	5.24	↓



De las 45 unidades administrativas que disminuyeron sus resultados 15 corresponden a las Oficinas Nacionales (33%), 23 a la Ciudad de México (51%) y 7 a Oaxaca (16 %). **Por lo que, derivado de estos resultados de la ECCO, la institución tiene un gran reto de mejorar su ambiente laboral, en donde se focalizaran las acciones teniendo atención cuidadosa en los planteles educativos federales.**

TABLA NO.5 BIS ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
COMPARATIVO ANUAL 2022-2023 POR UNIDAD ADMINISTRATIVA
APLICACIÓN 2023 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2024



No.	Unidad Administrativa	ECCO 2022	ECCO 2023	Diferencia	
41	Plantel Aeropuerto	75.85	69.99	-5.86	↓
42	Dirección Corporativa de Tecnologías Aplicadas	75.67	75.78	0.11	↑
43	Plantel Aztahuacan	75.67	70.02	-5.65	↓
44	Plantel Iztacalco I	75.58	69.87	-5.71	↓
45	Plantel Magdalena Contreras	75.11	73.13	-1.98	↓
46	Plantel Xochimilco	75.08	73.91	-1.17	↓
47	Plantel Iztapalapa III	74.39	76.89	2.5	↑
48	Plantel Azcapotzalco	74.37	71.91	-2.46	↓
49	Plantel Milpa Alta	74.25	71.26	-2.99	↓
50	Plantel Oaxaca	74.01	71.10	-2.91	↓
51	Plantel Venustiano Carranza II	73.53	64.99	-8.54	↓
52	Plantel Tlalpan II	73.39	73.04	-0.35	↓
53	Plantel Gustavo A. Madero I	73.38	70.73	-2.65	↓
54	Plantel Iztapalapa V	73.31	76.75	3.44	↑
55	Plantel Álvaro Obregón II	72.93	77.11	4.18	↑
56	Plantel Venustiano Carranza I	72.86	69.04	-3.82	↓
57	Plantel Gral. Antonio de León	71.25	65.54	-5.71	↓
58	Unidad de Operación Desconcentrada para la Ciudad de México	70.94	70.05	-0.89	↓
59	Plantel México-Canadá	70.72	67.72	-3	↓



Las unidades administrativas mejor posicionadas son las Secretarías, debido a la cantidad de personal que la integra. Las unidades administrativas con mayor cantidad de personal presentan en lo general mayor dificultad de participación y disminución de resultados.



Criterio No. 5

Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad





CONALEP

Fortalezas

De los 19 factores de medición el Servicio Profesional de Carrera no opera para el CONALEP. De los 18 aplicables, **sólo uno se presenta como fortaleza: Identidad con la Institución (83.46)** en donde se destaca el orgullo de pertenecer a la Administración Pública Federal y su contribución al bienestar de la sociedad.



CONALEP

Áreas de Oportunidad

Por lo tanto, **17 factores se presentan como débiles** de los cuales se deberán derivar las Prácticas de Transformación, conforme al ranking de resultados:

1. **Trabajo en equipo** (78.78) Suelen no tomarse en cuenta las opiniones para solucionar los problemas.
2. **Transparencia** (78.49) La normativa y procedimientos del área no están actualizados y son públicos.
3. **Igualdad de género** (78.08) Los hombres no hacen uso de los permisos de cuidados paternos o permisos especiales de cuidados.
4. **Derechos Humanos** (77.95) Se argumenta la falta de promoción en campañas que se lleven a cabo dentro de la institución.
5. **Valores** (77.82) En la institución no se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas
6. **Orientación a la ciudadanía** (76.75) Se relaciona con la falta de vocación y profesionalismo para trabajar en favor del interés de la sociedad
7. **Integridad y no Discriminación** (76.46) En la institución no se actúa de manera objetiva.
8. **Organización** (76.04) En relación a las vacantes, los puestos no se cubren mediante procesos de selección y reclutamiento formales.
9. **Calidad de vida laboral y estrés** (75.61). Donde el personal no puede cubrir sus gastos, incluyendo deudas de manera quincenal con el ingreso que reciben.
10. **Balance Trabajo-Familia** (75.47) Donde se argumenta que la jornada laboral no permite asistir o participar en eventos culturales.
11. **Normativa y Austeridad** (74.59) En mi institución la asignación y uso de los recursos no es racional.
12. **Capacitación** (73.41) Donde predomina que la institución no ofrece la capacitación adecuada que corresponda para el adecuado desempeño de las actividades y tareas asignadas.
13. **Liderazgo** (72.79) se comenta que los mandos superiores no son congruentes entre lo que dicen y hacen.
14. **Evaluación del desempeño** (70.66). Prevalece la falta de retención del personal con capacidades y experiencias técnicas, así como la falta de motivación al personal previo al despido.
15. **Gestión pública** (69.49). Predomina la falta de herramientas necesarias para el desempeño de las actividades.
16. **Emergencias** (69.24). El personal argumenta que no tiene los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si se quedaran sin ingresos.
17. **Reconocimiento Laboral** (67.24). Falta de reconocimiento al personal sobre su desempeño laboral.



Propuestas de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 TABLA NO.6 UNIDADES ADMINISTRATIVAS RESPONSABLES DE REALIZAR PTCCO 2024



Factor	Índice	Unidad Administrativa Responsable
Reconocimiento Laboral	67.24	Dirección de Personal
Emergencias	69.24	Dirección de Personal
Gestión Pública	69.49	Dirección Corporativa de Asuntos Jurídicos / Dirección de Evaluación Institucional
Evaluación del desempeño	70.66	Dirección de Personal
Liderazgo	72.79	Secretaría General / Dirección de Personal
Capacitación	73.41	Dirección de Personal
Normativa y Austeridad	74.59	Dirección Corporativa de Asuntos Jurídicos / Secretaría de Administración
Balance trabajo-familia	75.47	Dirección de Personal
Calidad de vida laboral y estrés	75.61	Dirección de Personal
Organización	76.04	Dirección de Planeación y Programación
Integridad y no discriminación	76.46	Comité de Ética de CONALEP
Orientación a la ciudadanía	76.75	Dirección de Modernización Administrativa y Calidad / Dirección de Vinculación Social / DSE
Valores	77.82	Dirección de Modernización Administrativa y Calidad
Derechos humanos	77.95	Dirección de Personal
Igualdad de género	78.08	Dirección de Personal
Transparencia	78.49	Dirección de Evaluación Institucional
Trabajo en equipo	78.78	Dirección de Personal



Conforme al oficio No. CGGEP/UPRH/DGPRO/2024 emitido por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal:

1. Es importante incorporar nuevas prácticas de transformación (distintas a los años anteriores).
2. Las prácticas de transformación se deben relacionar con los factores y reactivos con bajos resultados o que atiendan los comentarios negativos.
3. A cada práctica incorporar un objetivo estratégico, calendarizarlas para su realización (de marzo a septiembre del año en curso).

Unidad Administrativa						
Fecha de entrega						
No. Factor	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin

Nota: Dudas o requerimientos, favor de comunicarse a la Coordinación de Promoción de la Cultura Institucional Ext. 2125 y 2625.





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023 y PTCCO 2024



GOBIERNO DE
MÉXICO

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA