

# Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022, en la CONALITEG

*"Transformamos a la CONALITEG, potenciando su clima laboral"*



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



2023  
AÑO DE  
**Francisco  
VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



# ECCO 2022

<input type="checkbox"/>	<b>Introducción</b>	<b>3</b>	
	<b>Factores</b>	<b>4</b>	
	<b>Cuadrantes</b>	<b>6</b>	
<input type="checkbox"/>	1. Datos Sociodemográficos.	<b>7</b>	<input type="checkbox"/> 9. Efectividad del PTCCO. <b>48</b>
	2. Datos Cualitativos (indicadores de comentarios).	<b>16</b>	10. Difusión <b>56</b>
	3. Datos Comparativos.	<b>19</b>	11. Conclusión. <b>58</b>
	4. Datos Comparativos con el año anterior.	<b>35</b>	
	5. Fortalezas y áreas de oportunidad.	<b>39</b>	
	6. Definición de objetivos estratégicos.	<b>41</b>	
<input type="checkbox"/>	7. Definición de prácticas de transformación.	<b>43</b>	
	8. Programación de PTCCO.	<b>45</b>	



La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, es una herramienta diseñada por la Secretaría de la Función Pública cuyo objetivo es mejorar el clima y la cultura organizacional con el propósito de desarrollar procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garantizar la austeridad republicana, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

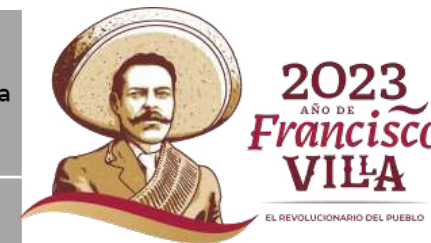
**Su marco normativo:** **Numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional** del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos 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 los niveles de participación.

**Su metodología:** Se utiliza una escala de Likert que evalúa la percepción de las personas servidoras públicas, para conocer el nivel de acuerdo o desacuerdo sobre un tema.












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



# FACTORES CONSIDERADOS EN ENCUESTA ECCO EN 2022

La Secretaría de la Función Pública en esta ocasión evaluó la percepción del personal en 18 factores generales, los cuales consideraron los 90 reactivos de la encuesta.



IMAGEN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR
	T10 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	Evalúa la percepción de las personas en 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.
	T11 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	Evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.
	T12 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.
	T13 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.
	T14 EMERGENCIAS	Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.
	T15 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.
	T16 GESTIÓN PÚBLICA	Evalúa la percepción de las personas en relación a 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.
	T17 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	Evalúa la percepción de las personas en relación a la 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.
	T18 IGUALDAD DE GÉNERO	Evalúa la percepción de las personas en 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.
	T19 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.
	T20 LIDERAZGO	Evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.



# FACTORES CONSIDERADOS EN ENCUESTA ECCO EN 2022



IMAGEN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR
	121 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.
	122 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.
	123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	Evalúa la percepción de las personas en 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.
	124 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.
	126 TRABAJO EN EQUIPO	Evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.
	127 TRANSPARENCIA	Evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.
	128 VALORES	Evalúa la percepción de las personas en 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.

El Factor 125 de Servicio Profesional de Carrera, no aplica para la Entidad.







# CUADRANTES CONSIDERADOS EN ENCUESTA ECCO EN 2022

La Secretaría de la Función Pública implantó en la ECCO desde 2021, la Matriz Tichy, la cual divide los resultados de la encuesta en 3 sistemas y 9 herramientas administrativas. En 2022, la UPRH distribuyó los factores de la Encuesta en 9 cuadrantes, representados a continuación:



## MATRIZ TICHY

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de Recursos Humanos
Sistema técnico	 <p><b>C1 Política de gobierno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa y austeridad</li> <li>• Derechos humanos</li> </ul>	 <p><b>C4 Tareas y responsabilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Reconocimiento laboral</li> </ul>	 <p><b>C7 Profesionalización y desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>
Sistema político	 <p><b>C2 Gestión pública y transparencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión pública</li> <li>• Transparencia</li> </ul>	 <p><b>C5 Integridad e igualdad de género</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad de género.</li> <li>• Integridad y no discriminación</li> </ul>	 <p><b>C8 Seguridad en el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emergencias</li> <li>• Calidad de vida laboral y estrés</li> </ul>
Sistema cultural	 <p><b>C3 Filosofía organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Balance trabajo-familia</li> <li>• Valores</li> </ul>	 <p><b>C6 Relaciones laborales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	 <p><b>C9 Servicio a la sociedad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad con la institución</li> <li>• Orientación a la ciudadanía</li> </ul>

La Entidad considera los resultados de estos cuadrantes para generar su Programa de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) a realizarse en 2023.



### Nota Importante:

Los datos estadísticos en esta presentación, son descargados en la plataforma Rhnet de la Secretaría de la Función Pública; contienen un margen de error, por lo que los indicadores sociodemográficos pueden tener diferencias con la plantilla Institucional.

# 1. Datos SOCIODEMOGRÁFICOS

- Composición por edad y sexo.
- Estado Civil.
- Nivel de Estudios.
- Nivel de puesto.
- Años en la IP.
- Años en la APF.
- Años en el puesto.
- Estudios Actuales.



# EDUCACIÓN

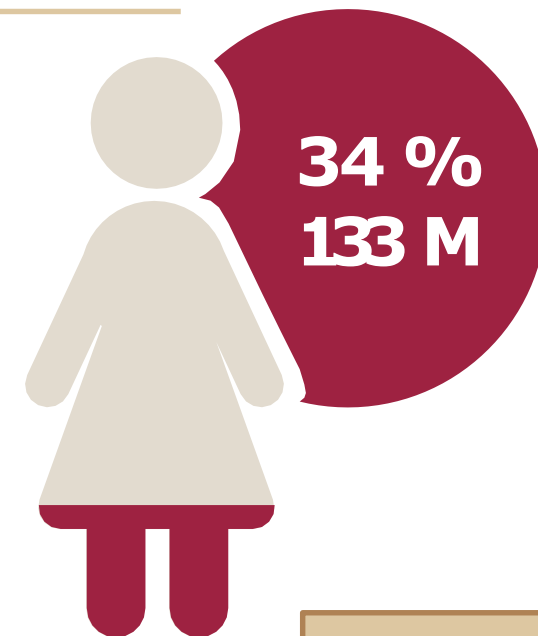
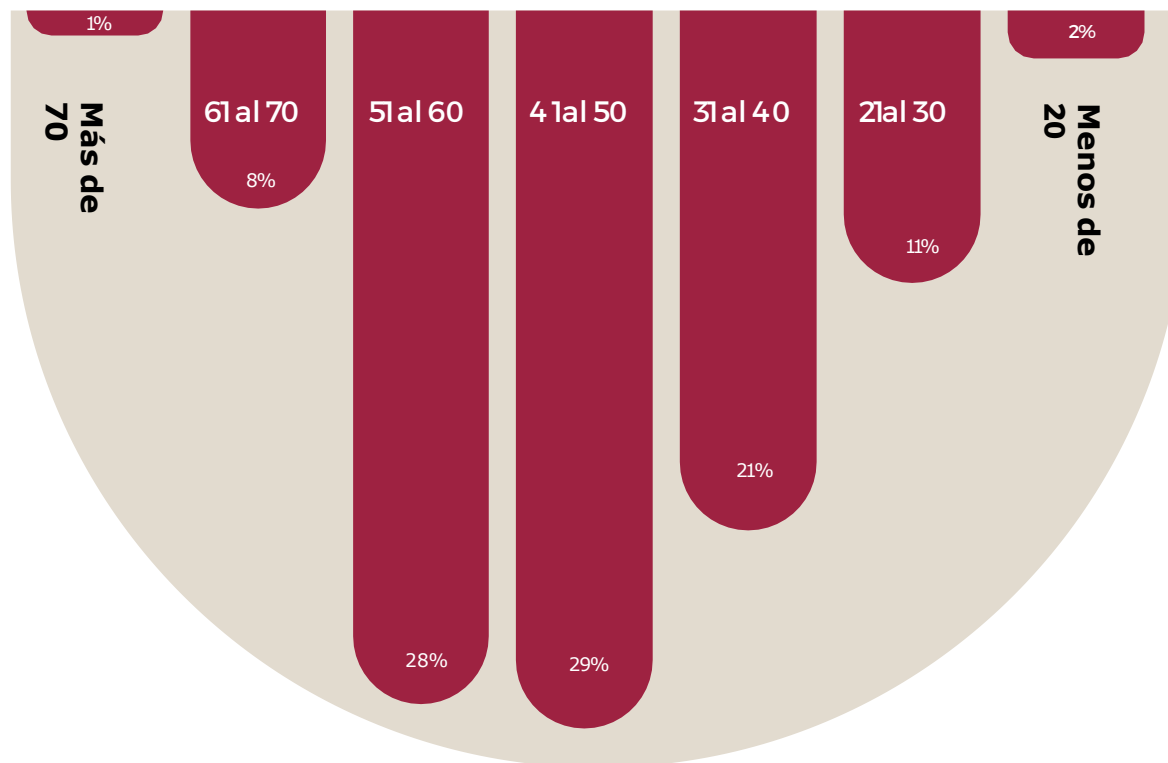
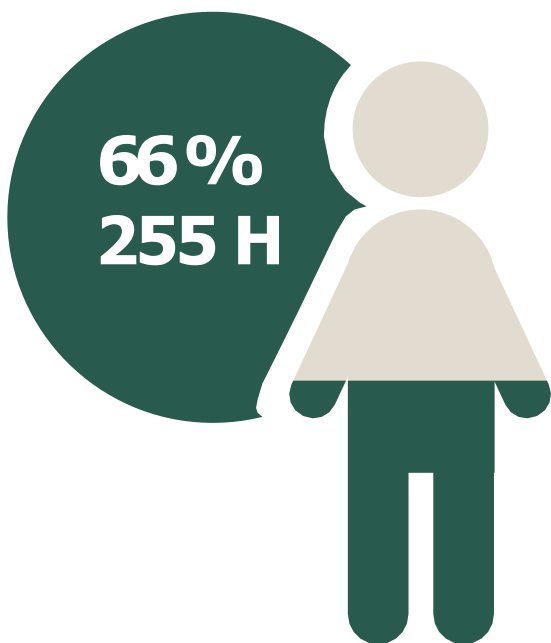
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



2023  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

### Composición por edad y sexo



En 2021, el 60% representó a los hombres y el 40% a las mujeres.

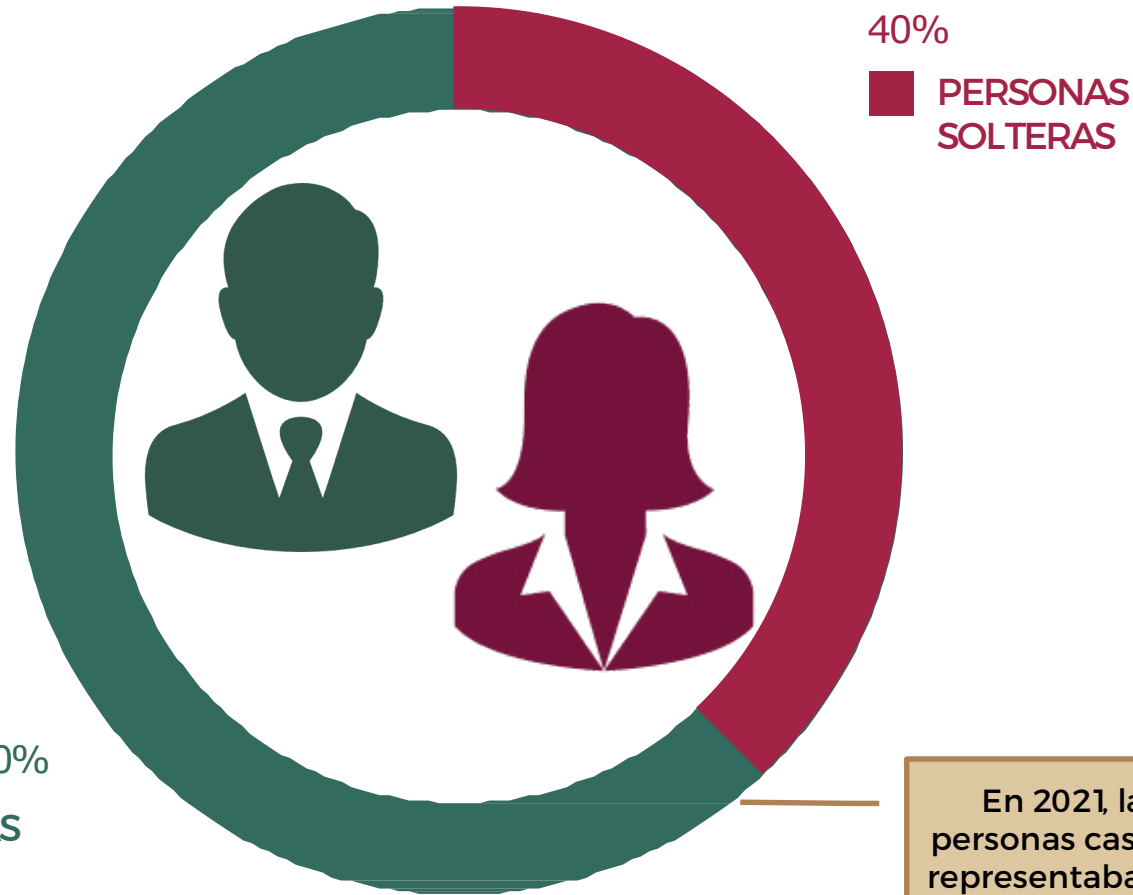
La ECCO 2022 contó con una participación de 388 personas servidoras públicas, de las cuales 34% fueron mujeres y el 66% hombres.

Respecto a la edad, el mayor porcentaje fue el 29% de personas entre 41 y 50 años, seguido por el 28% de entre 51 a 60 años. A partir de los 21 y hasta los 60 años se considera a la población económicamente activa.



**2023**  
AÑO DE  
**Francisco VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



En 2021, las personas casadas representaban un 62% y las solteras un 38%

## Estado Civil

De acuerdo con los datos obtenidos en la ECCO 2022, la Entidad cuenta con 231 personas casadas y 157 solteras.

Por ello, la corresponsabilidad es importante para que pueda darse un balance entre la vida personal, familiar y laboral.

Con esa intención, la CONALITEG fomenta que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, derechos y obligaciones.

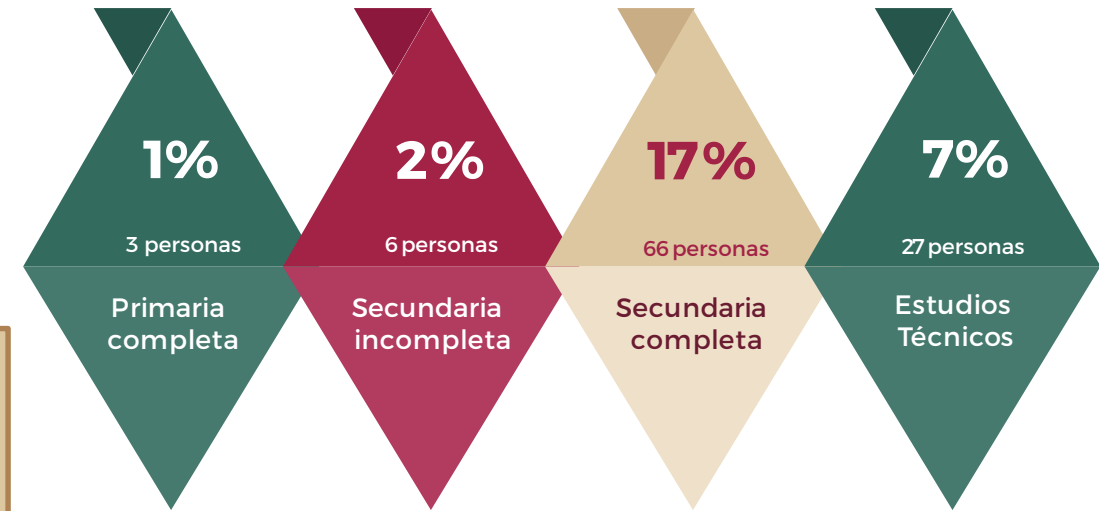


## Nivel Escolar

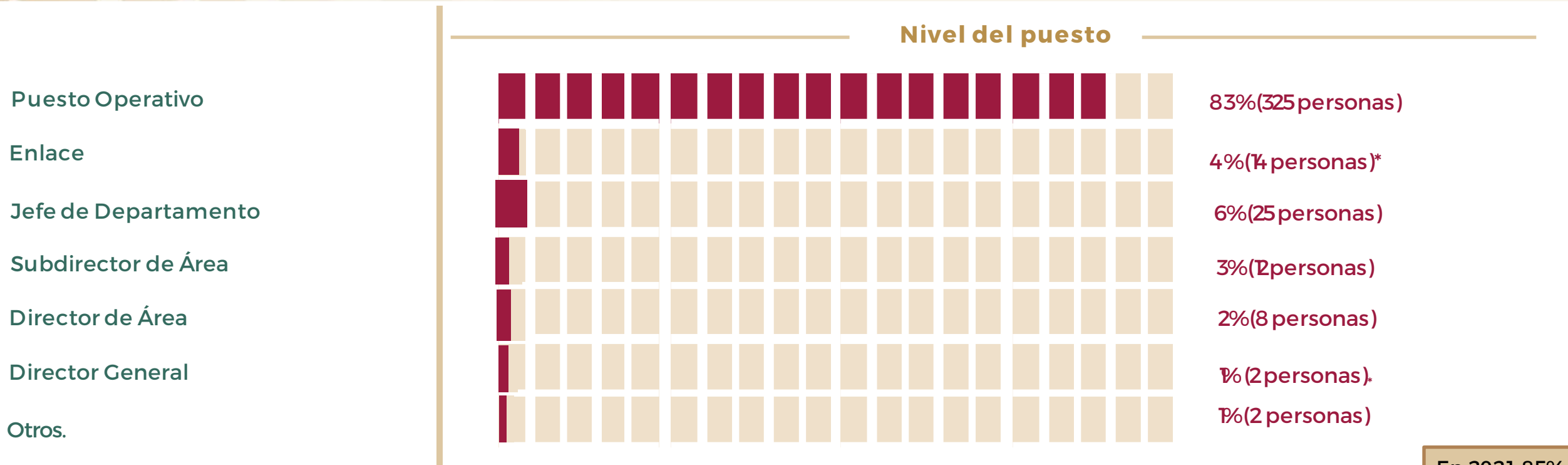
El 30% de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, manifestaron tener un nivel de estudios de Licenciatura completos y, el 27% señaló contar con estudios de preparatoria completos o su equivalente.

El rezago educativo ha disminuido con el apoyo de becas para estudio. **En 2022 se otorgaron 27 becas institucionales.**

En 2021, se otorgaron 22 apoyos.



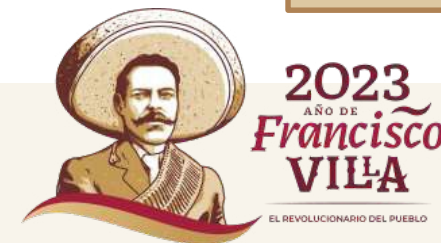




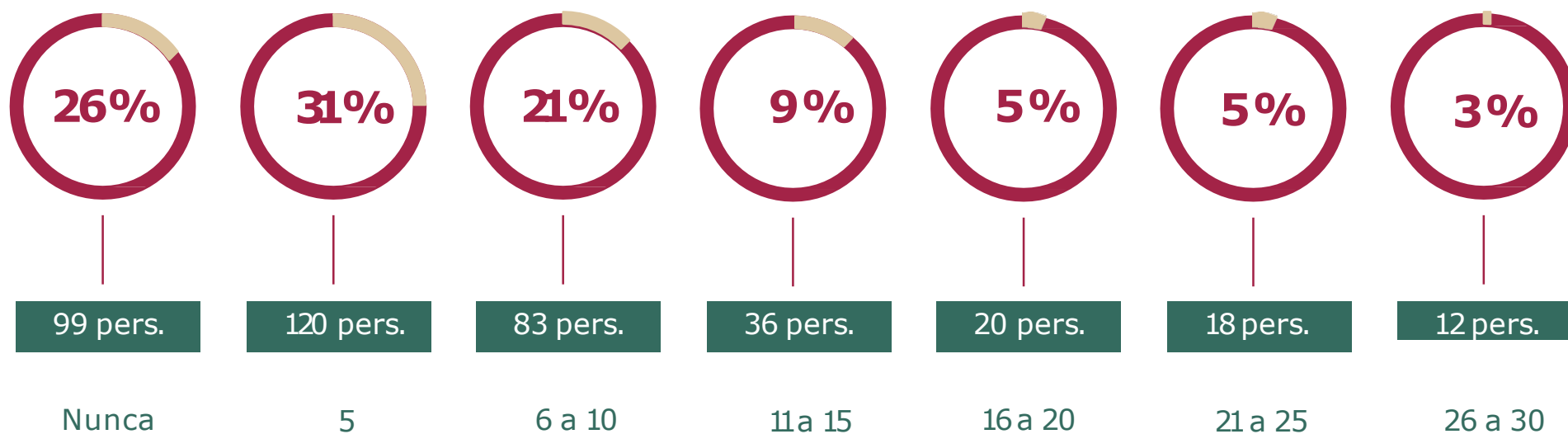
En la gráfica se representan los niveles de puesto que se reflejan en la ECCO, aunque tiene variaciones con la plantilla Institucional; se aprecia que la encuesta fue atendida por el 84% del personal con nivel operativo y el 12% representa al personal con nivel de mando, por lo que existe una constante en la participación.

\*Se señala que la Entidad no cuenta con personal de Enlace y que sólo cuenta con una persona en el nivel de Dirección General.

En 2021, 85% representó al personal operativo.



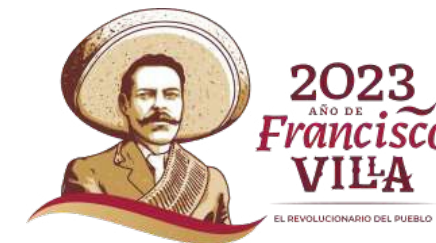
### Años en iniciativa privada (IP)



Las encuestas del personal que manifiesta, contar con experiencia en el sector privado de hasta 5 años, es el 31%

Por otro lado, el 26% señaló no tener ninguna experiencia en la iniciativa privada.

En 2021, el 31% manifestó contar con hasta 5 años.

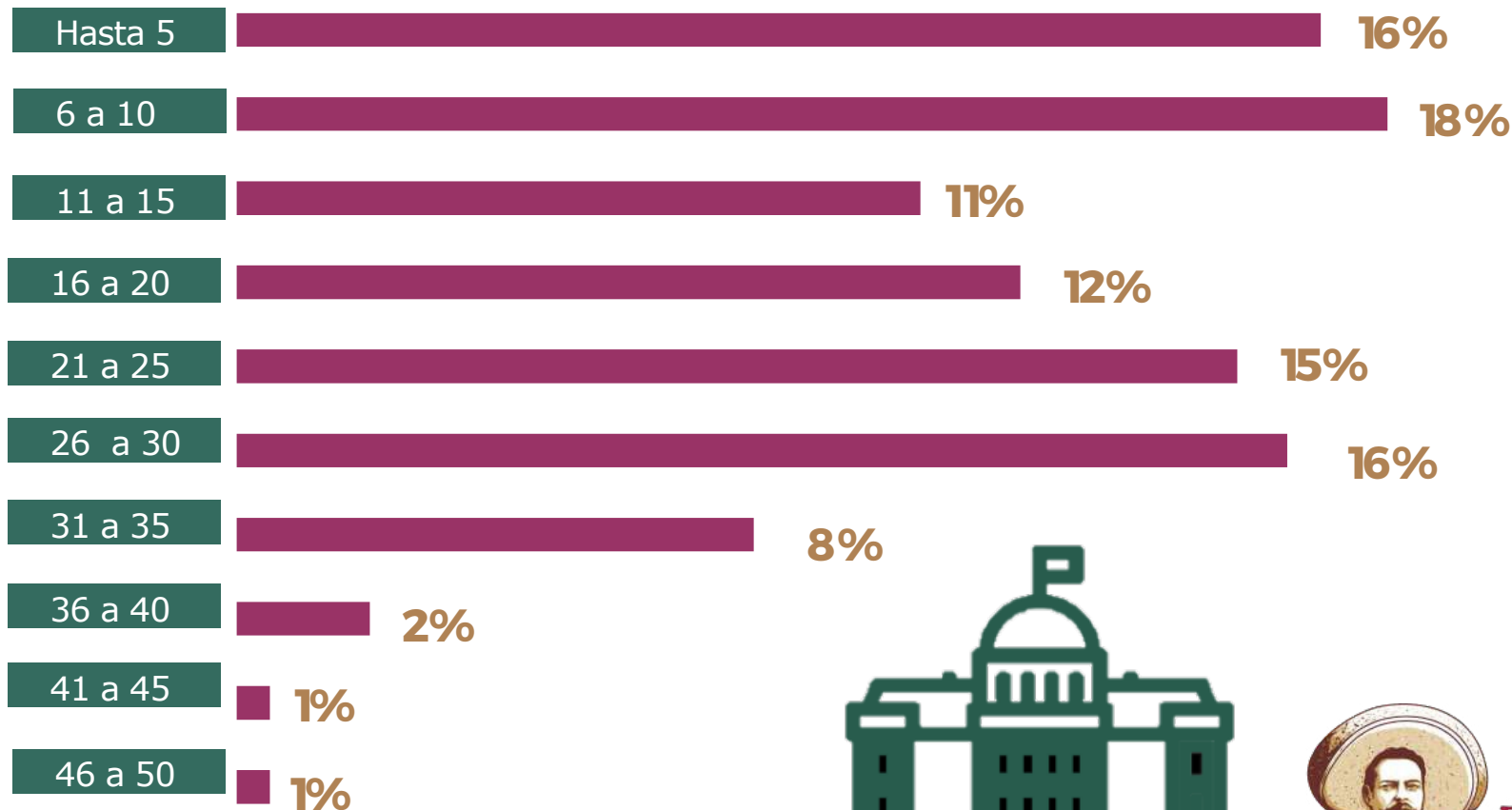


## Años en la Administración Pública Federal (APF)

El personal de la encuesta manifestó tener de 6 a 10 años en APF, que representó en la gráfica un 18%, seguido del 16%, que señala tener hasta 5 años en la APF.

Considerando lo anterior, el personal cuenta con la experiencia suficiente para afrontar los retos institucionales.

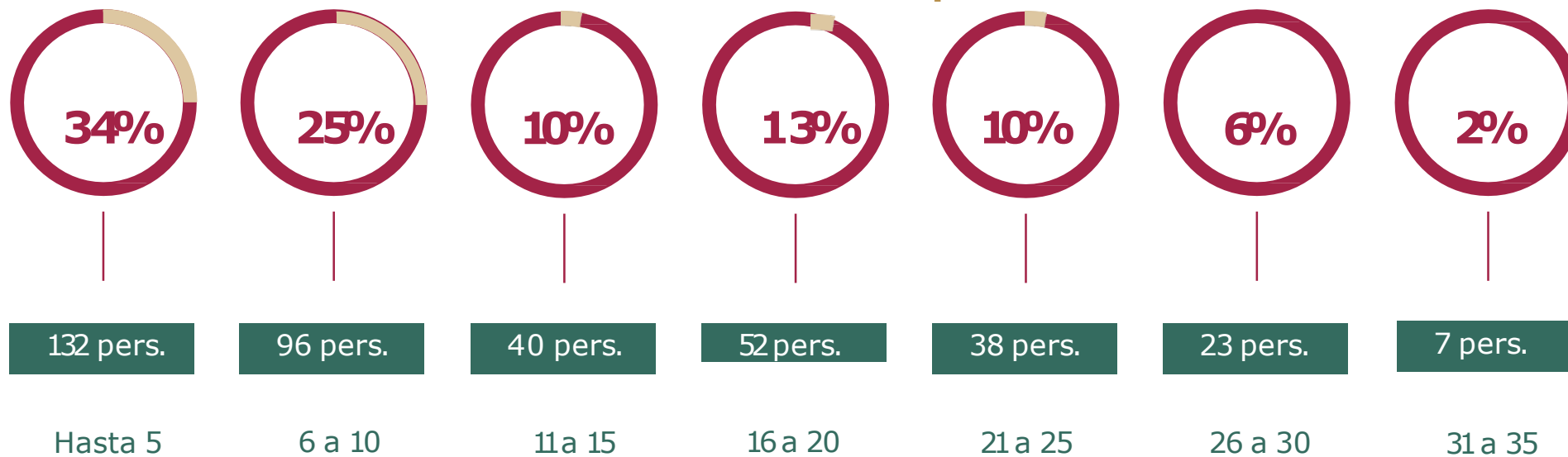
En 2021, el personal de 6 a 10 años en la APF, representó el 20%.



2023  
AÑO DE  
**Francisco VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

## Años en el puesto

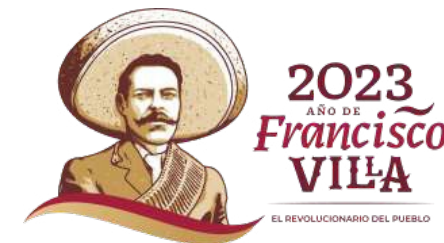


Según los datos señalados en la ECCO, la antigüedad en el puesto está representando mayormente por trabajadores que cuentan con 5 años de antigüedad ósea el 34%, seguido del 25% que representa de entre 6 a 10 años.

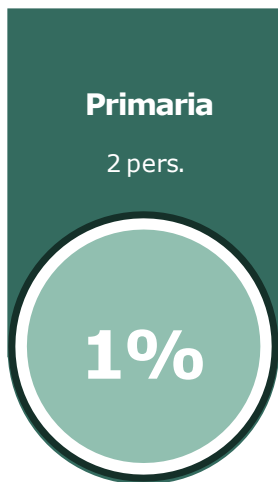
El 41% de personas tienen más de 11 años en la Institución.

Por lo que, el sentido de pertenencia, se refleja en el resultado de este factor de la propia encuesta.

En 2021, el personal de 6 a 10 años en la APF, representó el 20%

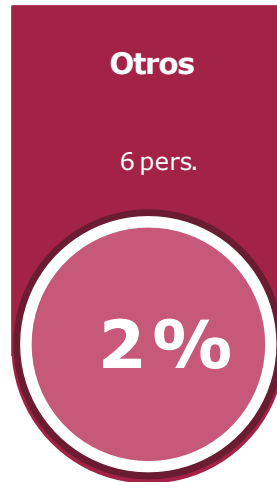


## Estudios actuales

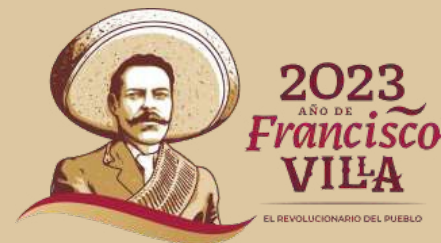


En 2021, el 10% del personal realizaba estudios de licenciatura y preparatoria.

Actualmente el 3% del personal realiza estudios de preparatoria y el 4% de Licenciatura.



En 2022 la CONALITEG apoyo la profesionalización de las personas servidoras públicas con el otorgamiento de 27 becas para estudios varios.



## 2. Datos Cualitativos.

- Comentarios recibidos.
- Comentarios realizados.



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



# COMENTARIOS RECIBIDOS





## Felicitación o Reconocimiento

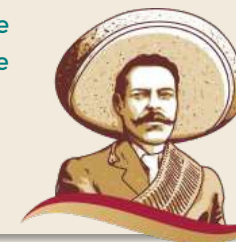
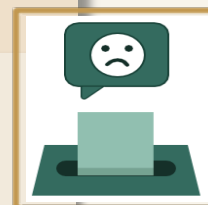
- Participar y retroalimentar el ejercicio de la ECCO, para realizar acciones de mejora.
- Pertener a esta Institución cuyo propósito superior, es la educación de los niños y niñas de México y el bienestar de sus trabajadores.
- Que a cada comentario que se expone, se toma en cuenta y se mejora cada día el clima organizacional y los ámbitos laborales van mejorando cada vez más.
- Felicitación por dar seguimiento a la preocupación de lo que se opina, para mejorar en el entorno laboral con otras sedes.
- Que la encuesta, es una excelente forma para poder opinar del trabajo y las cosas que se viven día a día, poniendo la calificación de felicitación a este trabajo bien desarrollado.
- Felicitar a quienes se preocupan por el clima organizacional, es bueno saber que esta pasando en la actualidad, buscando el beneficio en común de los trabajadores al servicio del Estado.

## Sugerencias

- Que la capacitación en temas de protección civil sea para la totalidad del personal cada 6 meses, con la intención de que todas y todos puedan estar preparados para cualquier catástrofes o siniestro.
- Los jefes inmediatos deben reconocer el valor del trabajo diario y no hacer excepciones de permisos, considerando mayormente al personal que trabaja con esmero.
- Fortalecer la salud mental de todos, dando mayor importancia a este tema.
- Exista mayor corresponsabilidad en el balance de trabajo y familia, para cubrir las necesidades personales en cuanto a salud, familia y cuidado de otras personas.
- Precisan que las oportunidades de mejora laboral, a las personas servidora públicas se otorguen sin preferencias, valorando específicamente el trabajo y conocimientos de las personas que desempeñan sus funciones con esmero.
- Respetar las reglas para el otorgamiento de entradas y salidas, sin excepción.

## Quejas

- Mayor atención a probables casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- El deseo de obtener una base para el personal eventual que ingresó desde el 2016.
- El desagrado por el mobiliario de las sillas del personal operativo, haciendo mención a que es muy viejo y cero ergonómico. A pesar del mantenimiento que se le otorga al mobiliario requieren contar con sillas de mayor calidad, debido a que permanecen muchas horas sentados durante la jornada laboral.



# 3. Datos Comparativos



- 3.1 Comparativo nivel APF.
- 3.2 Comparativo nivel Factor.
- 3.3 Comparativo nivel Reactor.
- 3.4 Comparativo Interinstitucional.
- 3.5 Comparativo por áreas.



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

### 3.1 COMPARATIVO A NIVEL APF

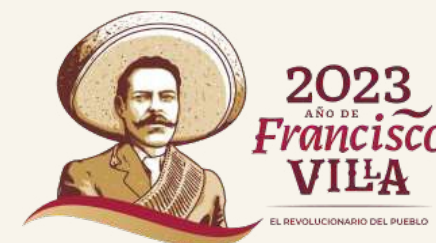


Cuadrante	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 Institución
C1 Política de gobierno	83.11	82.38	81.27
C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	80.79
C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	84.83
C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	78.30
C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	82.03
C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	80.94
C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	76.73
C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	86.52
C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	85.27
<b>ÍNDICE GLOBAL</b>	<b>80.91</b>	<b>81.98</b>	<b>81.86</b>

En la tabla, se muestra que, la CONALITEG en la ECCO de 2022, subió, con respecto al índice global de la APF de 2021, en 3 cuadrantes, siendo estos: C3, Filosofía organizacional, C8, Seguridad en el trabajo y C9, Servicio a la sociedad.

También en forma importante, se fortalecieron 2 cuadrantes cuyo índice se encontraba por debajo del índice de la APF de 2021, siendo estos: C5, Integridad e igualdad de género, y C6, Relaciones Labores, el primero subió 3.59 puntos y el segundo 2.22.

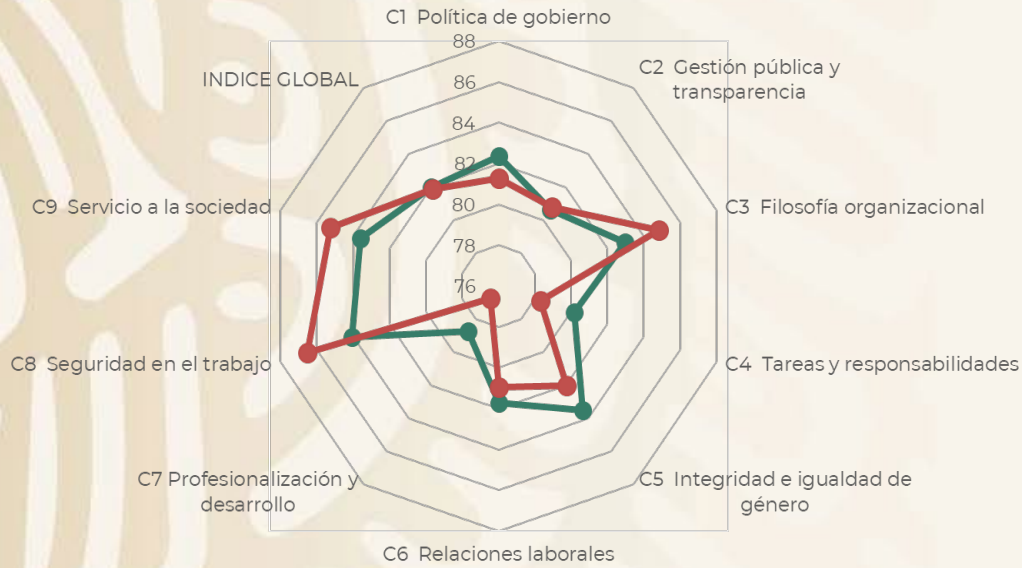
Con respecto al índice de la APF 2022, la Entidad cuenta con oportunidades de generar acciones de mejora en los cuadrantes: C1, Política de gobierno, C2, Gestión pública y transparencia, C4, Tareas, y responsabilidades, C6, Relaciones laborales y C7 Profesionalización y desarrollo.



# 3.1 COMPARATIVO POR RADIAL Y COLUMNAS



Radiales APF 2022 - Institución 2022



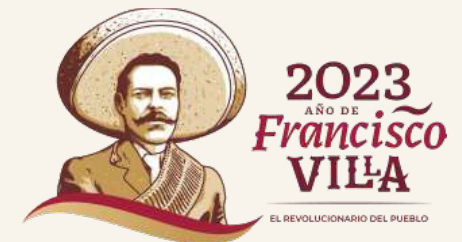
Gráfica comparativa cuadrantes - institución



■ CONALITEG ■ APF

La Radial es una radiografía de nuestra entidad y muestra como se ve la CONALITEG, comparada con los índices radiales de la APF.

Se aprecia que bajo la línea de la APF, la Entidad cuenta con 4 radiales para generar acciones de mejora.





## 3.2 COMPARATIVO A NIVEL FACTOR



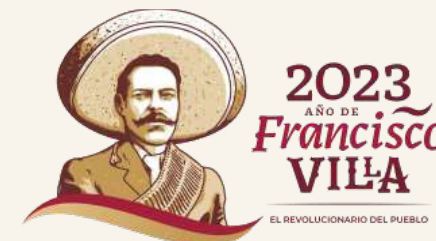
De 18 factores, la Entidad cuenta con 11 por arriba del índice global de la APF, los más altos son:

- Identidad con la Institución
- Emergencias
- Valores
- Calidad de vida laboral y estrés

Por otro lado, contamos con factores con oportunidad de mejora, siendo el más específico el de:

- Reconocimiento Laboral

**El índice global del APF, este año fue de 81.98**





### 3.3 COMPARATIVO A NIVEL REACTOR



#### Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



#### Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



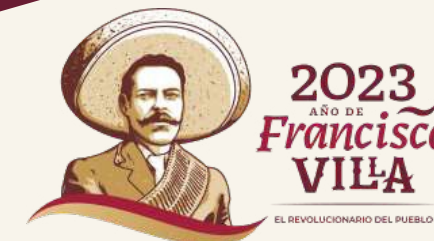
La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 1.49 puntos ARRIBA del índice APF. Reflejando una compatibilidad entre las actividades laborales y su vida familiar.

Reactivo:  
Alto: 435  
Bajo: 436



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 4.45 puntos ARRIBA del índice APF. Se reconoce a la Institución, porque el personal considera que tiene una excelente calidad de vida laboral.

Reactivo:  
Alto: 429  
Bajo: 424



### 3.3 COMPARATIVO A NIVEL REACTOR



#### Factor 112 CAPACITACIÓN



#### Factor 113 DERECHOS HUMANOS



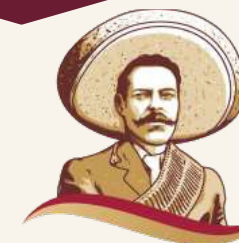
La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 4.98 puntos ABAJO del índice APF. Lo que muestra la necesidad de buscar motivación para las acciones de capacitación.

Reactivo:  
Alto: 397  
Bajo: 396



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está .21 puntos por ARRIBA del índice APF. Se refleja el cumplimiento por parte de la Institución a las acciones en pro de los Derechos Humanos.

Reactivo:  
Alto: 374  
Bajo: 375



2023  
AÑO DE  
**Francisco VILA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

### 3.3 COMPARATIVO A NIVEL REACTOR



#### Factor 114 EMERGENCIAS



#### Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



24

La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 5 puntos ARRIBA índice APF. Lo que muestra el esfuerzo de la Entidad por contar con condiciones de seguridad e higiene adecuadas, además se apoya al personal en caso de necesitar atender alguna emergencia.

Reactivo:  
Alto: 433  
Bajo: 432 y 431



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 5.53 puntos ABAJO del índice APF. Por lo que para atender este factor se crearán mecanismo para destacar y motivar la evaluación de desempeño.

Reactivo:  
Alto: 399  
Bajo: 403



2023  
AÑO DE  
**Francisco VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

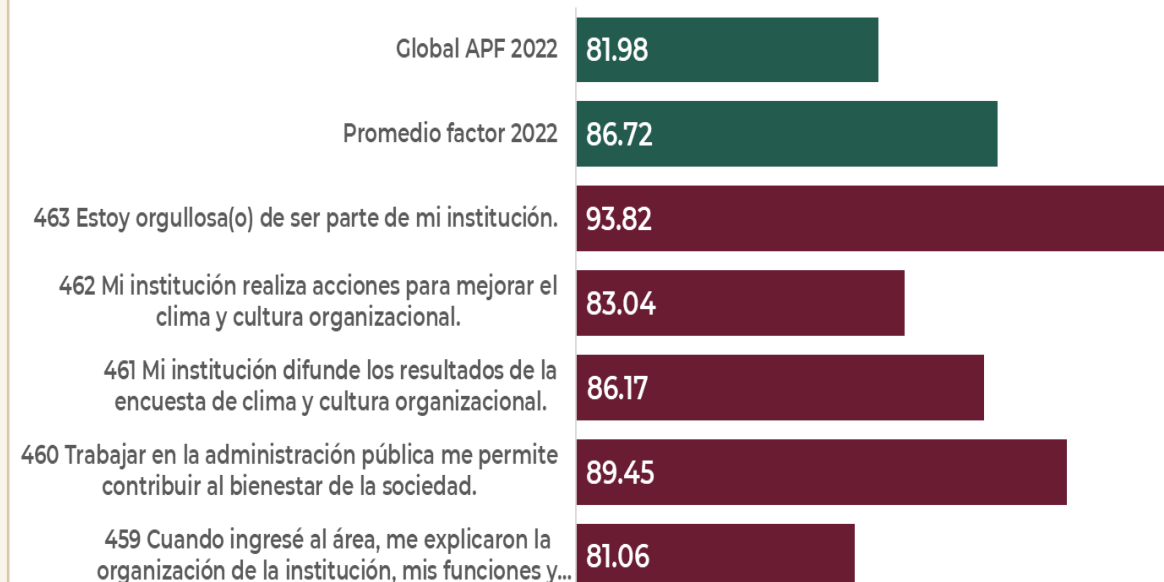
### 3.3 COMPARATIVO A NIVEL REACTOR



#### Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



#### Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



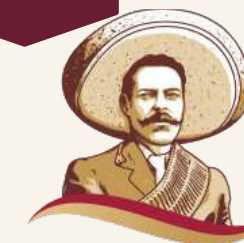
La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 2.77 puntos ABAJO del índice APF. Implica la necesidad de atender en los objetivos estratégicos una campaña para el combate a la corrupción.

Reactivo:  
Alto: 407  
Bajo: 405



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 4.74 puntos ARRIBA del índice APF. El resultado refleja el sentido de pertenencia a la noble labor de la Entidad, como pilar importante para la Educación de las niñas y los niños de México.

Reactivo:  
Alto: 436  
Bajo: 462



2023  
AÑO DE  
**Francisco VILA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

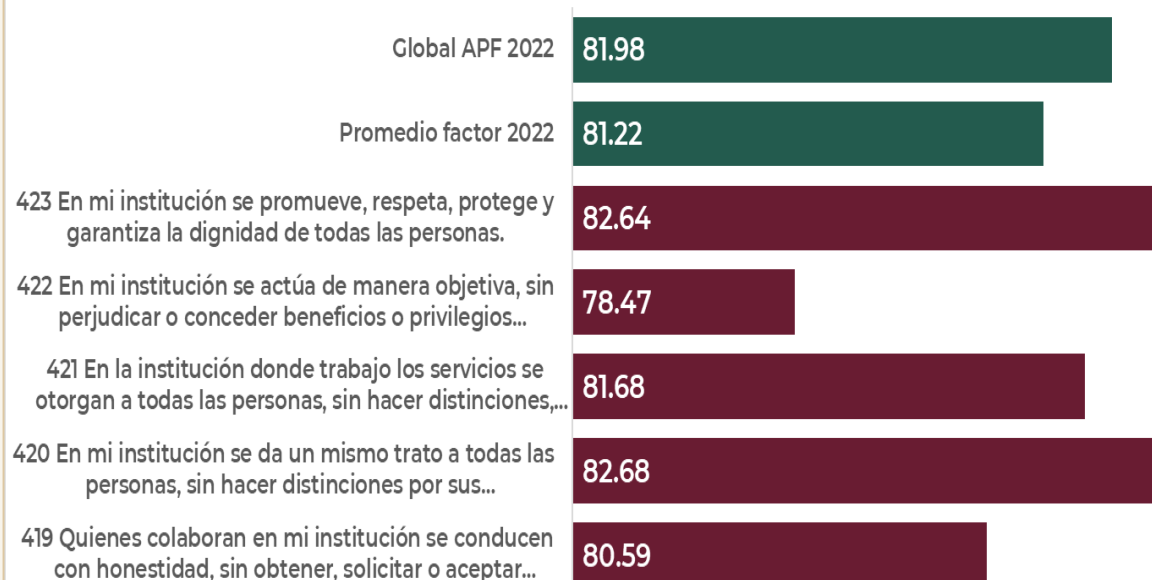
### 3.3 COMPARATIVO A NIVEL REACTOR



#### Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO



#### Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



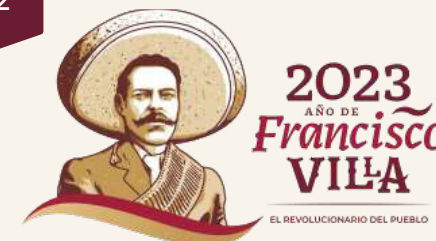
La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está .86 puntos ARRIBA del índice APF. Por lo que se continuará con las acciones de difusión y capacitación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Reactivo:  
Alto: 4 17  
Bajo: 4 15



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está .76 puntos ABAJO del índice APF. Para revertir la percepción del personal, se realizará un Decálogo que contenga los principios mínimos para generar el mismo trato a todas las personas sin hacer distinciones.

Reactivo:  
Alto: 4 20  
Bajo: 4 22





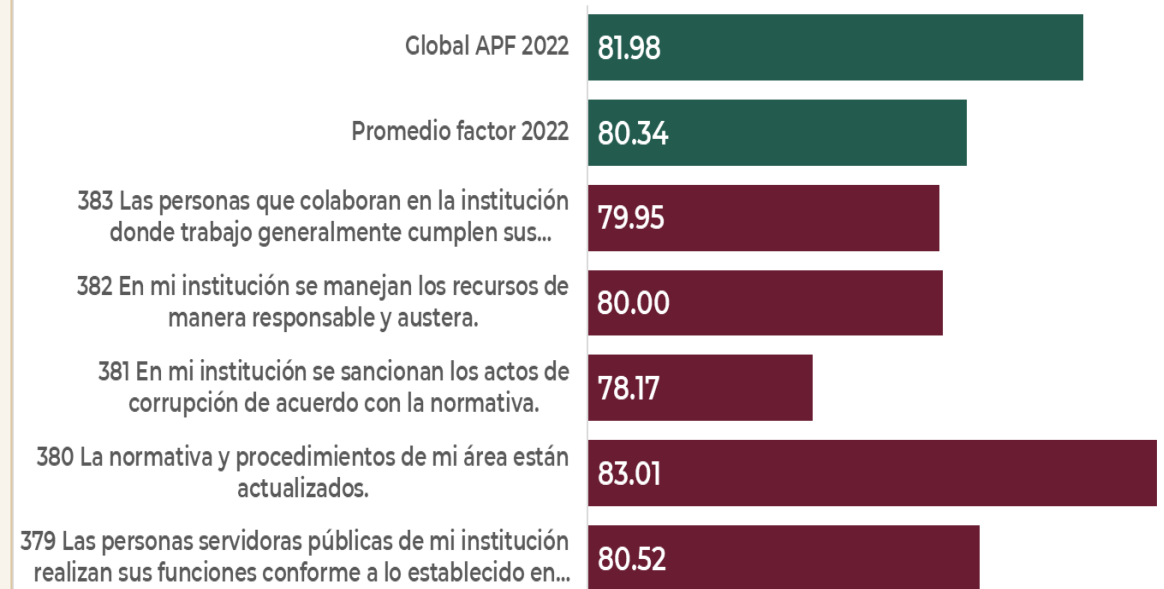
### 3.3 COMPARATIVO A NIVEL REACTOR



#### Factor 120 LIDERAZGO



#### Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



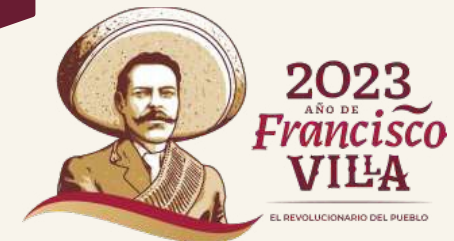
La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 3.58 puntos ABAJO del índice APF. Por lo que se fortalecerán los cursos de capacitación estratégicos para el personal de mando.

Reactivo:  
Alto: 444  
Bajo: 447



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 1.64 puntos ABAJO del índice APF. Es de resaltar que la Entidad da cabal cumplimiento a las normas y leyes, así como al cumplimiento de la Austeridad Republicana.

Reactivo:  
Alto: 380  
Bajo: 381





### 3.3 COMPARATIVO A NIVEL REACTOR



#### Factor 122 ORGANIZACIÓN



#### Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 125 puntos ARRIBA del índice APF. Es de destacar que el personal comprende y se apropia de la misión y visión Institucional.

Reactivo:  
Alto: 387  
Bajo: 388



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 183 puntos ARRIBA del índice APF. El personal cuida y respeta el patrimonio cultural, el medio ambiente y brinda un adecuado servicio a la ciudadanía.

Reactivo:  
Alto: 458  
Bajo: 457



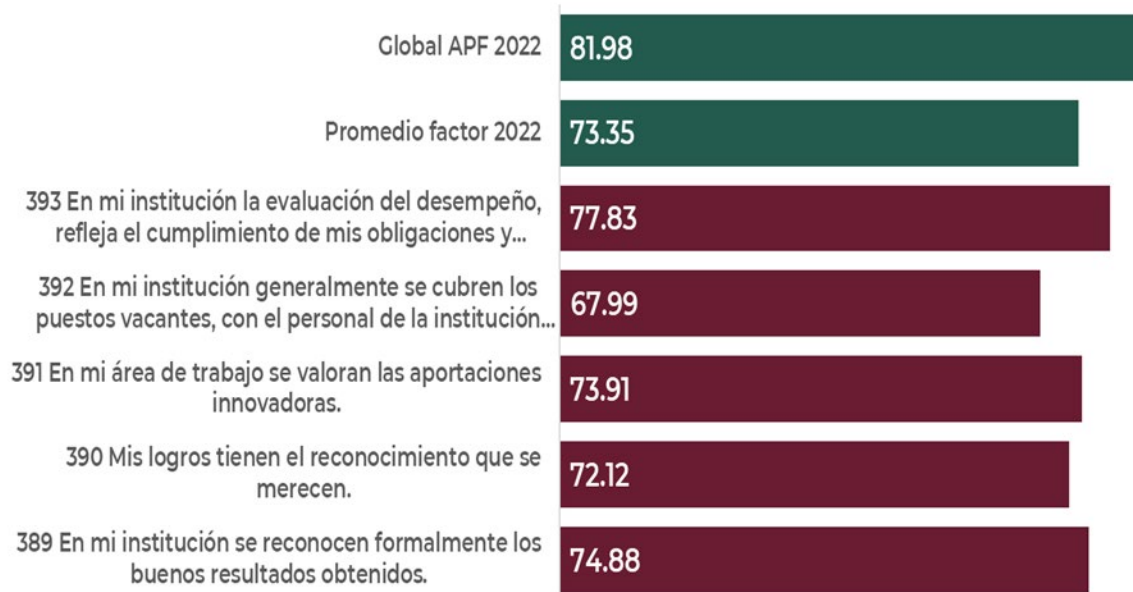
2023  
AÑO DE  
**Francisco VILA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

### 3.3 COMPARATIVO A NIVEL REACTOR



#### Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 8.63 puntos ABAJO del índice APF. Desde el año anterior la Entidad ha venido fortaleciendo este factor con prácticas encaminadas a resaltar el reconocimiento laboral, lo que se refleja en la percepción de este factor.

Reactivo:  
Alto: 393  
Bajo: 392

#### Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 1.5 puntos ARRIBA del índice APF. En el Programa de Transformación de Clima y Cultura Organizacional realizado en 2022, se fortaleció este factor por lo que se ve reflejado.

Reactivo:  
Alto: 453  
Bajo: 451



2023  
AÑO DE  
**Francisco VILA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

### 3.3 COMPARATIVO A NIVEL REACTOR



#### Factor 127 TRANSPARENCIA

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

82.37

413 En mi área de trabajo se actúa con transparencia.

80.89

412 En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto...

82.78

411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

83.82

410 En mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

81.02

409 En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía...

83.32

#### Factor 128 VALORES

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

86.18

443 En mi trabajo se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas.

83.15

442 Los valores de la institución son compartidos por el personal.

85.33

441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.

88.38

440 En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.

87.24

439 Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal".

86.77



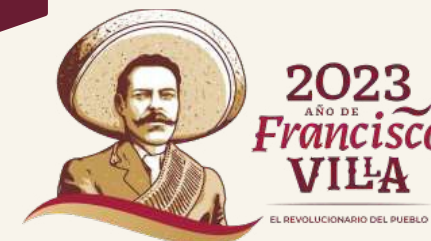
La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está .39 puntos ARRIBA del índice APF. Se resalta que la Entidad promueve la Transparencia y protege los datos personales a través de la Unidad de Transparencia.

Reactivo:  
Alto: 411  
Bajo: 410



La percepción de las personas servidoras públicas de la CONALITEG, está 4.2 puntos ARRIBA del índice APF. Lo anterior refleja el esfuerzo que hace el Comité de Ética, a través de la promoción de los principios y valores de la Ética Pública.

Reactivo:  
Alto: 441  
Bajo: 443

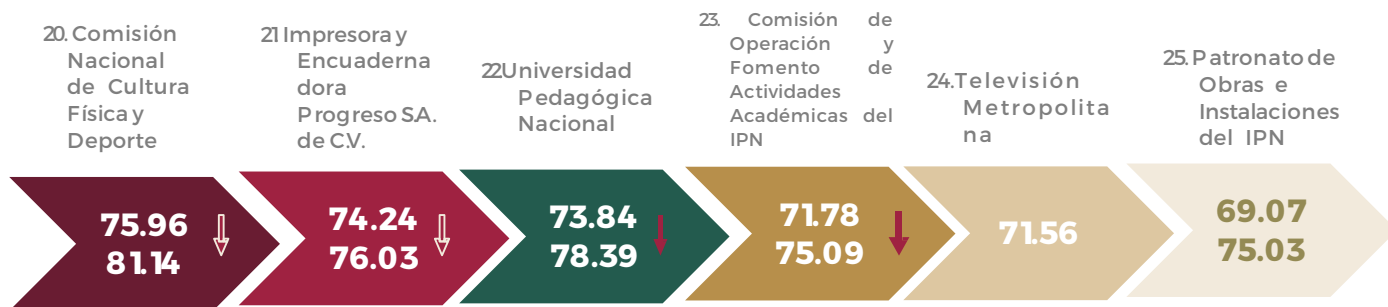


# 3.4 COMPARATIVO INTERINSTITUCIONAL



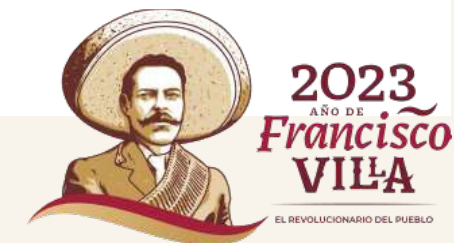
## Por Ramo 11

- 1. Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte
- 2. Universidad Abierta ya Distancia de México
- 3. Fideicomiso de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral
- 4. Fondo de Cultura Económica
- 5. Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN
- 6. Centro de Enseñanza Técnica Industrial
- 7. Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez
- 8. Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos
- 9. Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa



Las flechas muestran a las Instituciones que bajaron de lugar posicional de entre los primeros lugares con respecto al año anterior.

La CONALITEG, obtuvo la posición No. 8, misma posición que en 2021 y se encuentra entre los 10 mejores índices de 25 instituciones del Ramo 11.



## 3.4 COMPARATIVO INTERINSTITUCIONAL

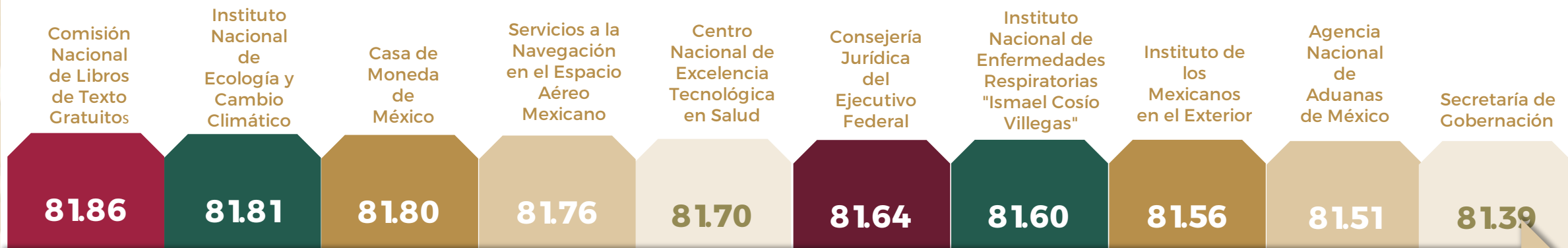


# EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

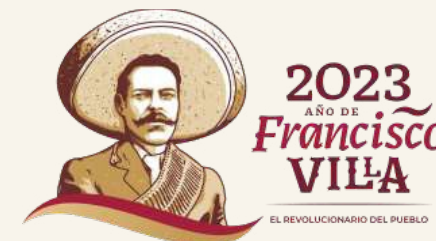


### Por APF



De 270 Instituciones de la APF, la Entidad obtuvo la posición 140.

La gráfica muestra algunas Instituciones, por debajo del promedio de la Entidad.



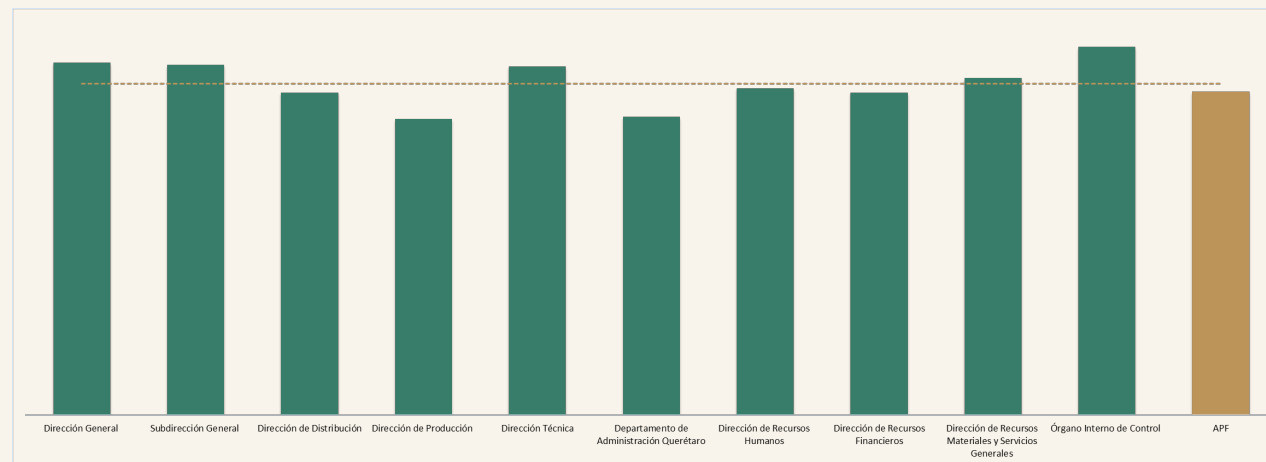


## 3.5 COMPARATIVO POR ÁREAS

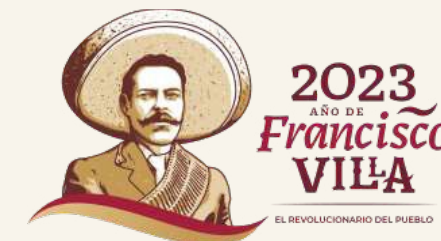


<b>CONALITEG</b>	<b>ÍNDICE 2022</b>
Dirección General	89.33
Subdirección General	88.89
Dirección de Distribución	81.82
Dirección de Producción	75.13
Dirección Técnica	88.42
Departamento de Administración Querétaro	75.65
Dirección de Recursos Humanos	82.89
Dirección de Recursos Financieros	81.81
Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales	85.51
Órgano Interno de Control	93.34
<b>APF</b>	<b>81.98</b>

El índice global del APF, este año fue de 81.98



En el siguiente comparativo se muestran las áreas con mayor oportunidad para generar acciones de mejora.





# 4. Datos Comparativos con el año anterior.

- 4.1 Comparativo por índice global.
- 4.2 Comparativo por cuadrante.
- 4.3 Comparativo anual por número de encuestas recibidas.

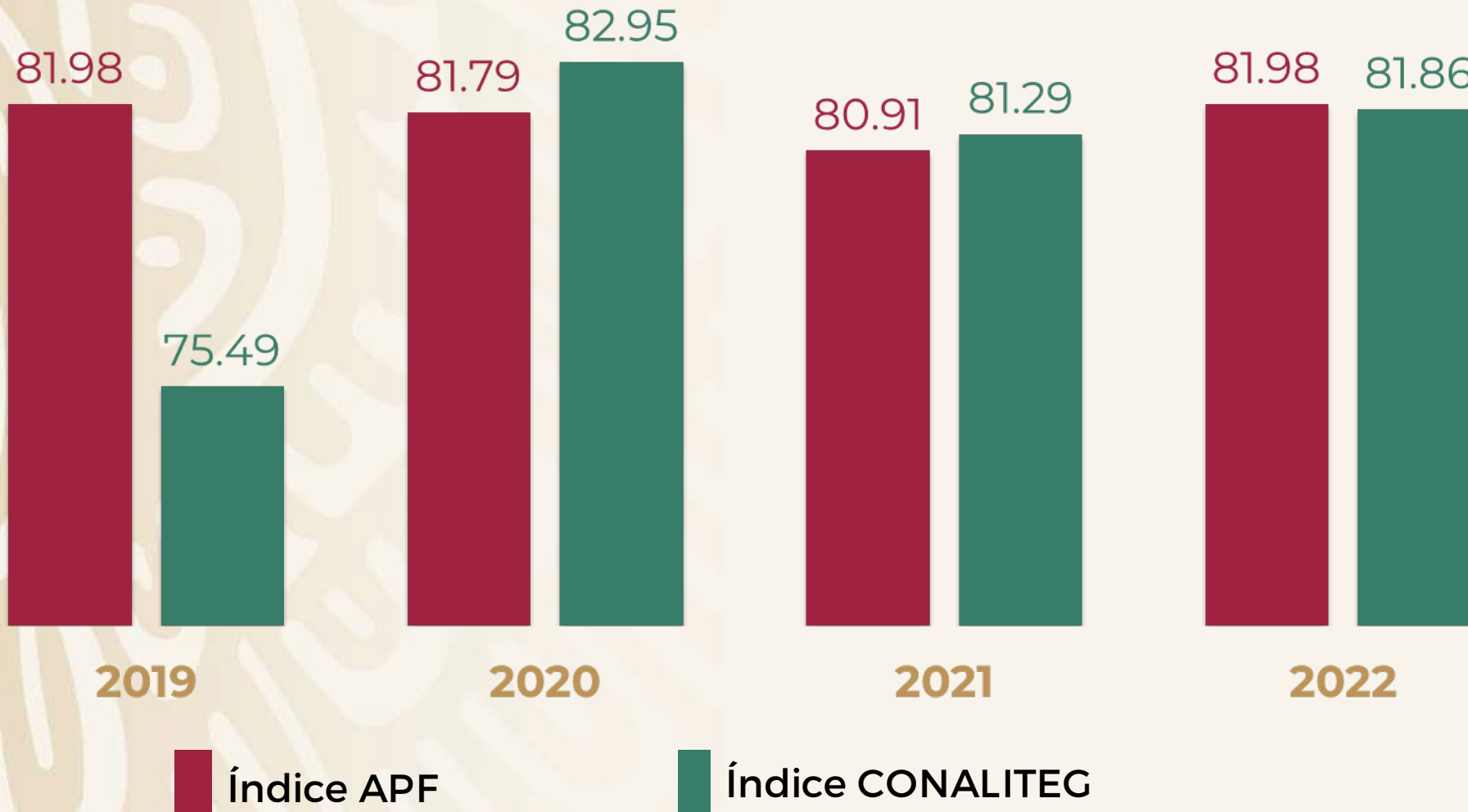


**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

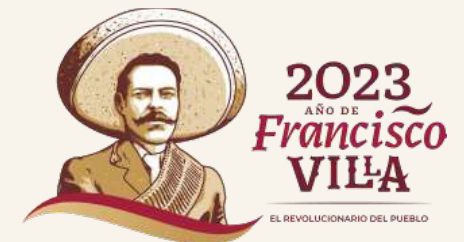


**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

## 4.1 COMPARATIVO POR ÍNDICE GLOBAL



Se presenta un comparativo anual con respecto al índice del APF, apreciando una constante a partir de 2020.

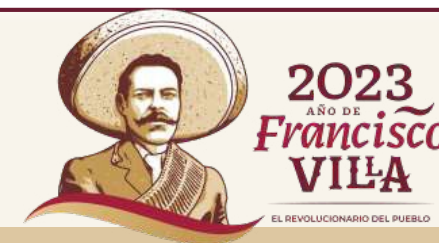


## 4.2 COMPARATIVO POR CUADRANTE



	Misión estratégica			Estructura de la organización			Administración de recursos humanos		
<b>Sistema técnico</b>	<b>C1 Política de gobierno</b>			<b>C4 Tareas y responsabilidades</b>			<b>C7 Profesionalización y desarrollo</b>		
	2022	<b>81.27</b>	↓ 2.85	2022	<b>78.30</b>	↓ 2.85	2022	<b>76.73</b>	↓ 3.91
2021	84.12		2021	81.15		2021	80.64		
<b>Sistema político</b>	<b>C2 Gestión pública y transparencia</b>			<b>C5 Integridad e igualdad de género</b>			<b>C8 Seguridad en el trabajo</b>		
	2022	<b>80.79</b>	↓ 3.3	2022	<b>82.03</b>	↑ 5.27	2022	<b>86.52</b>	↑ 4.54
2021	84.09		2021	76.76		2021	81.98		
<b>Sistema cultural</b>	<b>C3 Filosofía organizacional</b>			<b>C6 Relaciones laborales</b>			<b>C9 Servicio a la sociedad</b>		
	2022	<b>84.83</b>	↑ 2.36	2022	<b>80.94</b>	↑ 0.73	2022	<b>85.27</b>	↑ 2.37
2021	82.47		2021	80.21		2021	82.90		

En el comparativo de la Matriz Tichy de los años 2022 y 2021 de la Entidad, se aprecia que con las PTCCO' s 2022, se fortalecieron, los cuadrantes C5 y C9, incrementando estos de manera considerada.



## 4.3 COMPARATIVO ANUAL POR NÚMERO DE ENCUESTAS APLICADAS



### Universos ECCO



### Porcentajes de participación

**100%**

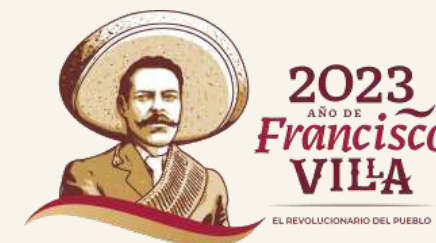
**81%**

**100%**

**100%**

**92%\***

\* En la ECCO 2022, nuestro porcentaje de participación en el sistema llegó al 92%, teniendo constancia que las áreas cumplieron con el 100% de participación, el cual no se ve reflejado en el porcentaje.



# 5. Fortalezas y áreas de oportunidad

- Análisis FODA.



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

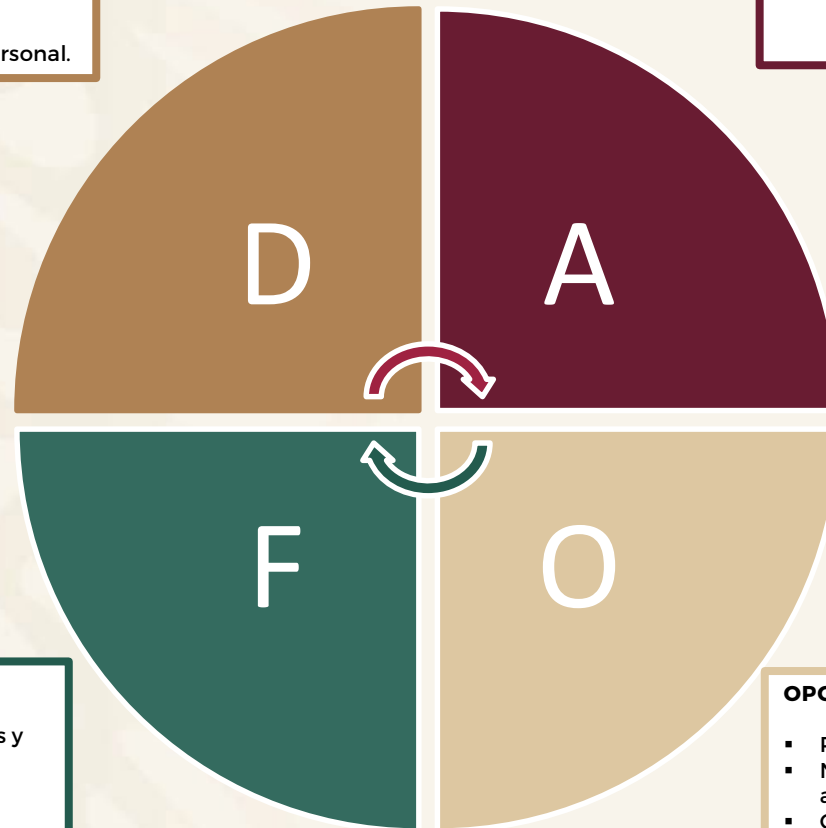


## DEBILIDADES

- Privilegiar o beneficiar indebidamente a determinadas personas.
- Que los valores institucionales no sean compartidos por el personal.
- Falta de vocación y profesionalismo del personal.

## AMENAZAS

- Que los procesos para presentar una Denuncia no sean confiables.

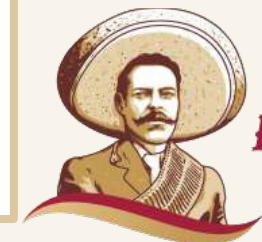


## FORTALEZA

- Misión, Visión y Objetivos claramente definidos y comunicados al personal.
- Garantizar, promover y respetar los Derechos Humanos.
- Protección a datos personales.
- Garantizar la difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción de hs y as.
- Se cuida y respeta el cuidado del medio ambiente.
- Se promueve la cooperación y trabajo en equipo.
- El personal se encuentra orgulloso de pertenecer a la Institución.

## OPORTUNIDADES

- Realizar la capacitación en función del puesto.
- Normativa y procedimientos de cada área actualizados.
- Cultura de servicio.
- Trato Digno



2023  
AÑO DE  
**Francisco  
VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



# ¿ Qué son las PTCCO?

Las **PTCCO** representan el conjunto de acciones que nos permitirán mejorar la CONALITEG mediante la construcción de un espacio laboral igualitario y libre de todo tipo de violencia que permitan el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, ello como parte de las estrategias del Combate a la Corrupción y a la Impunidad para lograr la consolidación de un ambiente laboral que permita servir más y mejor a la ciudadanía.

## 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- **Objetivos estratégicos.**



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

1 Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) del ejercicio 2022 y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).

2 Motivar al personal a superarse profesionalmente a través de la capacitación y certificación de competencias para el fortalecimiento del cuadrante C7, Profesionalismo y Desarrollo.

12 Fomentar el liderazgo y trabajo en equipo con los principios y valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal y del Código de Conducta de la CONALITEG.

13 Contribuir a la reflexión sobre los datos económicos de México, identificando en la CONALITEG, la existencia de brechas de género.

16 Remover conciencias contra la violencia machista, dando visibilidad a las víctimas y combatiendo los mensajes negacionistas.

6 Reconocer la lucha permanente de mujeres en Pro de la Igualdad y el Respeto a sus derechos.

7 Conocer e identificar a las mujeres que han marcado la historia.

3 Destacar la importancia de la comunicación entre el personal, en el que compartan su experiencia del Blog, "Aprende de otras personas" para fortalecer el cuadrante C6 de manera específica el factor de liderazgo

14 Reforzar el trato igualitario, motivando al personal para que visualicen que todas y todos tienen el mismo trato sin distinción de ningún tipo.

15 Destacar y concientizar al personal sobre la importancia del 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

10 Enriquecer la cultura del personal fomentando el hábito de la lectura, que eleva su calidad de vida tanto como el manejo del estrés.

11 Fortalecer el principio de Transparencia en la CONALITEG, reforzando la cultura de la Denuncia, a todo acto de corrupción y de discriminación.

8 Reconoce a través de la historia de una mujer mexicana la batalla que tuvo que asumir para llegar a ser el referente importante en la revolución por la lucha de género más importante del siglo XX.

4 Fortalecer la productividad del personal, apoyando a las personas cuidadoras de la CONALITEG, en la atención de los menores de edad, derivado de la suspensión de clases por junta de Consejo Técnico.

5 Reconocer a las mujeres de la CONALITEG, como un pilar en la distribución y producción de los Libros de Texto Gratuitos, a través de un homenaje con motivo del "Día Internacional de las Mujeres".

9 Empoderar a las Mujeres, reconociendo su esfuerzo personal, a través de su superación profesional con el aprovechamiento de becas institucionales.



2023  
AÑO DE  
**Francisco VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

- Prácticas de Transformación.



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

1

Informar al personal realizando la difusión de los resultados la ECCO 2022 y el Programa PTCCO a realizarse durante el 2023.

2

Crear un procedimiento con valor curricular para ser considerados en la Cédula de Evaluaciones al personal.

12

Realizar un alebrije de valores.

13

Realizar un cartel sobre la Brecha de Género, denominado: Mujeres transformando a la CONALITEG.

16

Realizar un Mural de carteles con lema en contra de la violencia de género por sede.

6

Formar un lazo humano con ayuda del personal femenino de la CONALITEG.

3

Realizar un círculo de retroalimentación de mandos para conocer las experiencias compartidas.

14

Realizar un Decálogo que genere un compromiso para mejorar el clima laboral al interior de cada Dirección, haciendo referencia al trato en su área.

15

Realizar una Carrera para eliminar la violencia contra las mujeres, denominada: "Hoy corro por ellas".

7

Realizar una Sopa de Letras denominado Mujeres a través de la Historia.

4

Asegurar un espacio, seguro, agradable y entretenido, implementando el Programa de Ludoteca conforme la línea de acción del Programa PROIGUALDAD 2.2.3.

5

Realizar un Collage con las fotos de todas la mujeres de la Entidad.

10

Crear un blog donde el personal pueda compartir un libro que haya marcado su vida, la buena lectura, distrae, enseña y cura denominado "Un libro en la CONALITEG".

8

Recomendar la Lectura del Libro: Otras princesa: Princesas que cuentan la vida de Frida Kahlo

9

Realizar un Video en el que las mujeres compartan su experiencia denominado: "Mujeres excepcionales de la CONALITEG".

11

Campaña de Difusión: con el lema "En la CONALITEG creemos en la honestidad, CERO TOLERANCIA a actos de corrupción" y a actos de discriminación.



2023  
AÑO DE  
**Francisco VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# 8. PROGRAMACIÓN DE PTCCO A REALIZARSE EN 2023

- Cédula de Programación.



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



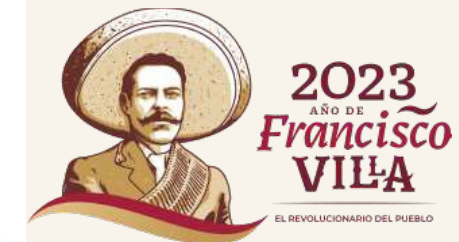
# CÉDULA DE PROGRAMACIÓN



	Ramo	11- Educación Pública
	UR Siglas	1L6J
	UR Nombre	L6J - Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos
	Códigos de Ramo - UR	11 - L6J
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	Impacto
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) del ejercicio 2022 y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).	1- Estratégica	Informar al personal realizando la difusión de los resultados de la ECCO 2022 y el Programa PTCCO a realizarse durante el 2023.	1- Todo el personal	29/03/2023	18/04/2023	29/04/2023	La difusión se realizará por los medios electrónicos que dispone la CONALITEG.	117 - Identidad con la institución	123 - Orientación a la ciudadanía	Alto
2	Motivar al personal a superarse profesionalmente a través de la capacitación y certificación de competencias para el fortalecimiento del cuadrante C7, Profesionalismo y Desarrollo.	2- Operativa	Crear un procedimiento con valor curricular para ser considerados en la Cédula de Evaluaciones al personal.	1- Todo el personal	30/03/2023	18/04/2023	30/04/2023	Realizar un procedimiento.	112 - Capacitación	115 - Evaluación del desempeño	Medio
3	Destacar la importancia de la comunicación entre el personal, en el que compartan su experiencia del Blog, "Aprende de otras personas" para fortalecer el cuadrante C6 de manera específica el factor de liderazgo.	1- Estratégica	Realizar un círculo de retroalimentación de mandos conocer las experiencias compartidas.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	30/03/2023	01/05/2023	31/05/2023	Realizar una Sesión de Comunicación por videoconferencia.	120 - Liderazgo	126 - Trabajo en equipo	Medio
4	Fortalecer la productividad del personal, apoyando a las personas cuidadoras de la CONALITEG, en la atención de los menores de edad, derivado de la suspensión de clases por junta de Consejo Técnico.	1- Estratégica	Crear un espacio, seguro, agradable y entretenido, implementando el Programa de Ludoteca conforme la línea de acción del Programa PROIGUALDAD 2.2.3	1- Todo el personal	30/03/2023	24/01/2023	30/11/2023	Diseñar un Programa de actividades dependiendo de las necesidades del personal cada sede.	110 - Balance trabajo-familia	111 - Calidad de vida laboral y estrés	Alto
5	Reconocer a las mujeres de la CONALITEG, como un pilar en la distribución y producción de los Libros de Texto Gratuitos, a través de un homenaje con motivo del "Día Internacional de las Mujeres".	2- Operativa	Realizar un Collage con las fotos de todas las mujeres de la Entidad.	1- Todo el personal	30/03/2023	06/03/2023	08/03/2023	Diseñar el Collage	118 - Igualdad de género	119 - Integridad y no discriminación	Medio
6	Reconocer la lucha permanente de mujeres en Pro de la Igualdad y el Respeto a sus derechos.	1- Estratégica	Formar un lazo humano con ayuda del personal femenino de la CONALITEG.	1- Todo el personal	30/03/2023	08/03/2023	08/03/2023	Cambiar uniforme administrativo femenino de lunes por miércoles	118 - Igualdad de género	119 - Integridad y no discriminación	Alto
7	Conocer e identificar a las mujeres que han marcado la historia.	1- Estratégica	Sopa de Letras denominado Mujeres a través de la Historia	1- Todo el personal	30/03/2023	08/03/2023	08/03/2023	Diseñar la Sopa de Letras.	118 - Igualdad de género	119 - Integridad y no discriminación	Alto
8	Reconoce a través de la historia de una mujer mexicana la batalla que tuvo que asumir para llegar a ser el referente importante en la revolución por la lucha de género del siglo XX.	2- Operativa	Recomendar la Lectura del Libro: Otras princesas: Princesas que cuentan la vida de Frida Kahlo	1- Todo el personal	30/03/2023	08/03/2023	08/03/2023	Enviar la liga para la Lectura del Libro.	118 - Igualdad de género	119 - Integridad y no discriminación	Medio
9	Empoderar a las Mujeres, reconociendo su esfuerzo personal, a través de su superación profesional con el aprovechamiento de becas institucionales.	1- Estratégica	Realizar un Video en el que las mujeres compartan su experiencia denominado: "Mujeres excepcionales de la CONALITEG"	1- Todo el personal	30/03/2023	22/03/2023	14/04/2023	Editar el video para ser difundido por intranet	118 - Igualdad de género	119 - Integridad y no discriminación	Alto



# CÉDULA DE PROGRAMACIÓN



# EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

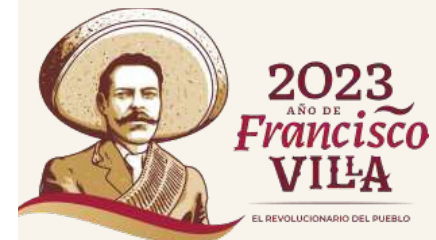


	Ramo	11- Educación Pública
	UR Siglas	L6J
	UR Nombre	L6J - Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos
	Códigos de Ramo - UR	11 - L6J
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte PTCCO

10	Enriquecer la cultura del personal fomentando el hábito de la lectura, que eleva su calidad de vida tanto como el manejo del estrés.	2- Operativa	Compartir la reseña de un buen libro, creando un blog donde el personal pueda compartir un libro que haya marcado su vida, la buena lectura, distrae, enseña y cura denominado "Un libro en la CONALITEC"	1- Todo el personal	30/03/2023	03/04/2023	31/07/2023	Crear el Blog en Intranet	110 - Balance trabajo-familia	111 - Calidad de vida laboral y estrés	Medio
11	Fortalecer el principio de Transparencia en la CONALITEG, reforzando la cultura de la Denuncia, a todo acto de corrupción y de discriminación.	1- Estratégica	Campaña de Difusión: con el lema "En la CONALITEG creemos en la honestidad, CERO TOLERANCIA a actos de corrupción" y a actos de discriminación.	1- Todo el personal	30/03/2023	03/07/2023	31/07/2023	Diseñar de campaña	113 - Derechos Humanos	121 - Normativa y austeridad	Alto
12	Fomentar el liderazgo y trabajo en equipo con los principios y valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal y del Código de Conducta de la CONALITEG.	1- Estratégica	Realizar un alebrije de valores.	18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	30/03/2023	02/10/2023	31/10/2023	Realizar convocatoria	120 - Liderazgo	126 - Trabajo en equipo	Medio
13	Contribuir a la reflexión sobre los datos económicos de México, identificando en la CONALITEG, la existencia de brechas de género.	1- Estratégica	Realizar un cartel sobre la Brecha de Género, denominado: Mujeres transformando a la CONALITEG.	1- Todo el personal	30/03/2023	25/11/2023	30/11/2023	Análisis de Datos	118 - Igualdad de género	119 - Integridad y no discriminación	Alto
14	Reforzar el trato igualitario, motivando al personal para que visualicen que todas y todos tienen el mismo trato sin distinción de ningún tipo.	1- Estratégica	Realizar un Decálogo que genere un compromiso para mejorar el clima laboral al interior de cada Dirección, haciendo referencia al trato en su área.	18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	30/03/2023	03/07/2023	29/09/2023	Realizar un decálogo por Dirección y difusión por Intranet.	120 - Liderazgo	126 - Trabajo en equipo	Medio
15	Destacar y concientizar al personal sobre la importancia del 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.	1- Estratégica	Carrera para eliminar la violencia contra las mujeres, denominada: "Hoy corro por ellas".	1- Todo el personal	30/03/2023	24/10/2023	30/11/2023	Insertar carrera la Torneo de la Amistad de la CONALITEG.	118 - Igualdad de género	119 - Integridad y no discriminación	Alto
16	Remover conciencias contra la violencia machista, dando visibilidad a las víctimas y combatiendo los mensajes negacionistas.	1- Estratégica	Realizar un Mural de carteles con lema en contra de la violencia de género por SEDE.	1- Todo el personal	30/03/2023	21/11/2023	30/11/2023	Realizar exposición en cada sede.	118 - Igualdad de género	119 - Integridad y no discriminación	Alto

Firma:   
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Héctor Samuel Olivera Carduño  
 Fecha: 30 de Marzo de 2023



# 9. EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO

9.1 Efectividad por índice global.

9.2 Efectividad por cuadrante.

9.3 Efectividad por área.

9.4 Prácticas Destacadas.



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



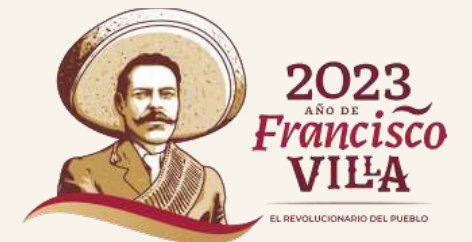
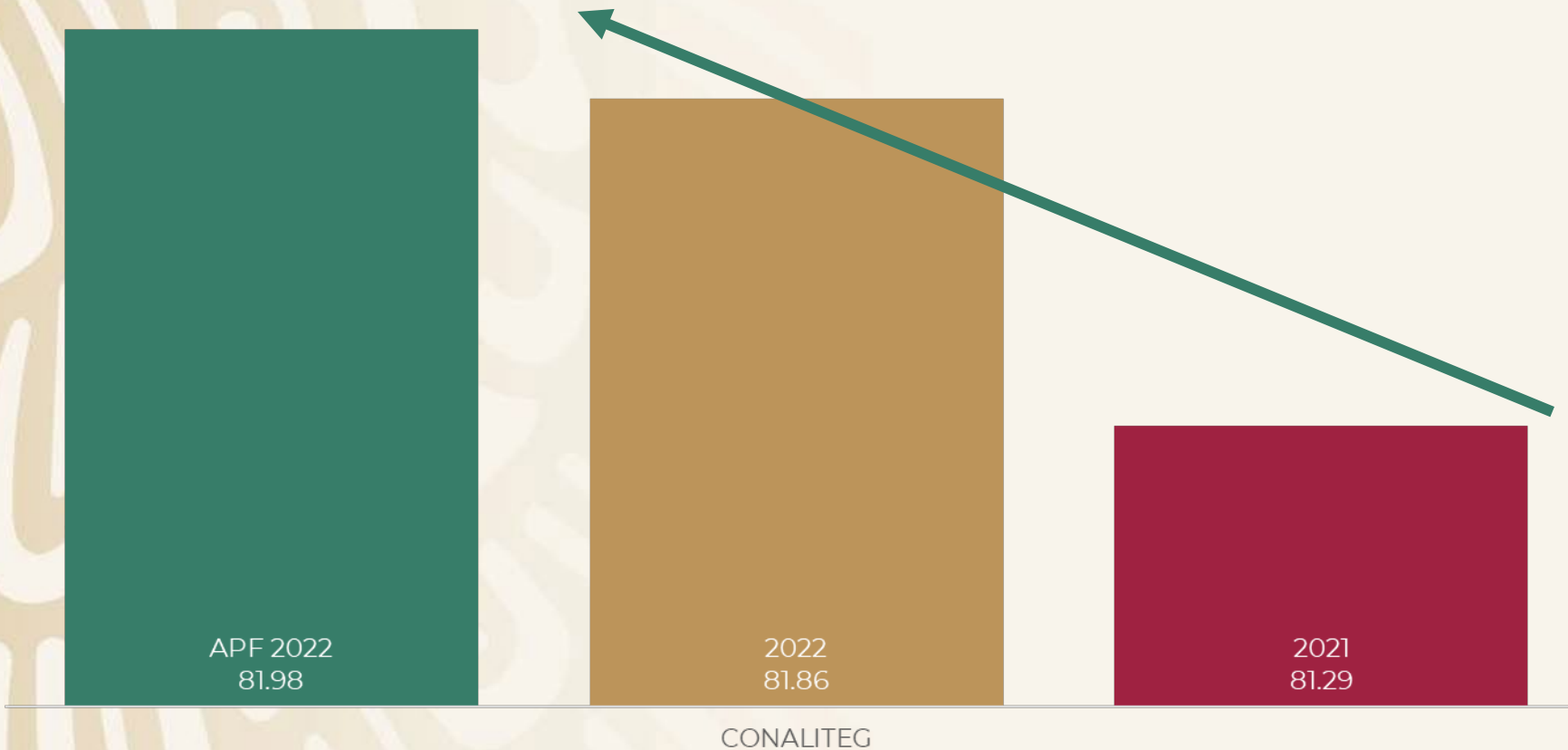
**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# 81.86

## CONALITEG

El Índice de percepción de las personas servidoras públicas habla sobre los aspectos que favorecen o afectan el desempeño dentro de la institución.

Así en 2022, se percibe la efectividad de las PTCCO, debido a que este incrementó .57 decimas.





## 9.2. EFECTIVIDAD POR CUADRANTE



1 Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021 Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	84.12	81.15	80.64
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	84.09	76.76	81.98
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	82.47	80.21	82.90

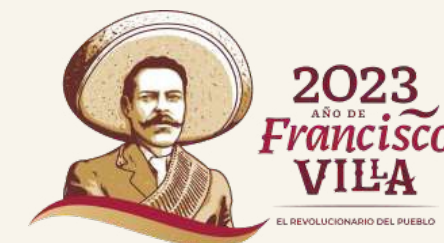
2 Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	81.27	78.30	76.73
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.79	82.03	86.52
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.83	80.94	85.27

3 Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021 Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-2.85	-2.85	-3.91
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-3.30	5.27	4.54
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	2.36	0.73	2.37

4 Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF) Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-1.11	-1.88	-1.98
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	0.16	-1.47	2.46
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	1.88	-0.76	1.68

La tabla muestra el comportamiento de la Entidad, con respecto a los cuadrantes del Modelo Tichy de la APF. En el cuadro 3, se puede apreciar la efectividad de las PTCCO de 2022 por puntos.

Los puntos más altos son el cuadrante C5 y el C8.





## 9.3 EFECTIVIDAD POR ÁREAS



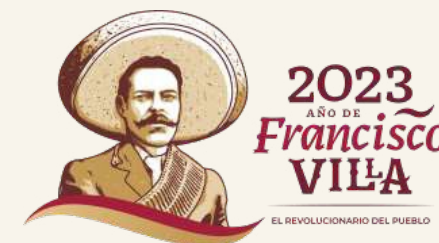
CONALITEG	ÍNDICE 2021
Dirección General	83.65
Subdirección General	88.83
Dirección de Distribución	81.27 ↓
Dirección de Producción	75.45 ↓
Dirección Técnica	80.03 ↓
Departamento de Administración Querétaro	84.81
Dirección de Recursos Humanos	86.45
Dirección de Recursos Financieros	85.36
Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales	86.59
Órgano Interno de Control	87.98
<b>APF</b>	<b>80.91</b>

CONALITEG	ÍNDICE 2022
Dirección General	89.33 ↑
Subdirección General	88.89 ↑
Dirección de Distribución	81.82 ↑
Dirección de Producción	75.13 ⚠
Dirección Técnica	88.42 ↑
Departamento de Administración Querétaro	75.65 ⚠
Dirección de Recursos Humanos	82.89
Dirección de Recursos Financieros	81.81
Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales	85.51
Órgano Interno de Control	93.34 ↑
<b>APF</b>	<b>81.98</b>

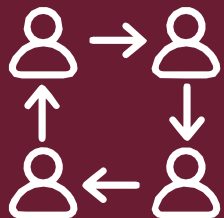
En el siguiente comparativo entre áreas con el año anterior, se puede apreciar que las Prácticas realizadas en 2022, fortalecieron dos de las áreas con índices bajos en 2021,

Además de subir de puntuación otras tres áreas más.

⚠ ATENCIÓN A ESTAS ÁREAS



## 9.3 PRÁCTICAS DESTACADAS 2022

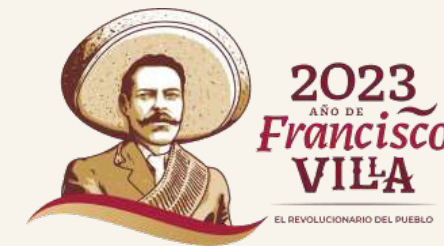


**Materia:** Igualdad y no discriminación.

**PTCCO No. 12:** Dar a conocer que las oportunidades se otorgan de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación

**PTCCO No. 13:** Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

**Acciones:** Se promovieron ambas prácticas con unos videos institucionales publicados en pantallas de televisión de la CONALITEG para que el personal visualizará la igualdad de oportunidades laborales y la potencialización de las actividades de personas con alguna discapacidad.





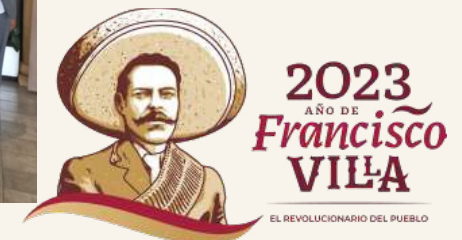
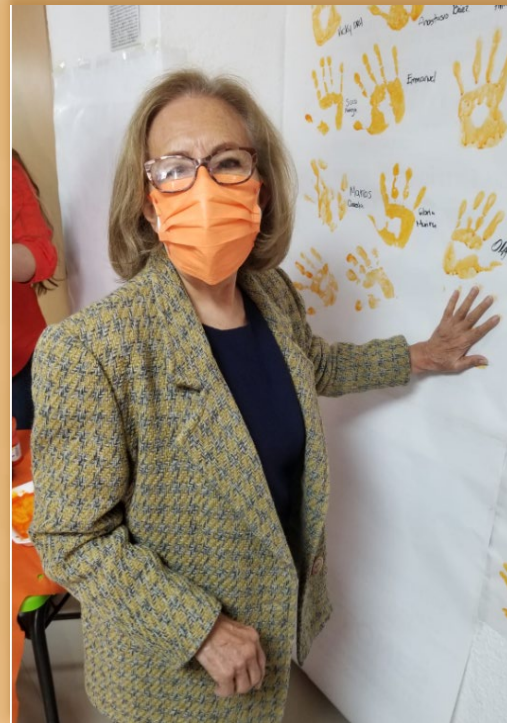


**Materia:** Igualdad de género

**PTCCO No. 14:** Visualizar la violencia verbal en especial de género, inscrita en los refranes populares, reflexionando acerca del mensaje dado en cada dicho o refrán en torno a la violencia de género, en conmemoración del 8 de marzo “Día Internacional de las Mujeres”

**PTCCO No. 10:** Sensibilizar al personal en el “Día Internacional para Eliminar la violencia contra las mujeres” 25 de noviembre, en la que el personal se una para construir un mundo libre de violencia contra las mujeres.

**Acciones:** En el marco de conmemoración de ambas fechas se sensibilizó al personal en torno a la violencia de género contando con la participación de la Directora General y del todo el personal de la CONALITEG.







**Materia:** Liderazgo positivo y comunicación asertiva.

**PTCCO No. 19:** Identificar a través de los colores del Semáforo la capacidad en la que el personal de la CONALITEG escucha y comprende la información y datos que reciben, con la campaña de difusión: ¿En cuál color estoy?

**PTCCO No. 20:** Visibilizar los factores que obstruyen o facilitan la comunicación dentro las área con la dinámica: Semáforo de la Comunicación.

**PTCCO No. 21:** Sensibilizar en torno al liderazgo, como una actitud que puede perfeccionarse a través de la práctica, creando el Blog en Intranet: Aprende de otros.

**Acciones:** A través de una serie de actividades el personal de mando visualizó la importancia de coordinar a otros a través de la motivación y la escucha activa, por ello se creó un blog en INTRANET de la CONALITEG y la campaña del semáforo de la comunicación denominada ¿En cuál color estoy?.

10. A los cumpleaños de este mes felicitalos de manera personal, en caso de no tener cumpleaños, felicita a tu equipo de trabajo por alguna actividad especial del mes. Insertar foto y texto.

**Respuesta:**

—En la medida de las posibilidades, agendas, etc., se festeja a los compañeros en su cumpleaños de diversas maneras.

**Evidencia (fotografía):**



12. Cuéntale a varios de tus compañeros que es lo que más te gusta de estar al frente del equipo. Insertar foto y texto compartido.

**Respuesta:**

—Lograr mantener al departamento estable en las mejores condiciones para cumplir los objetivos de los procesos de libro terminado, además realizar otras funciones que me influyen en día a día.

**Evidencia (fotografía):**

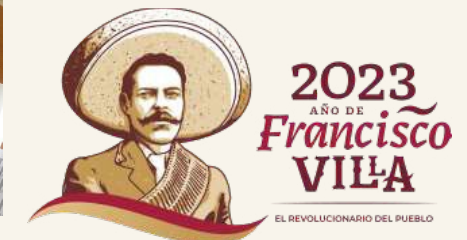


10. A los cumpleaños de este mes felicitalos de manera personal, en caso de no tener cumpleaños, felicita tu equipo de trabajo por alguna actividad especial del mes. Insertar foto y texto.

**Respuesta:**

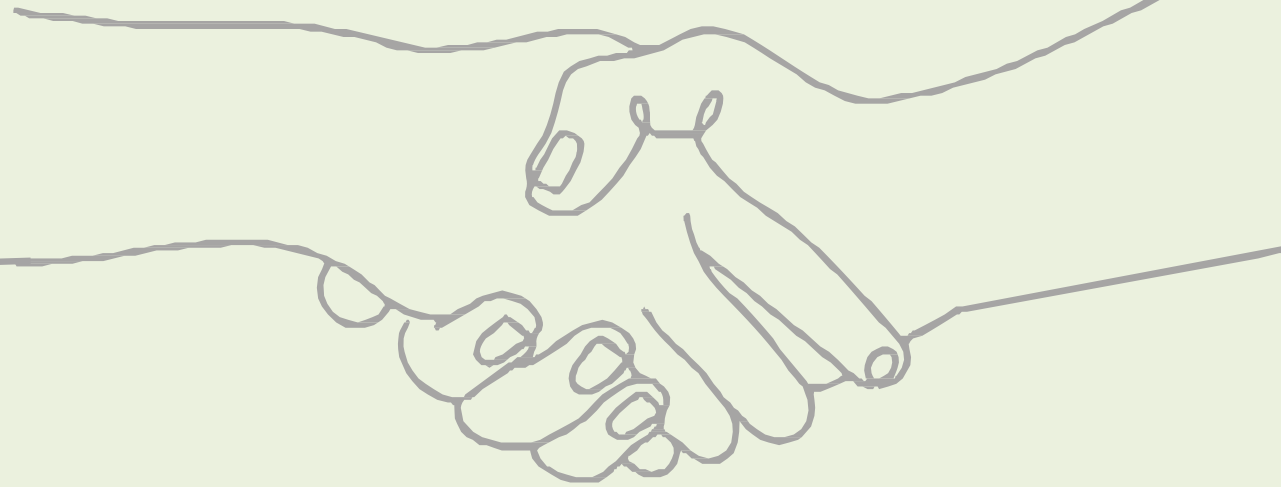
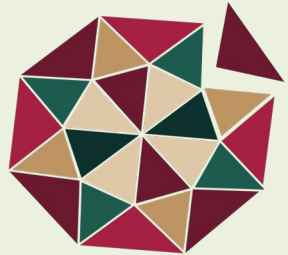
Reunión para festejar a todo el equipo de trabajo que hizo posible lograr la meta de imprimir y entregar los libros de texto satisfactoriamente.

**Evidencia (fotografía):**



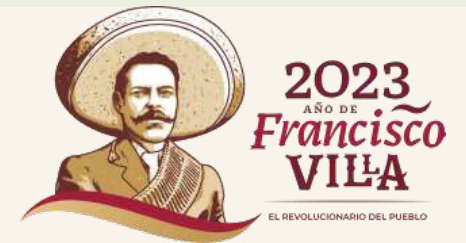


**¡GRACIAS!**



**PTCCO**  
**2022**

**SIN TU APOYO NO SERÍA POSIBLE  
REALIZARLAS**





# 10. DIFUSIÓN



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Difusión

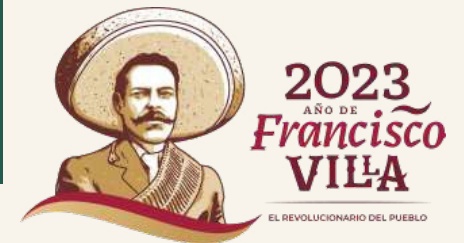
✓ **Correos  
generales**

✓ **Intranet**

✓ **Portal**



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



# II. CONCLUSIONES



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**

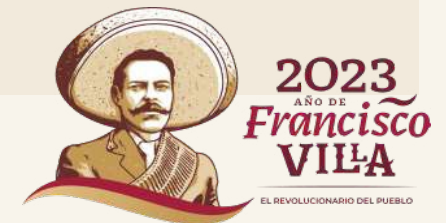
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Conclusiones



- La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, cuenta con la percepción de 388 personas servidoras públicas sobre los aspectos que afectan positiva o negativamente su entorno laboral.
- De las cuales, el porcentaje de mujeres representó un 34% y un 66% a los hombres.
- Se logró un índice de aceptación global de 81.86.
- A nivel sector de 25 instituciones, se obtuvo por segunda ocasión el octavo lugar, la SEP logró el doceavo.
- De 270 instituciones se obtuvo el lugar 140, subiendo 7 posiciones en comparación del año anterior.
- Se obtuvieron resultados referentes a 18 factores: el mejor evaluado fue Identidad con la Institución (86.72), seguido de Emergencias (86.67); y Calidad de vida laboral y Estrés (86.43). Con oportunidad de enfocar acciones son: Reconocimiento Laboral (73.55); seguido de Evaluación del desempeño (76.45) y Capacitación (77).
- Nuestro Liderazgo se colocó tres puntos menos que el año anterior siendo este de 78.40.
- Con respecto a la Matriz Tichy, contamos con 4 cuadrantes altos, siendo: El C8, Seguridad en el Trabajo (86.52), el C9, Servicio a la sociedad (85.27), el C3, Filosofía Organizacional (84.83) y el C5, Integridad e igualdad de género y con oportunidad de mejorar el C7, Profesionalización y desarrollo (76.73).

- Se destaca que en 2021 el cuadrante con oportunidad era el **C5, Integridad e igualdad de género** con (73.73). En 2022 se fortaleció dicho cuadrante con seis Prácticas (PTCCO). por lo que en esta ocasión se obtuvo un índice de (82.03) incrementando 5.27 puntos con respecto al año anterior.
- Al hacer el comparativo de la Institución con respecto al índice global de 2021 vs 2022, se percibe que con las PTCCO realizadas en 2022, fortalecieron los cuadrantes: C5, Integridad e igualdad de género obteniendo en 2021, un índice de (76.76), y subiendo en 2022 a (82.03), y el cuadrante C9, Servicio a la sociedad obteniendo un índice en 2021 de (82.90) y subiendo en 2022 a (85.27).
- Los cuadrantes con los que tenemos oportunidad de mejorar son: C1, Política de gobierno, C4 Tareas y responsabilidades y el C7 Profesionalización y desarrollo.
- En el comparativo por áreas se aprecia en 2021, la Institución contaba con 3 áreas con oportunidad, fortaleciéndose dos de estas, siendo: la Dirección de Distribución y la Dirección Técnica.
- En el mismo comparativo anterior también subieron de puntaje 3 áreas más siendo estas: Dirección General, Subdirección General y Órgano Interno de Control. En ese mismo orden las áreas para fortalecer este año son: Dirección de Producción y Coordinación de Administración.



Victoria Guillén Álvarez  
**DIRECTORA GENERAL**

Héctor Samuel Olvera Garduño,  
**COORDINADOR DE ADMINISTRACIÓN**

Gloria Marina Nuevo Sánchez,  
**DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS**

**Dudas PTCCO-CONALITEG**  
Victoria Sorayda Ramírez Martínez  
**ENLACE ECCO**  
[victoria\\_ramirez@conaliteg.gob.mx](mailto:victoria_ramirez@conaliteg.gob.mx)