

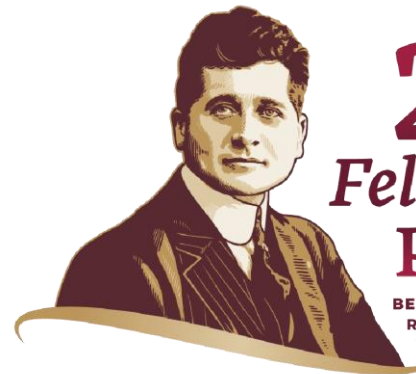


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO

**RESULTADOS ECCO 2023 Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA
Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024**



2024
AÑO DE
Felipe Carrillo
PUERTO

**BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO,
REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR
DEL MAYAB**



ÍNDICE (Criterios)

1. Análisis cuantitativo.
2. Análisis cualitativo (comentarios).
3. Análisis comparativo APF e interinstitucional.
4. Análisis comparativo institucional con el año anterior.
5. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.
6. Objetivos estratégicos.
7. Definición de prácticas.
8. Programación de PTCCO.
9. Efectividad de PTCCO.
10. Difusión de resultados y PTCCO.





INTRODUCCIÓN

La encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es un instrumento a cargo de la Secretaría de la Función Pública, que pretende conocer la opinión de las personas servidoras públicas respecto a diversos temas relacionados con la organización y el funcionamiento de las instituciones, a su vez ayuda a identificar factores en los cuales las mismas pueden fortalecer las labores cotidianas del servidor público.

En la aplicación de la ECCO 2023 se registraron 1'017,478 (APF, 2023) servidores públicos encuestados, con la participación de 272 instituciones públicas federales (APF, 2023), de los cuales 876 servidores públicos (RHnet, 2023) se encuentran adscritos al Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI).

El presente documento tiene por objetivo dar a conocer los resultados que arrojó la ECCO 2023, y a su vez analizar la información recopilada en la encuesta para tener conocimiento interno de cómo se encuentra la Institución en la actualidad y el sentir de los servidores públicos con respecto a la misma.

Por lo anterior se desprende que la Encuesta de Clima es una herramienta de diagnóstico, que nos ayudará a definir las acciones a ejecutar, para realizar las *Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024 (PTCCO)*, que se detallaran en este documento.



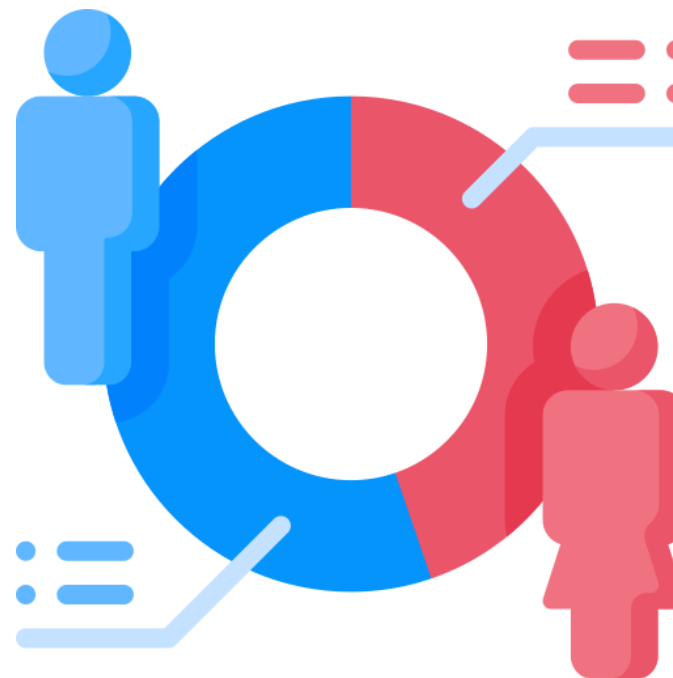


Análisis cuantitativo Datos Sociodemográficos

Datos estadísticos-sociodemográficos

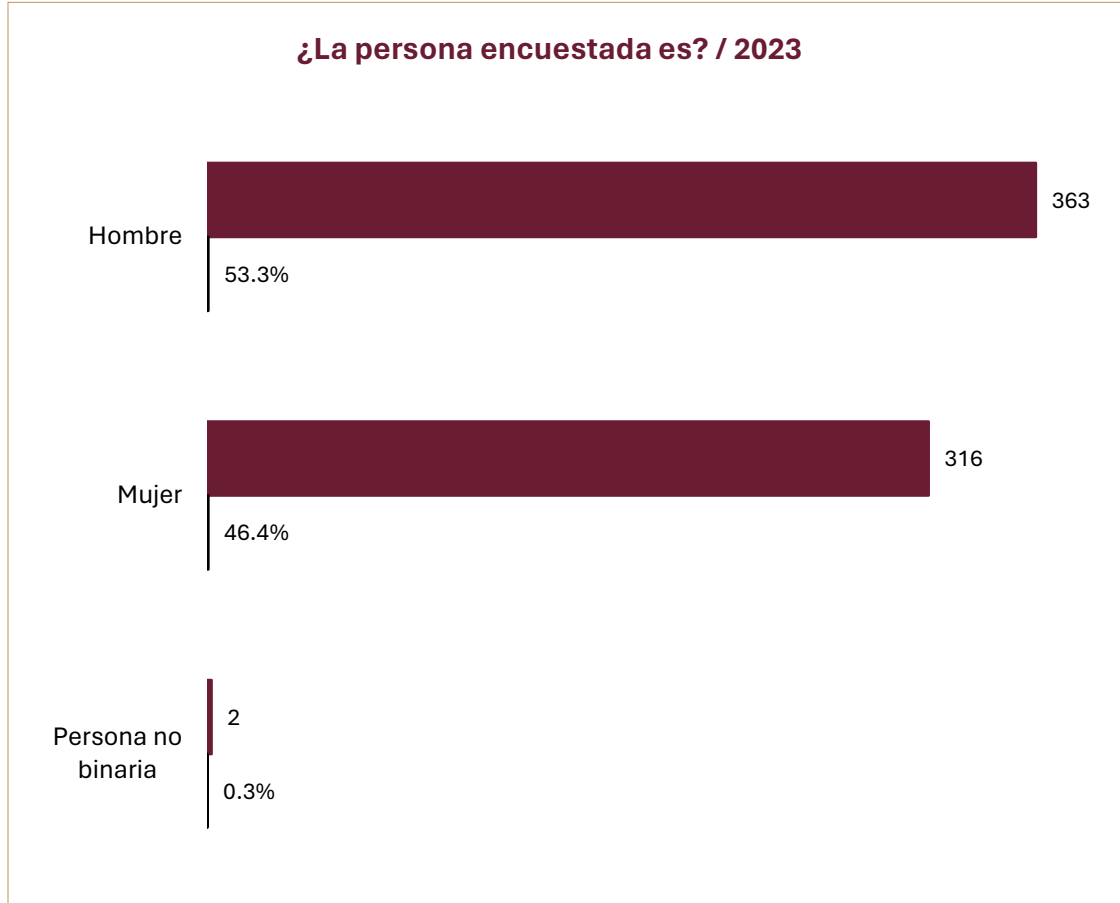
Derivado del estudio demográfico hecho por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, se analizarán aquellos factores que influyen positiva y negativamente en nuestra Institución para con ello detectar nuestras fortalezas y debilidades, así como el sentir de las personas servidoras públicas.

A continuación, se presenta el uso de este enfoque multicriterio, como una herramienta para construir indicadores compuestos, permite evaluar y comparar relativamente a los factores sociodemográficos de forma efectiva.





GÉNERO



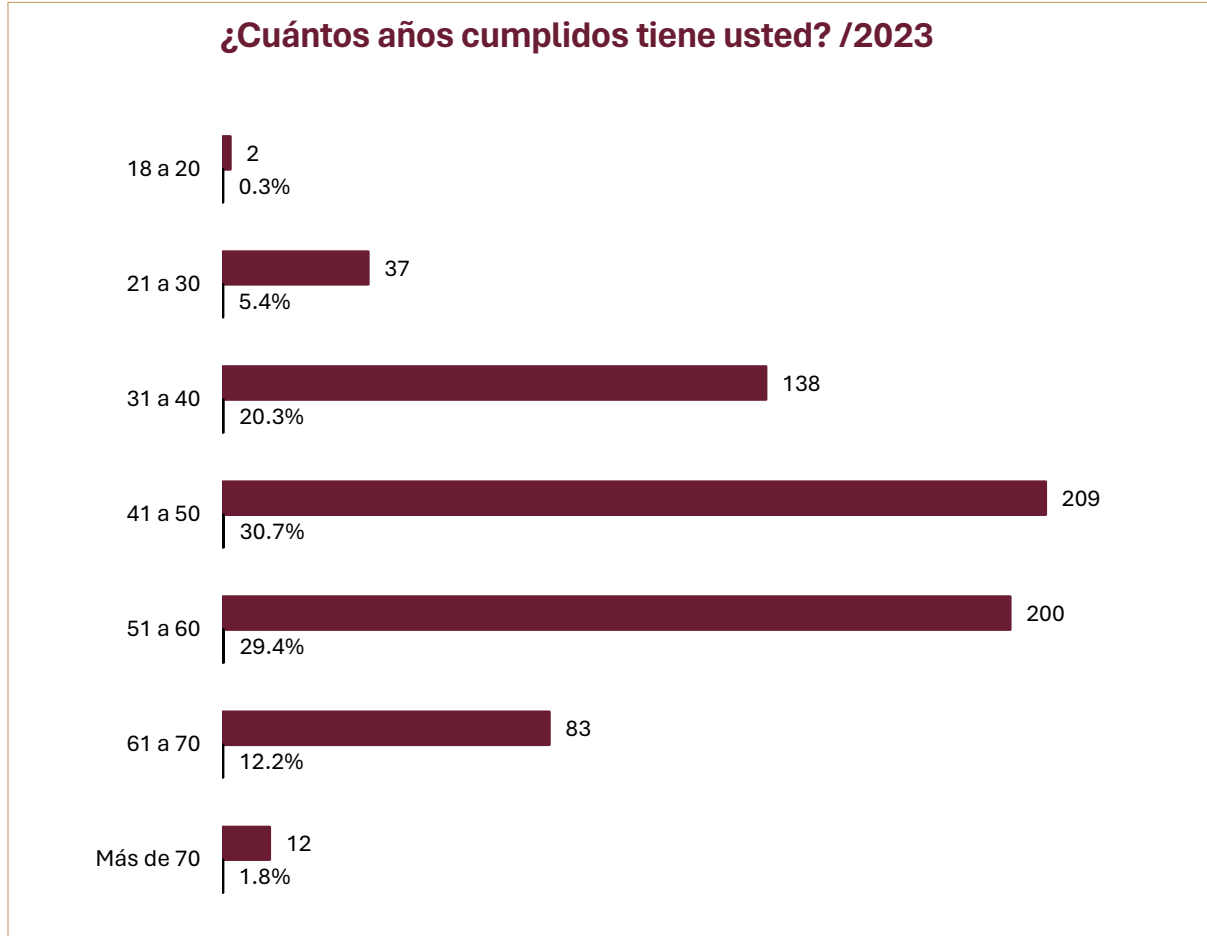
Con base a las 681 encuestas realizadas en CETI, nos arroja que un 53.3% de participación son hombres y un 46.4% son mujeres y 0.3% son personas No binarias.

En virtud de lo anterior podemos observar que en CETI se dan de manera equitativa las oportunidades de empleo viéndose reflejado en la mínima diferencia de participación entre hombres y mujeres.





EDAD



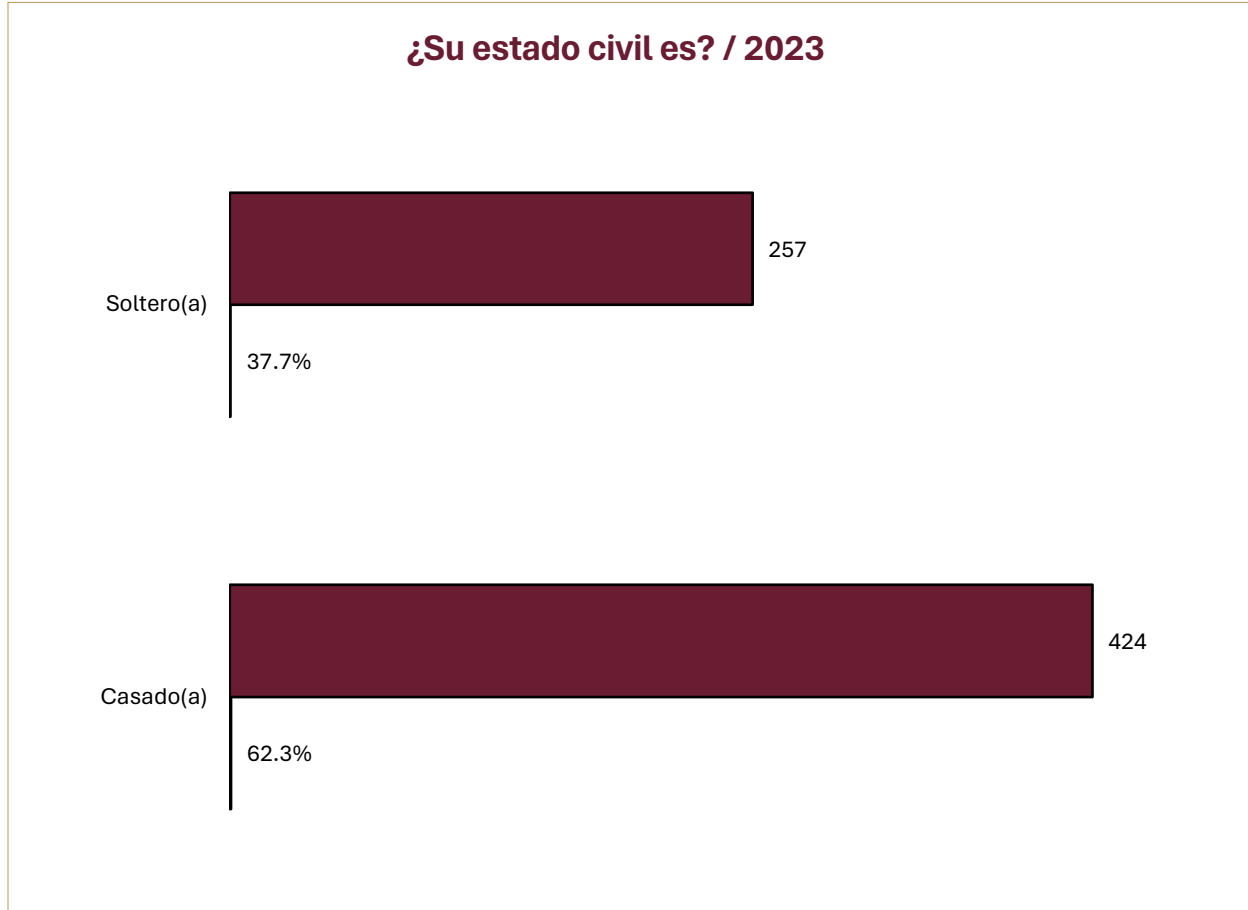
El rango de edad de la población en CETI oscila entre 21 a 60 años, es decir, un 85.8% del universo encuestado.

Se tiene una población adulta en edad productiva, es decir, una población cuyos individuos se han capacitado profesionalmente y que en la actualidad están aportando esos conocimientos desarrollándose en cualquier área laboral.





ESTADO CIVIL



En CETI, de las 681 encuestas, un 56% de los servidores públicos son casados mientras que un 37.7 % son solteros.

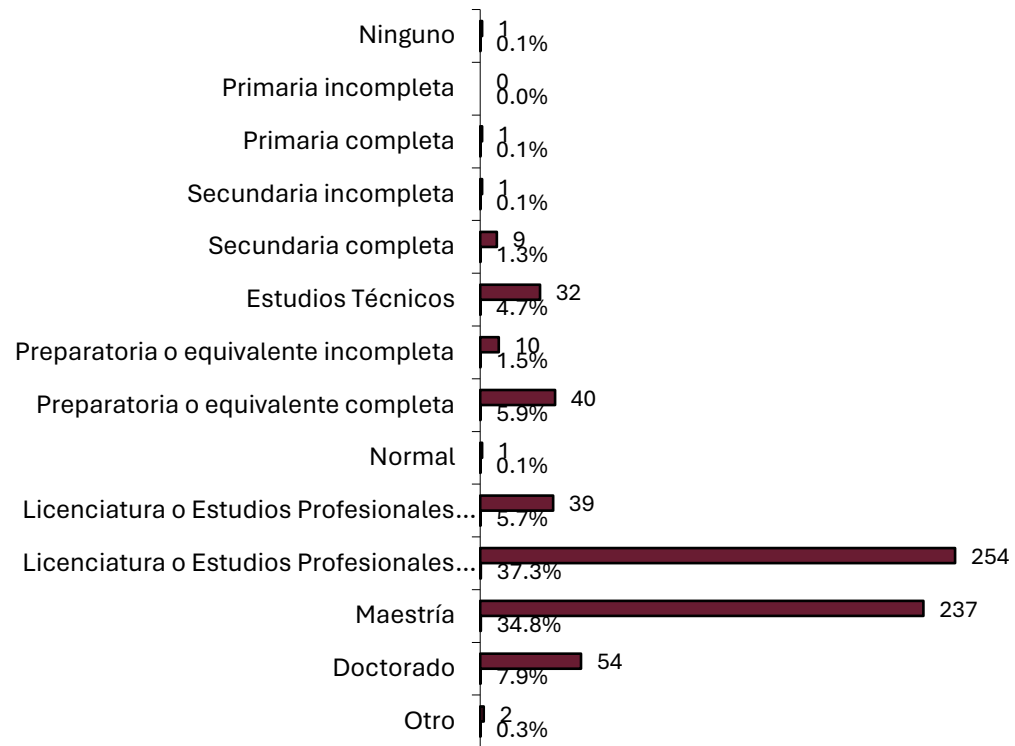
En virtud de lo anterior podemos observar que la mayoría de los servidores públicos son personas que pueden contar por lo menos con un dependiente económico.





NIVEL DE ESCOLARIDAD

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023



De acuerdo con los encuestados el 37.7% cuentan con Licenciatura o Estudios Profesionales completos, mientras que un 34.8 % cuenta con Maestría y un 7.9% con el Doctorado.

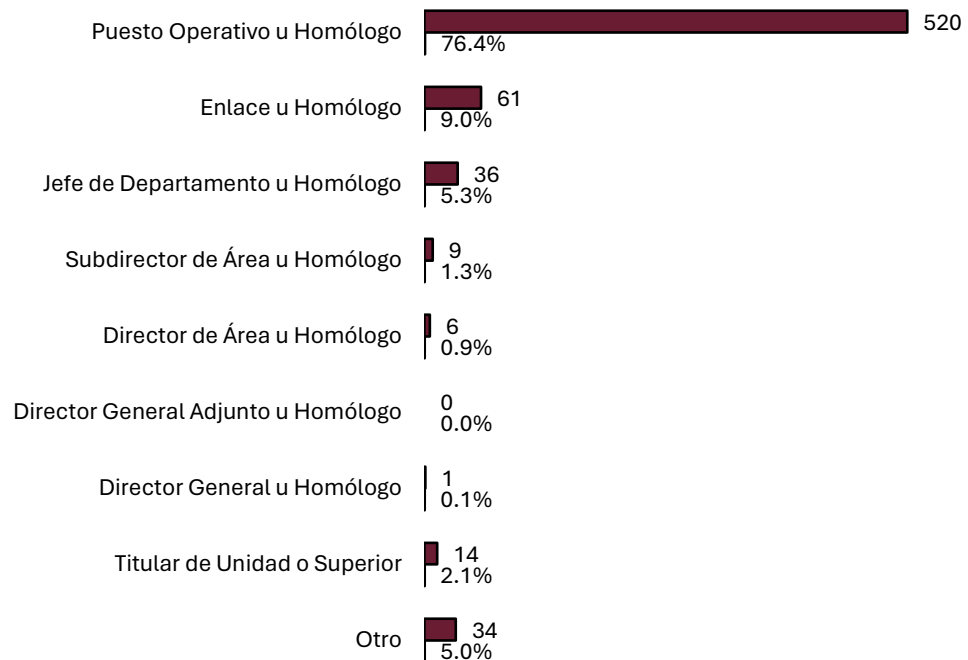
Al ser CETI una institución educativa es necesario que el personal este capacitado en las áreas académicas que imparte para poder dar cumplimiento a la misión de la institución que es *“Formar profesionales líderes en el área tecnológica a través de la oferta de servicios educativos integrales, para la generación y aplicación de conocimientos científicos y tecnológicos, que contribuyan al desarrollo sustentable”*.





PUESTO

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023



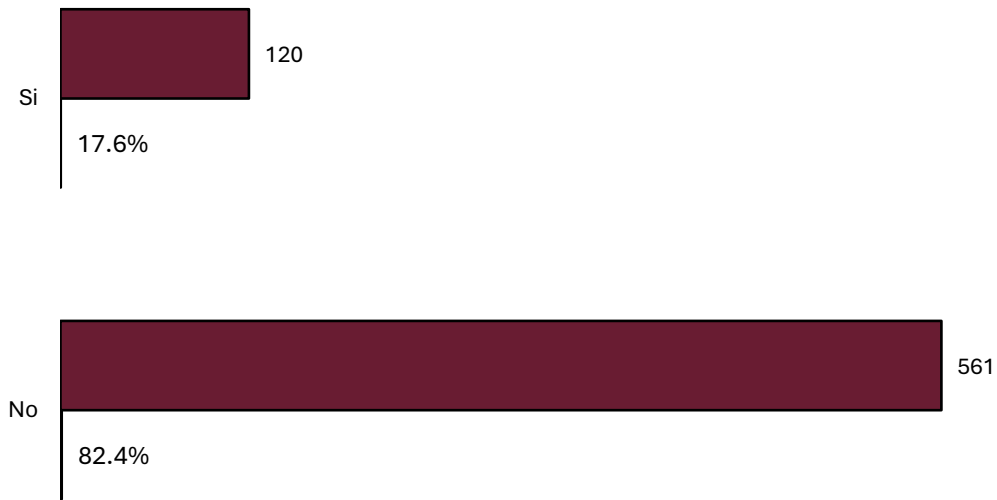
En la gráfica que se muestra a continuación se puede observar que un 76.4% de la población encuestados desempeña un puesto operativo u homólogo lo cual se refiere a la mayoría de la plantilla de personal docente siendo parte fundamental de las actividades sustantivas de la institución.





SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2023



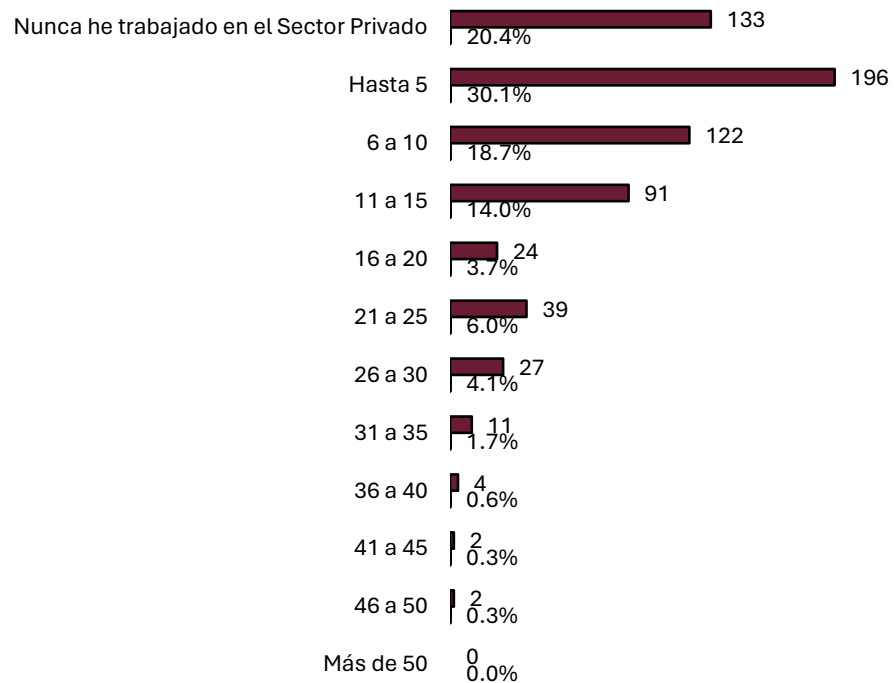
De los 681 servidores públicos encuestados, se aprecia en la gráfica siguiente que un 82.4% no ocupan un puesto de servicio civil, profesional o público de carrera, sino que han ingresado a la institución mediante plazas ofertadas en diferentes bolsas de trabajo.





AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO

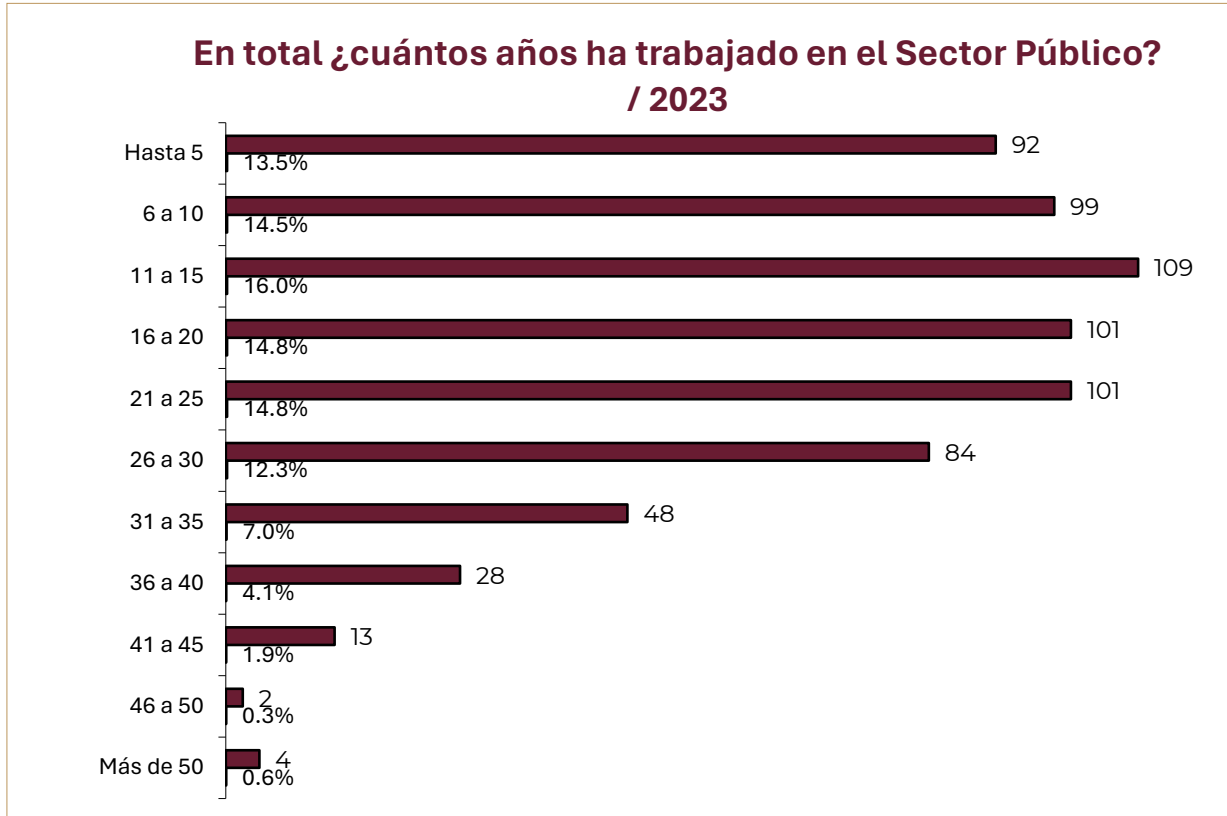
En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023



La grafica muestra que la mayoría de los encuestados ha trabajado en el sector privado. Esto significa que el personal cuenta con experiencia en ambos sectores tanto público como privado.



AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO

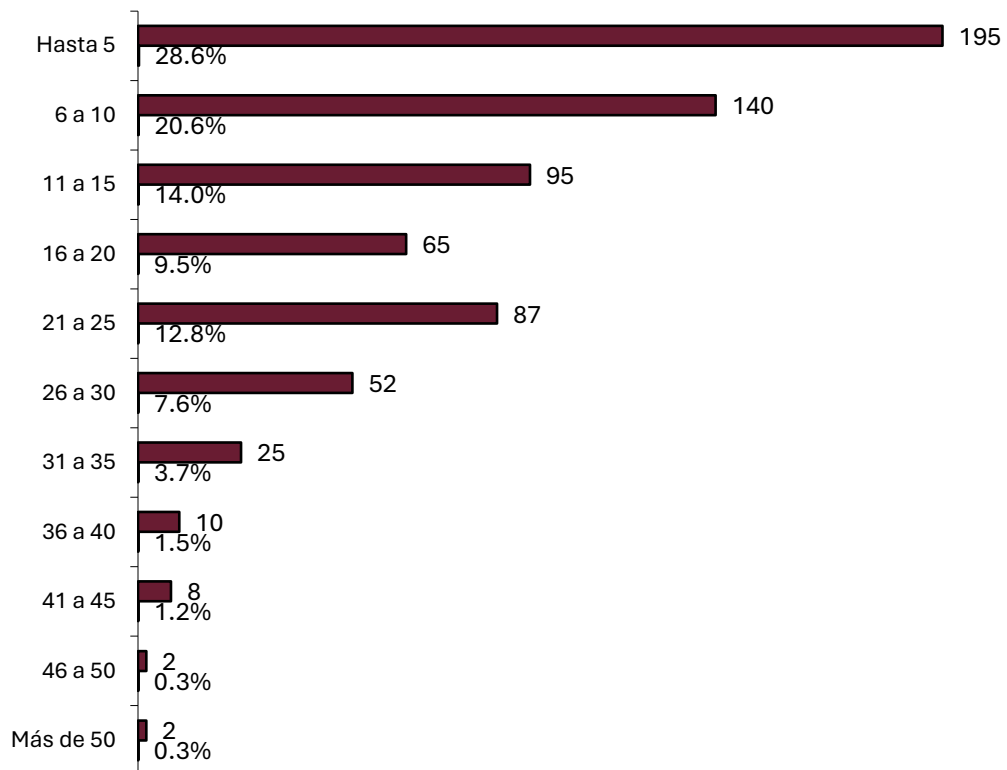


Un 72.5% de 681 encuestados se encuentran en el rango de 6 a 30 años laborados en la institución, mientras que un 14% rebasan los 30 años de servicio en el sector público y un 13.5% cuenta con menos de 5 años en la institución este resultado se puede interpretar como parte de la estabilidad que brinda la institución.



AÑOS EN EL PUESTO

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2023

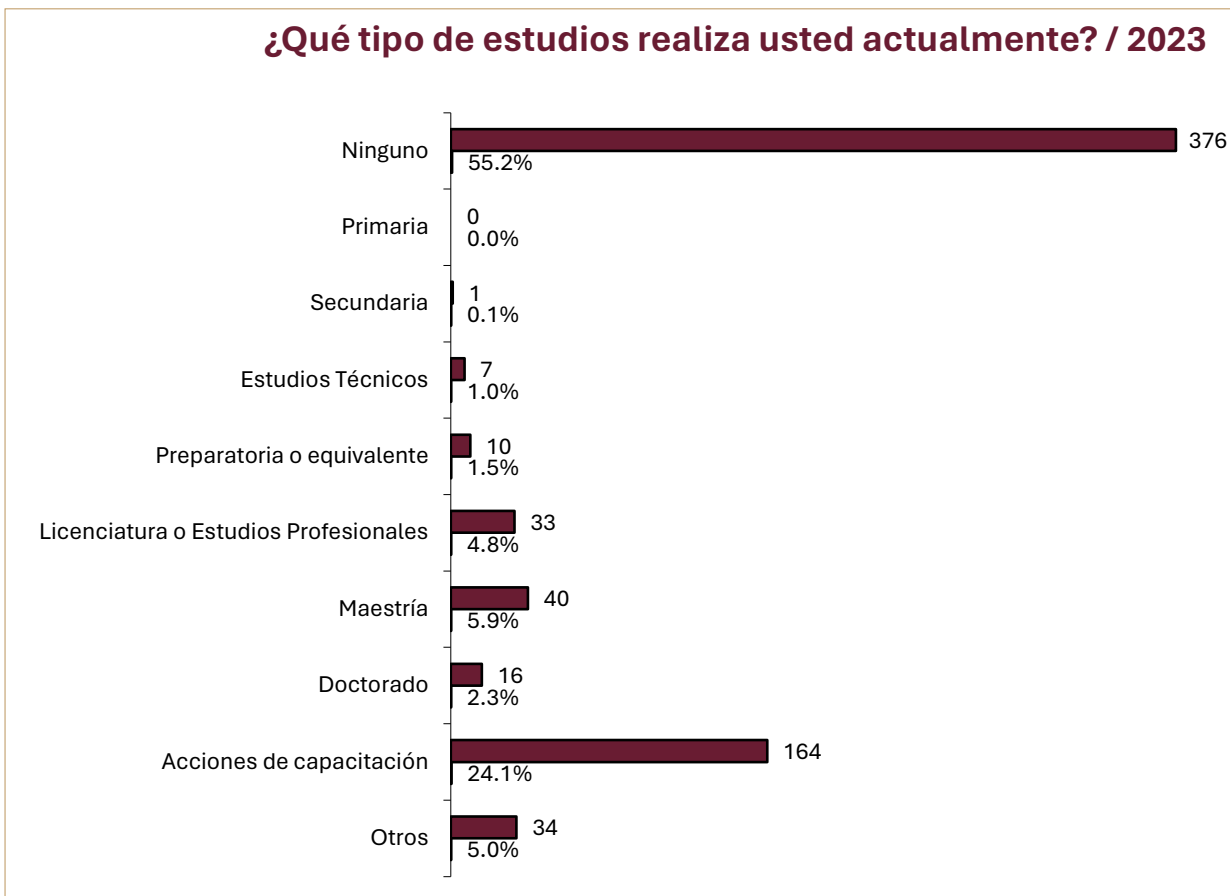


Un 28.6% del personal encuestado cuenta con menos de 5 años en el puesto actual que desempeña en la institución, mientras que un 64.5% se encuentra en el rango de 6 a 30 años. Y un 6.9% tiene más de 30 años en el puesto desempeñado.





ESTUDIOS ACTUALES



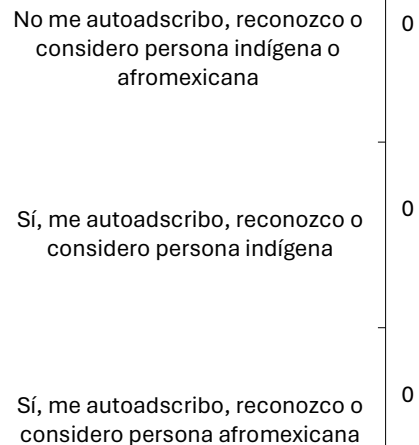
El 55.2% de los servidores públicos actualmente no estudian, un 24.1% se encuentran tomando algún curso de capacitación, mientras que un 13% actualmente estudia una licenciatura, maestría o doctorado.



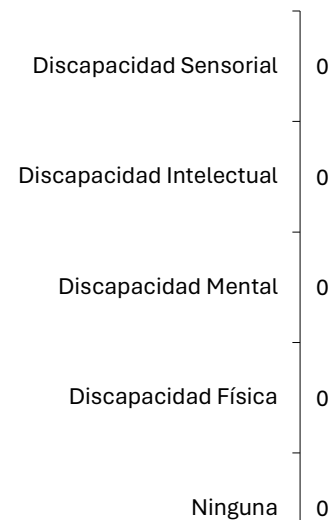


En cuanto a los siguientes cuestionamientos no hubo respuesta por parte del personal encuestado

¿Usted se autoadscribo, reconoce o considera perona indígena o afromexicana? / 2023



¿Vive usted con alguna discapacidad? / 2023





Tomando en cuenta el análisis sociodemográfico anterior, a continuación, mostramos una tabla separando los resultados máximos y mínimos para ser considerados al momento de identificar las fortalezas y debilidades en cuanto a Cultura y Clima Organizacional del Centro de Enseñanza Técnica Industrial y con ello generar la correcta aplicación de las acciones de mejora.

FACTORES SOCIO-DEMOGRAFICOS	RESULTADOS MAS ALTOS	RESULTADOS MAS BAJOS
Género	Hombres	Mujeres
Estado Civil	Casados	Solteros
Edad	De 41 a 50 años	Más de 70
Nivel Escolar de Estudios	Licenciatura	Primaria y secundaria
Estudios que realiza actualmente	Acciones de capacitación	Estudios técnicos
Nivel del Puesto que desempeña	Operativo u homólogo	Director general u homólogo
Años en el servicio público	De 11 a 15 años	De 46 a 50 años
Años Trabajando en el sector privado	Hasta 5 años	De 46 a 50 años
Antigüedad en el Puesto Actual	Hasta 5 años	Mas de 50 años

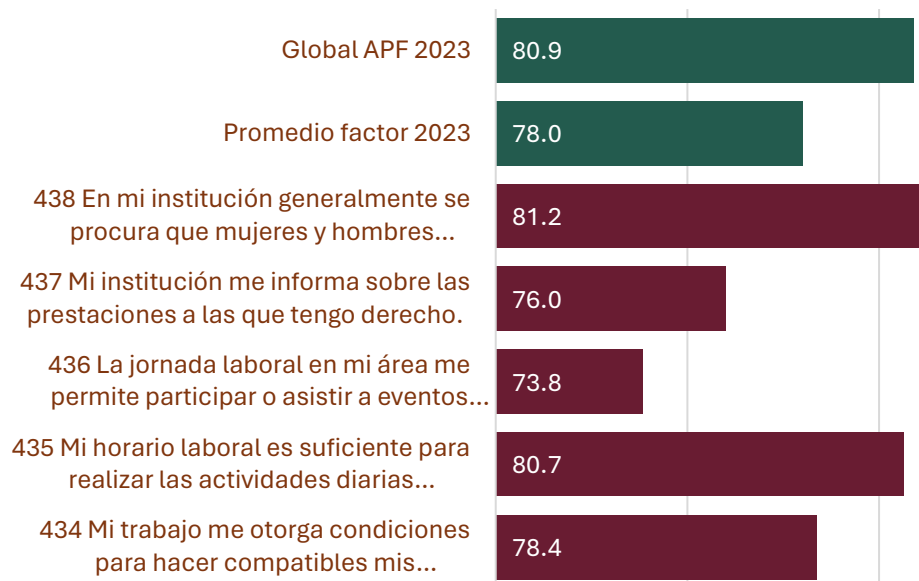


Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Balance trabajo-familia: Evalúa la percepción de las personas en relación con la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



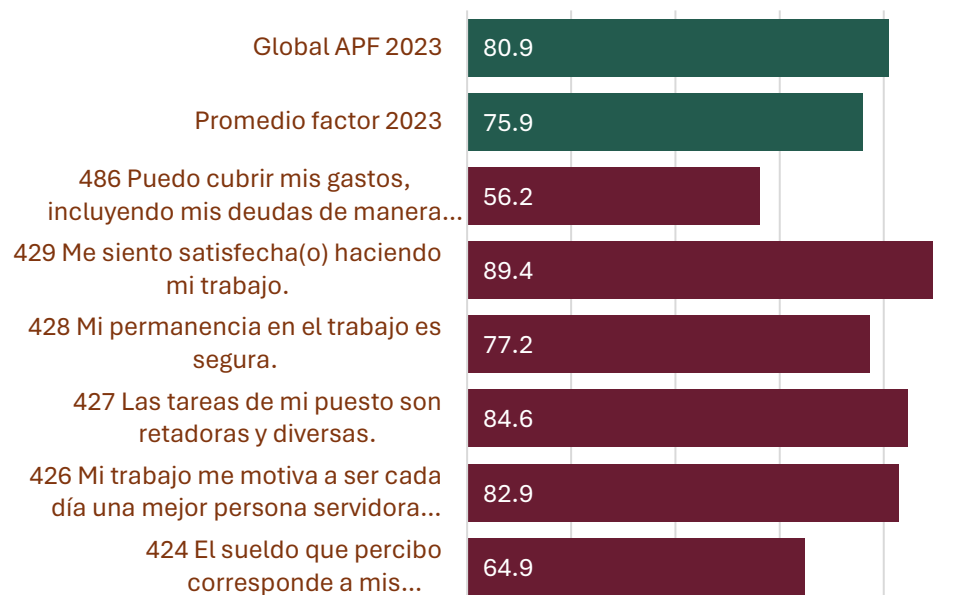
En el factor “Balance Trabajo-Familia”, el promedio del factor fue 78. Esto quiere decir que la muestra encuestada considera que hombres y mujeres acceden con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios y recursos que la institución aporta a la sociedad. Asimismo, consideran que el horario laboral es el adecuado para realizar sus actividades laborales diarias.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Calidad de vida laboral: Evalúa la percepción de las personas en relación con las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



El 89.4 de los servidores públicos encuestados manifiesta satisfacción por su trabajo. Por lo anterior podemos observar que los servidores públicos adscritos al CETI considera que las condiciones de trabajo son favorables para realizar sus actividades laborales diarias, y un 56.2 considera que el sueldo es suficiente para cubrir gastos personales.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Capacitación. Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



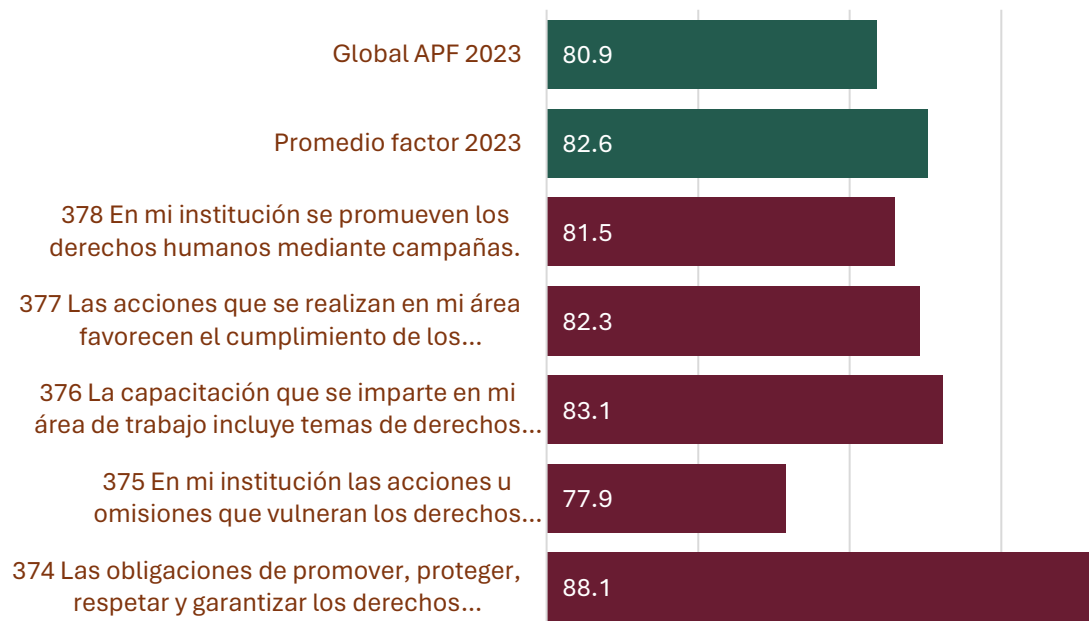
El 74.8% de la muestra encuestada considera que los planes de capacitación son acordes a las necesidades del personal. En general, los servidores públicos encuestados que laboran en CETI consideran que han recibido capacitación acorde a las necesidades de su área esto hace que el desempeño de sus actividades sea cada vez mejor.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

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

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023



El 88.1% considera que CETI promueve, protege, respeta y garantiza los derechos humanos de las personas.

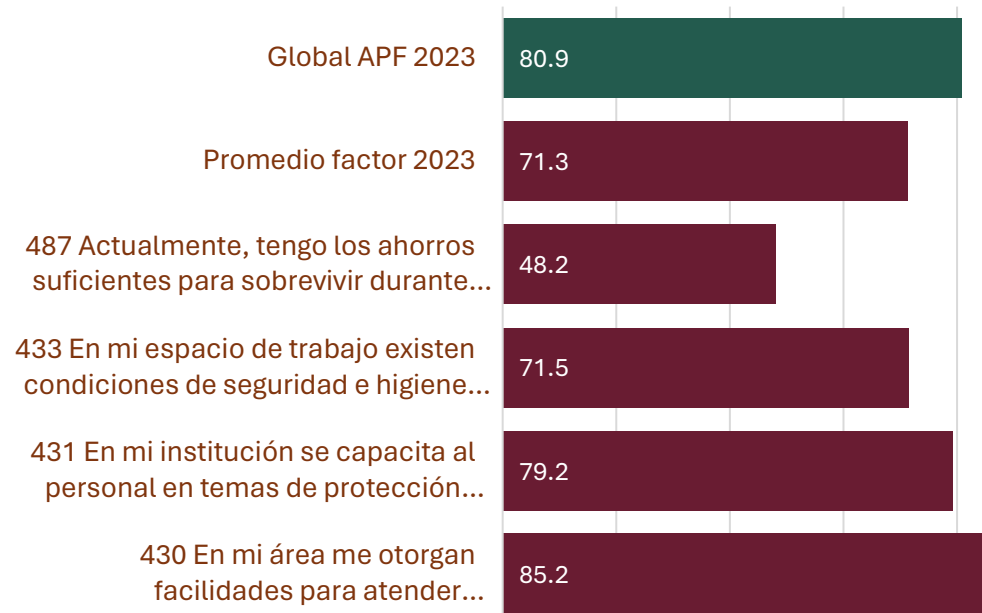
En virtud de lo anterior, el personal que labora en CETI es consciente que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de la institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social y así mismo detectar las necesidades de capacitación en la materia.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

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

Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



En la gráfica el 85.2 del personal, se siente con la confianza de poder atender emergencias personales.

En virtud de lo anterior, podemos observar que de manera general los servidores públicos opinan que existen las condiciones de seguridad e higiene y los protocolos para atender cualquier tipo de emergencia que se pudiera presentar dentro de la institución, así como las facilidades para atender sus emergencias personales.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

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.

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



El promedio del factor fue 72.7 esto significa que los servidores públicos consideran apropiados los mecanismos de evaluación para mejorar su desempeño laboral.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Gestión pública. Evalúa la percepción de las personas en relación con los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



El 82.3 de servidores públicos encuestados conoce el impacto de su trabajo en el logro de objetivos.

De acuerdo con los datos de la gráfica anterior podemos observar que la mayoría de los servidores públicos encuestados de esta institución percibe que los procedimientos cumplen con la finalidad de erradicar la corrupción en el sector público.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Identidad con la institución y valores. 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.

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



En la gráfica se observa que el 91.5 de los encuestados se sienten identificados con la institución. Los servidores públicos encuestados muestran compromiso como parte de la administración pública federal para contribuir al bienestar de la sociedad.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Igualdad de género: Evalúa la percepción de las personas en relación con el desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



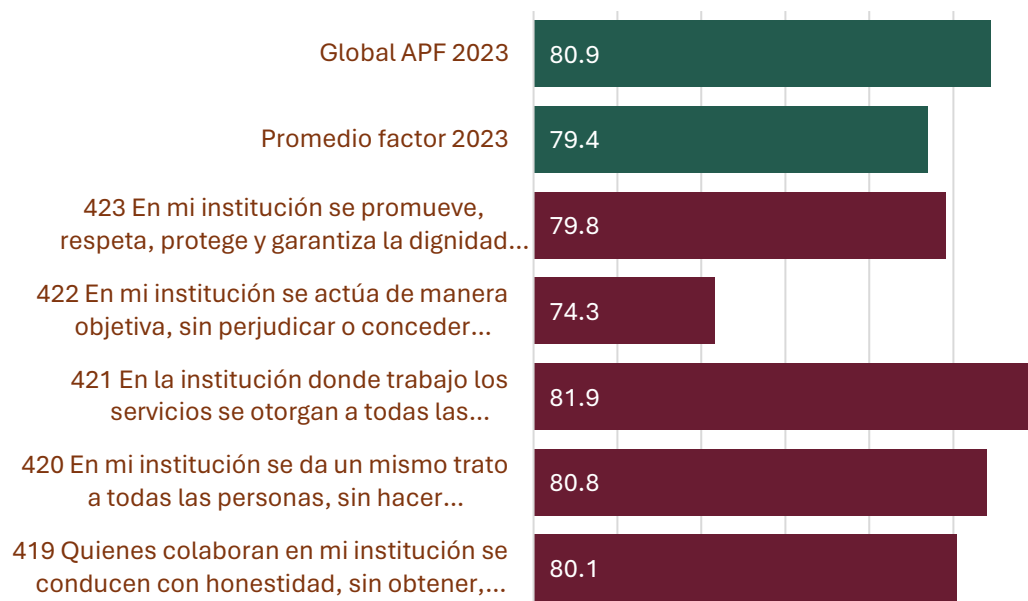
El 85.2 de la muestra encuestada considera que el desempeño de funciones tanto de hombres como mujeres es útil, además de que se les ha proporcionado información sobre protocolos para la prevención, atención, sanción del hostigamiento y acoso sexual, asimismo considera que se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Integridad y No Discriminación. Evalúa la percepción de las personas en relación con el desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



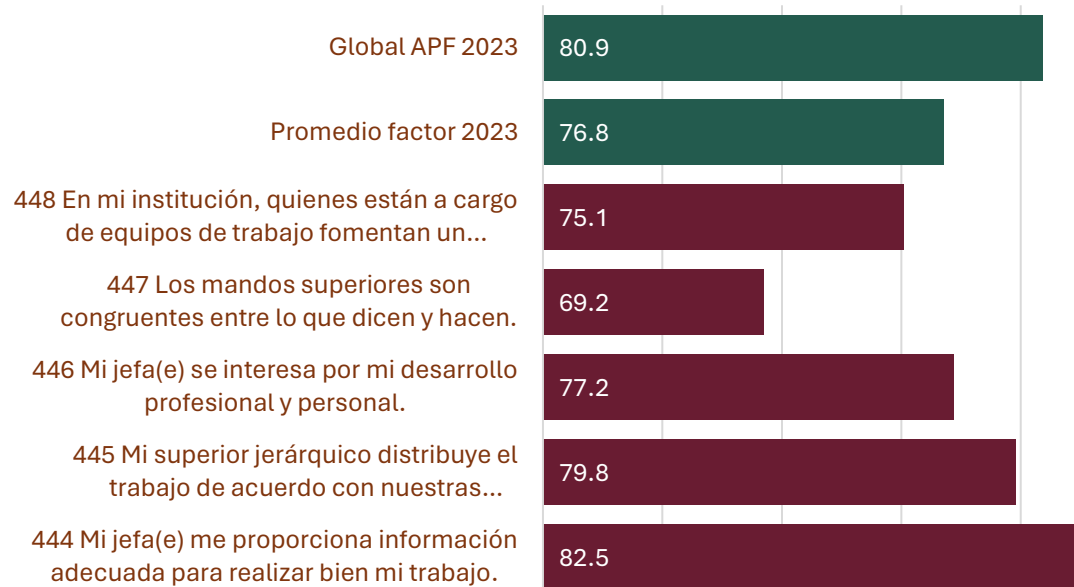
El 81.9 de las personas servidores públicas encuestadas opinan que en CETI se otorgan los servicios sin distinción, exclusión o restricción, y un 80.8, consideran que en la institución se promueve, protege, respeta y garantiza la dignidad de las personas, de igual manera perciben que no existen distinciones por características físicas, sexo, edad, género, religión, condición económica, o cualquier otra razón.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Liderazgo. Evalúa la percepción de las personas con relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.

Factor 120 LIDERAZGO / 2023



El 82.5 de la muestra encuestada considera que el personal de mando proporciona las herramientas necesarias de acuerdo con las responsabilidades o capacidades del personal para el desempeño de sus labores. Pero solo el 69.2 considera que los mandos superiores son congruentes en sus dichos y hechos.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

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 estas con austeridad republicana.

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTRERIDAD / 2023



En relación con la gráfica anterior las personas servidoras públicas encuestadas consideran que desempeñan sus funciones de acuerdo la normativa establecida, de igual manera considera que el manejo de los recursos es de manera racional y eficiente.



Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

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.

Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023



De la gráfica anterior se puede destacar que la muestra encuestada se identifica con el propósito de la institución y por consiguiente el desempeño de sus labores va enfocado a cumplir con los objetivos de la misma.



Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

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.

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



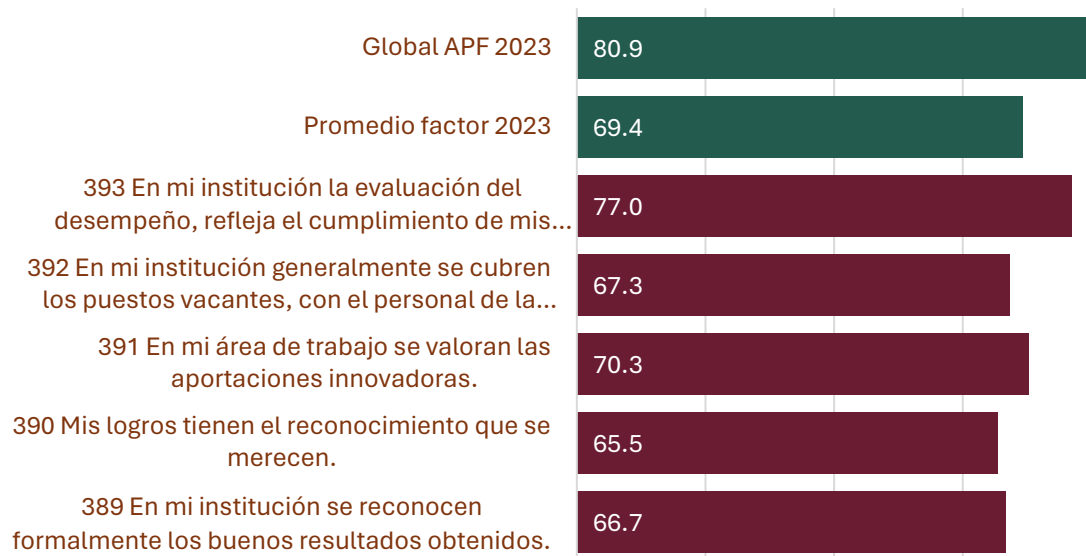
En general se observa que las personas servidoras públicas encuestadas se sienten comprometidos en mejorar y ofrecer un servicio de calidad, así como trabajar con profesionalismo para beneficio de la sociedad.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Reconocimiento laboral. Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



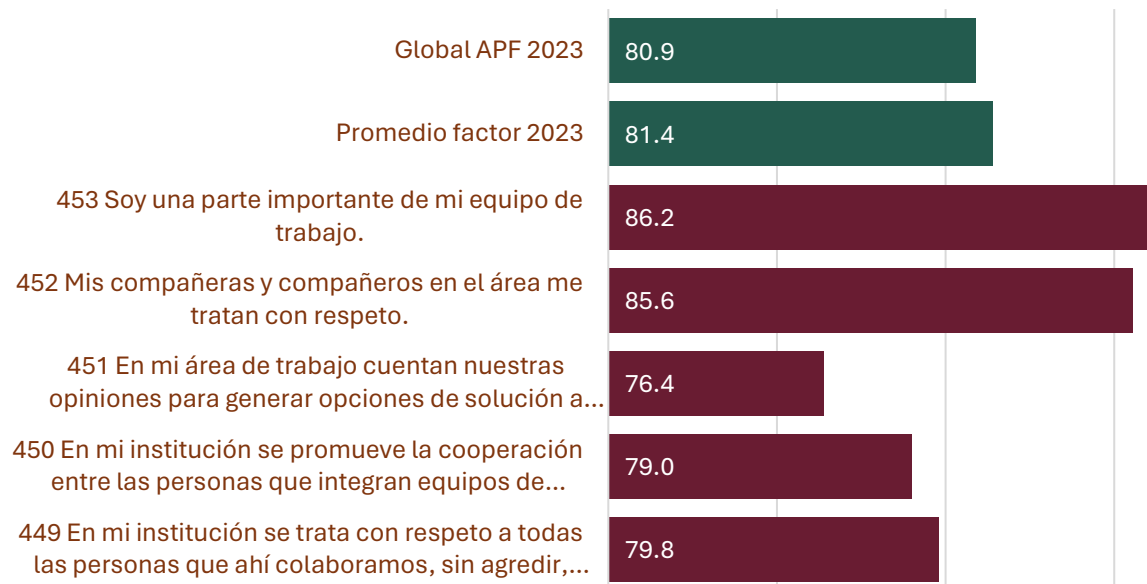
El 69.4 es el promedio del factor evaluado, esto significa el sentir del personal en cuanto al reconocimiento de su trabajo. El reconocimiento laboral es sin duda un factor importante, en CETI se obtuvo un porcentaje bajo a nivel global y de institución por lo cual es una oportunidad de mejora ya que los servidores públicos perciben que no se reconoce su trabajo como debería.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

Trabajo en equipo. Evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



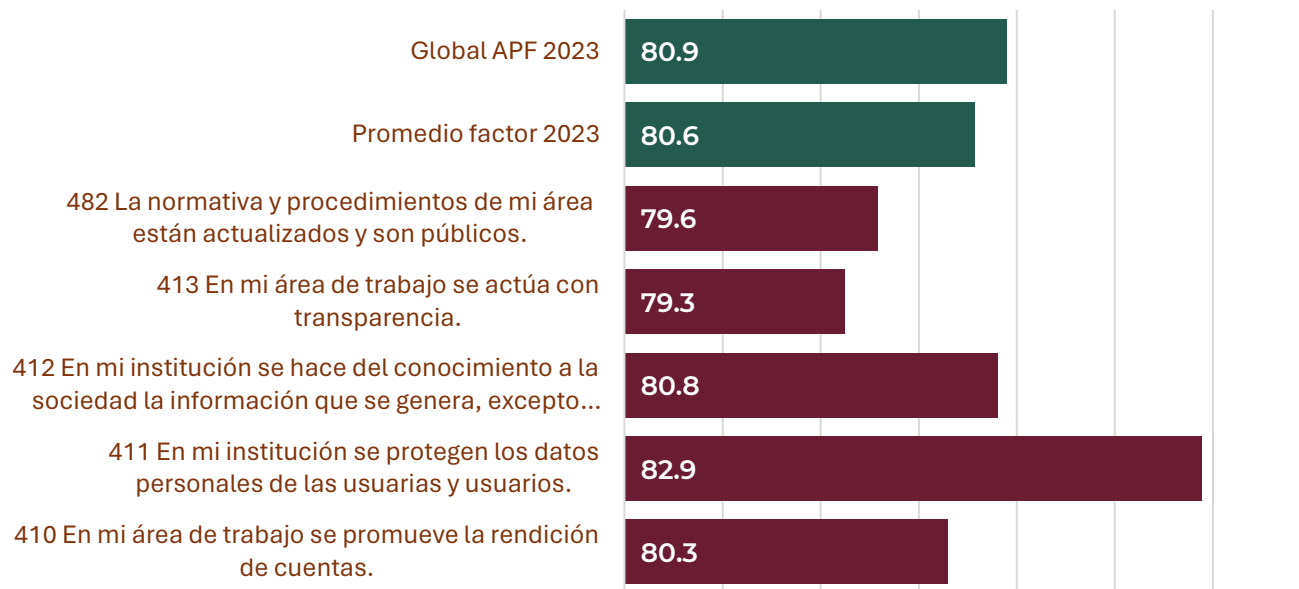
En la gráfica anterior se observa que las personas servidoras públicas encuestadas consideran que en su área de trabajo existe cooperación y respeto entre los integrantes del equipo. En general existe una buena percepción de que existe trabajo en equipo.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

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.

Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



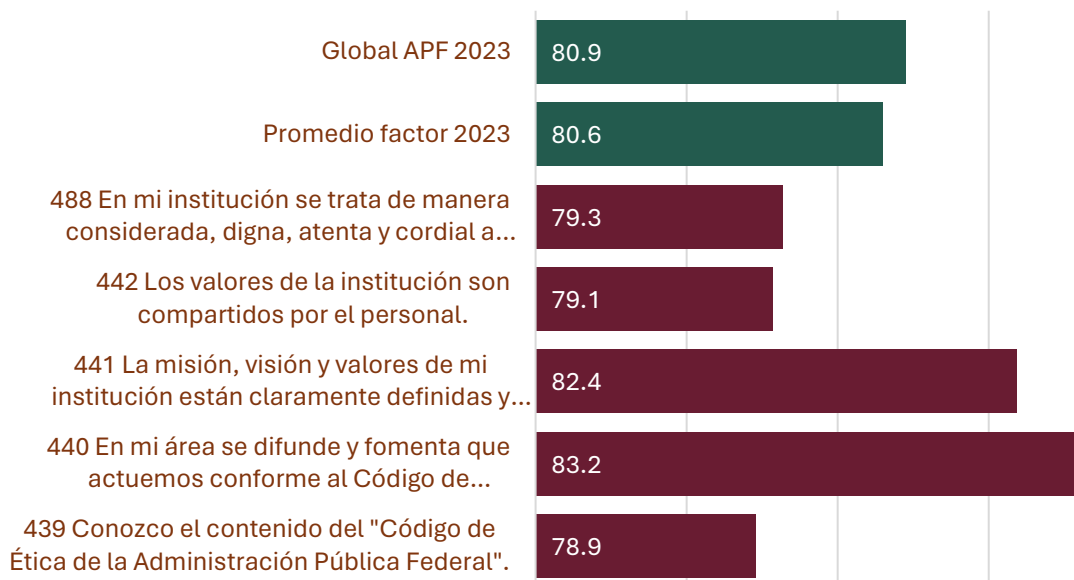
En la gráfica se observa que las personas servidoras públicas encuestadas consideran que en CETI se actúa con transparencia, racionalidad en el uso de los recursos y protección de datos personales.

Análisis cuantitativo

Interpretación de resultados de reactivos

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.

Factor 128 VALORES / 2023



En este factor se observa que las personas servidoras públicas encuestadas consideran que en CETI existe el compromiso de parte de los mismos para actuar de manera correcta en el cumplimiento del código de conducta de la institución. Así mismo se percibe que el trato es de respeto hacia la ciudadanía.



Análisis cualitativo

Comentarios y sugerencias

En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 se recibieron 286 comentarios y sugerencias de acuerdo con el registro y diagnóstico de testimonios y reflexiones del personal de la Institución, mismas que se tomarán como referencia para nuestro proyecto de transformación del año en curso.

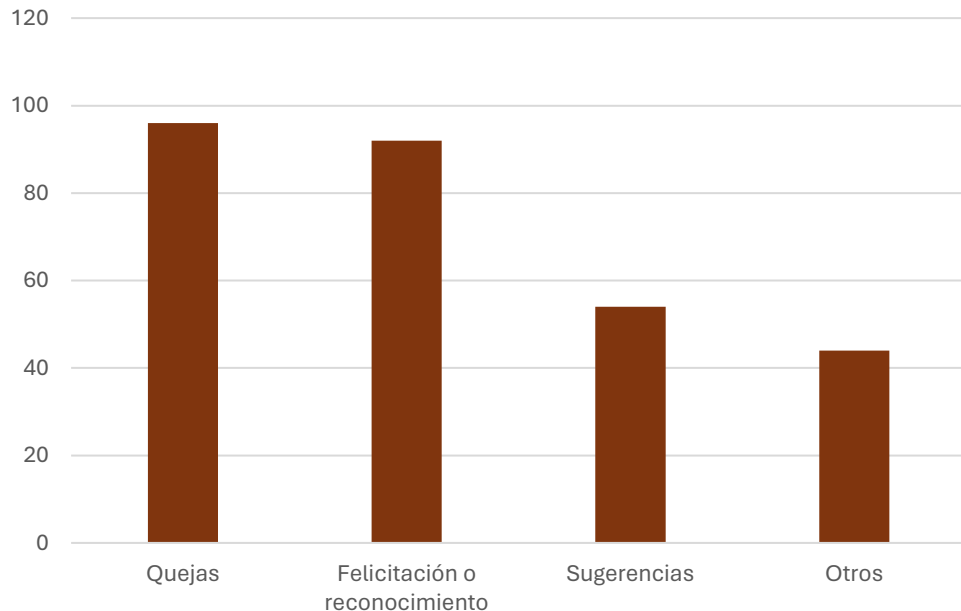
Dentro de los canales formales que las Instituciones proponen para su comunicación ascendente, los comentarios y **sugerencias** se presentan como una de las alternativas de uso más frecuente, además de habilitar un canal de información desde el personal de base a la línea jerárquica que permite un camino hacia la **mejora continua en el ámbito laboral y personal**, ya que esta herramienta habilita a un espacio de participación que permite motivar al personal y desarrollar el sentido de pertenencia.



Análisis cualitativo

Comentarios y sugerencias

Comentarios y sugerencias



De acuerdo con los comentarios del personal, en esta encuesta se desprende lo siguiente:

- 96 Quejas
- 92 Felicitaciones o reconocimientos
- 54 Sugerencias
- 44 Otros comentarios

De manera general y en relación a los comentarios y sugerencias de los encuestados sobresalen las quejas sobre temas de infraestructura, sueldos, basificación, y las felicitaciones van enfocadas a algunas de las áreas de CETI.

Análisis comparativo nivel APF e interinstitucional

Comparación de resultados a nivel APF

Comparativo por factores

Comparativo por reactivos

Análisis comparativo entre instituciones





ANÁLISIS GLOBAL DE LOS RESULTADOS DE LA INSTITUCIÓN

Recomendación de la APF

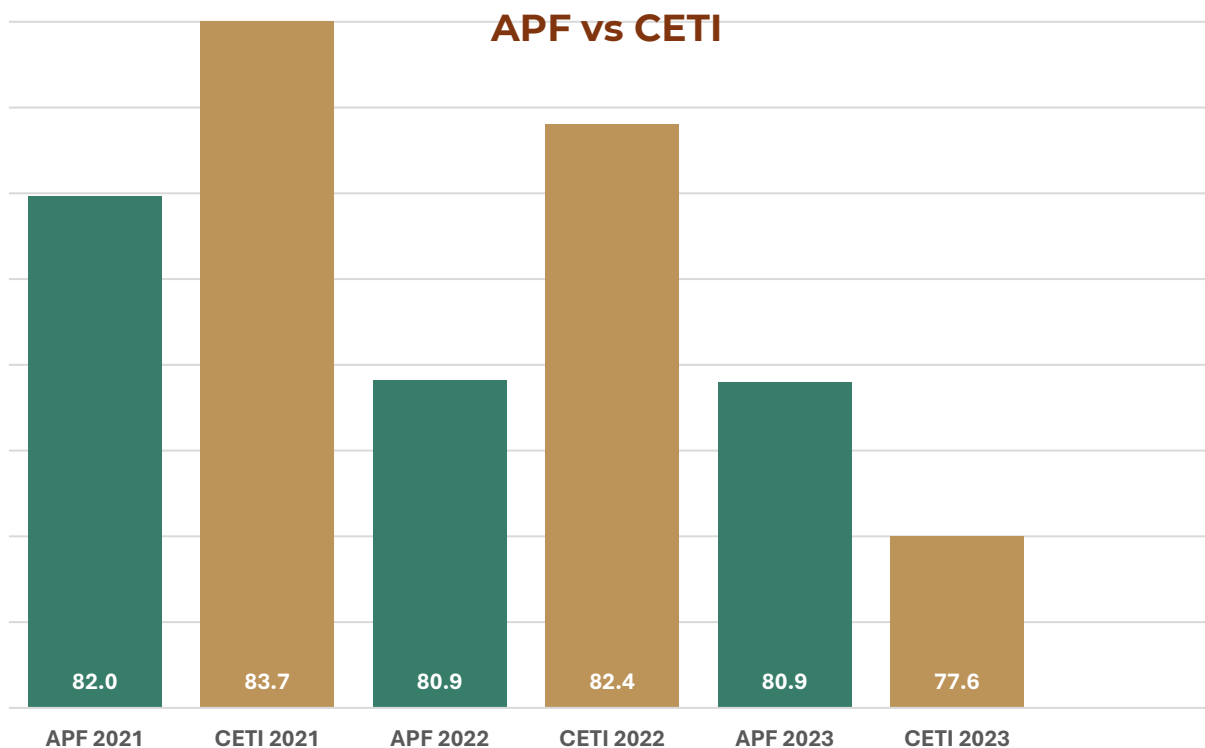
Un ambiente laboral armonioso con una cultura organizacional que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las actividades será siempre una ventaja competitiva para las Instituciones que forman parte de la Administración Pública Federal, ya que la cooperación, la colaboración y la adaptabilidad con el entorno, tiene una relación directa con el ambiente en su contexto. A continuación, se muestra la tabla con los 19 Factores evaluados en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023 y la calificación obtenida en cada factor.

Factor	ÍNDICE institución
124 Reconocimiento laboral	69.35
114 Emergencias	71.28
116 Gestión pública	72.49
112 Capacitación	72.58
115 Evaluación del desempeño	72.65
111 Calidad de vida laboral y estrés	75.89
120 Liderazgo	76.77
123 Orientación a la ciudadanía	77.53
121 Normativa y austeridad	77.75
125 Servicio Profesional de Carrera	78.01
110 Balance trabajo-familia	78.01
122 Organización	79.30
119 Integridad y no discriminación	79.40
127 Transparencia	80.57
128 Valores	80.59
126 Trabajo en equipo	81.38
118 Igualdad de género	82.15
113 Derechos humanos	82.56
117 Identidad con la institución	84.54





Comparación de resultados a nivel APF



De acuerdo al comportamiento histórico de resultados de la APF y CETI se observa que en 2021 y 2022 esta institución obtuvo una calificación aceptable, sin embargo, en comparación con el presente año se observó una disminución de calificación resultando un 77.6, esto nos muestra que la participación de las personas servidoras públicas de esta institución fue menor a los años anteriores, por lo cual es necesario implementar estrategias para motivar al personal a la participación de la ECCO.

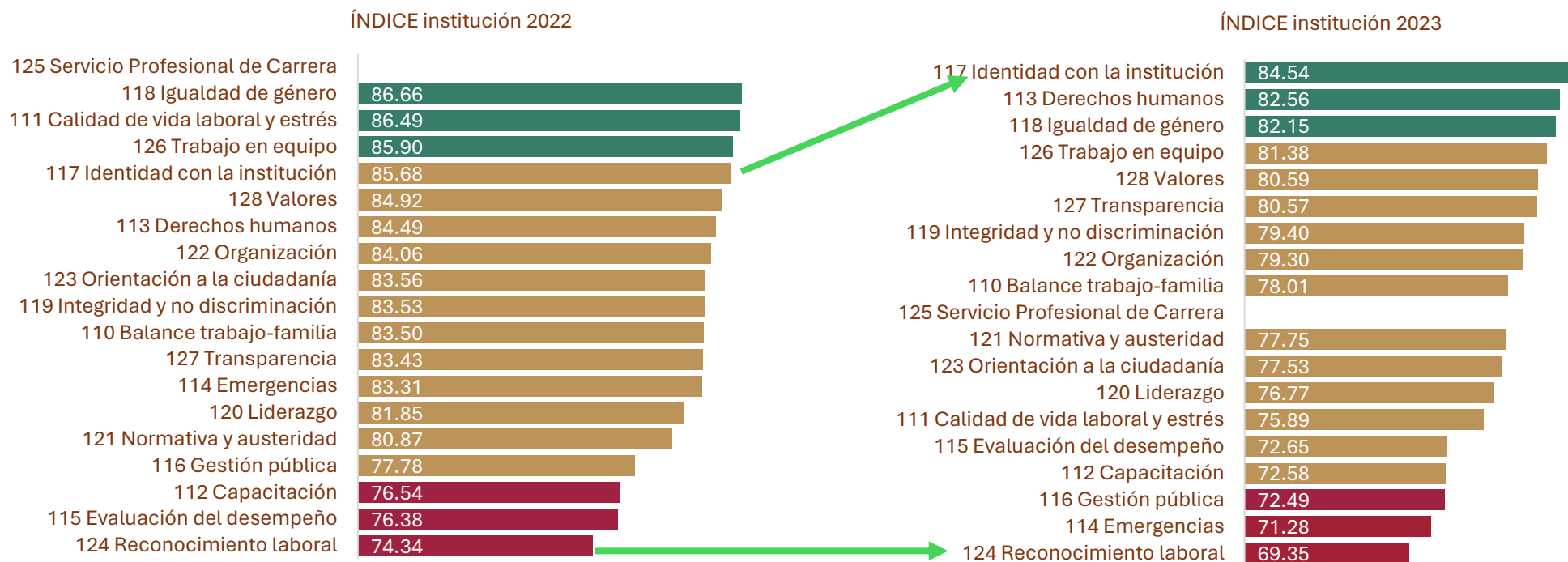


Comparación de resultados en el ramo a nivel APF

Con relación a los resultados obtenidos en la ECCO 2023, en el ramo de Educación Pública, CETI quedo posicionado en el lugar número 11 en comparación con las instituciones correspondientes a este ramo.

#	CLAVE DE RAMO	NOMBRE DEL RAMO	CLAVE DE UR	INSTITUCIÓN	CALIFICACIÓN
0	11	Educación Pública	0	Secretaría de Educación Pública	77.4
1	11	Educación Pública	L6H	Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional	68.2
2	11	Educación Pública	L5N	Colegio de Bachilleres	73.1
3	11	Educación Pública	MAX	Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V.	74.2
4	11	Educación Pública	MDA	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos	74.3
5	11	Educación Pública	MGC	Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico Nacional	74.4
6	11	Educación Pública	L00	Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros	74.8
7	11	Educación Pública	L5X	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	75.1
8	11	Educación Pública	A00	Universidad Pedagógica Nacional	75.2
9	11	Educación Pública	L6I	Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte	76.7
10	11	Educación Pública	B01	XE-IPN Canal 11	77.3
11	11	Educación Pública	L3P	Centro de Enseñanza Técnica Industrial	77.6
12	11	Educación Pública	B00	Instituto Politécnico Nacional	78.1
13	11	Educación Pública	M00	Tecnológico Nacional de México	78.2
14	11	Educación Pública	MDE	Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa	78.9
15	11	Educación Pública	L6W	Consejo Nacional de Fomento Educativo	79.3
16	11	Educación Pública	L6J	Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos	80.0
17	11	Educación Pública	O00	Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez	82.3
18	11	Educación Pública	MAR	Fondo de Cultura Económica	83.2
19	11	Educación Pública	L9T	Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral	84.7
20	11	Educación Pública	K00	Universidad Abierta y a Distancia de México	87.8
21	11	Educación Pública	L4J	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional	88.9
22	11	Educación Pública	G00	Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte	94.9

Análisis comparativo Comparativo por factores



En las gráficas se observa que el factor de “Reconocimiento laboral” sigue siendo de los factores con más baja calificación, otro punto importante a destacar es el del factor de “Identidad con la Institución” que a pesar de la baja participación del personal en la ECCO solo existe 1.14 puntos de diferencia, esto demuestra que los servidores públicos encuestados se sienten identificados con su institución.



Reactivos más y menos favorecidos

FACTOR	REACTIVO	CALIFICACIÓN
114 EMERGENCIAS	430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	85.15
118 IGUALDAD DE GÉNERO	417 Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	85.19
126 TRABAJO EN EQUIPO	452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	85.55
126 TRABAJO EN EQUIPO	453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.	86.16
117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.	87.51

FACTOR	REACTIVO	CALIFICACIÓN
114 EMERGENCIAS	487 Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos	48.18
111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	486 Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo.	56.23
111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.	64.89
124 RECONOCIMIENTO LABORAL	390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	65.47
124 RECONOCIMIENTO LABORAL	389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	66.67

En la tabla anterior se observa cuáles fueron los reactivos correspondientes a los factores con mayor y menor calificación.





Grafica cuadrantes

APF vs CETI

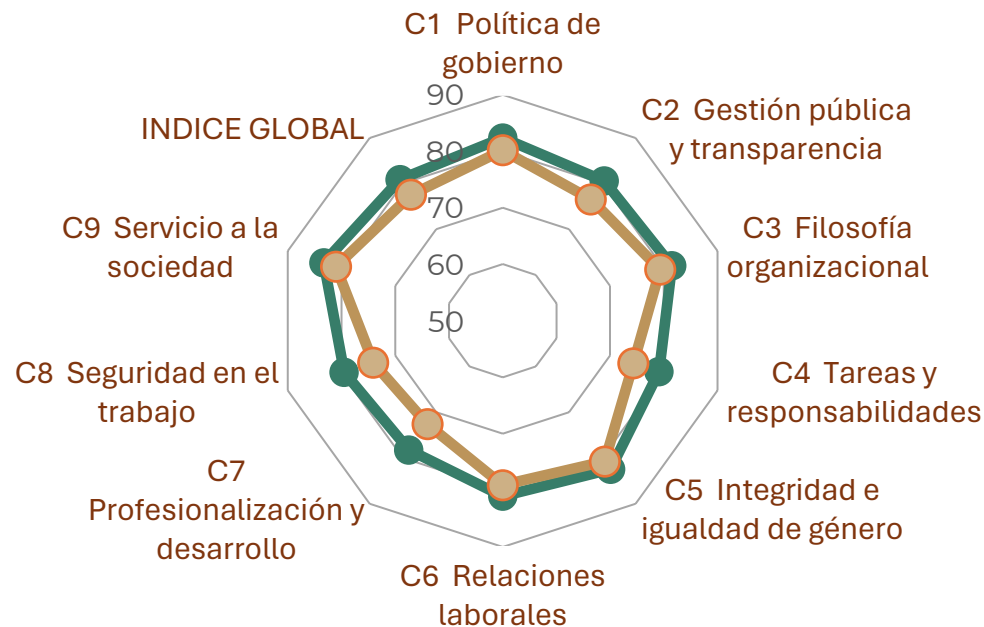


En el comparativo de los resultados globales de la APF y la institución se observa que en el cuadrante C5 Integridad e Igualdad de género existe una mínima diferencia de 1.7 puntos en cuanto a los datos obtenidos, mientras que el cuadrante C7 Profesionalización y desarrollo existe una diferencia mayor a 6 puntos.



Radiales APF 2023 - Institución 2023

Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 Institución
C1 Política de gobierno	82.4	82.4	80.2
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	80.6	76.5
C3 Filosofía organizacional	83.0	81.5	79.3
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	79.1	74.3
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	82.5	80.8
C6 Relaciones laborales	81.7	81.0	79.1
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	78.3	72.6
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	79.5	74.1
C9 Servicio a la sociedad	83.6	83.3	81.0
ÍNDICE GLOBAL	82.0	80.9	77.6



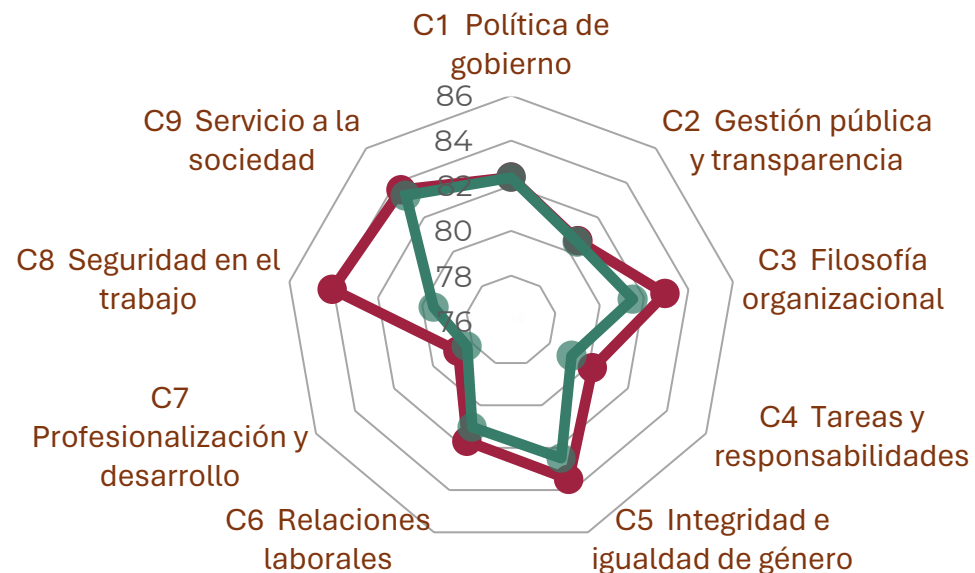
En la gráfica podemos observar que la mayor calificación de CETI vs la APF es el cuadrante C9 “Servicio a la sociedad” con 81.0 contra un 83.30 de la APF. Esto demuestra que en CETI el personal encuestado se siente identificado con la institución y a su vez pueden contribuir al bienestar de la sociedad.





Radiales APF (Comparativo 2022 -2023)

Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 Institución
C1 Política de gobierno	82.4	82.4	80.2
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	80.6	76.5
C3 Filosofía organizacional	83.0	81.5	79.3
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	79.1	74.3
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	82.5	80.8
C6 Relaciones laborales	81.7	81.0	79.1
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	78.3	72.6
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	79.5	74.1
C9 Servicio a la sociedad	83.6	83.3	81.0
INDICE GLOBAL	82.0	80.9	77.6



En la gráfica se observa que existe a nivel APF una disminución en puntuación de 2022 a 2023, por consiguiente, también existe ese descenso a nivel institución.

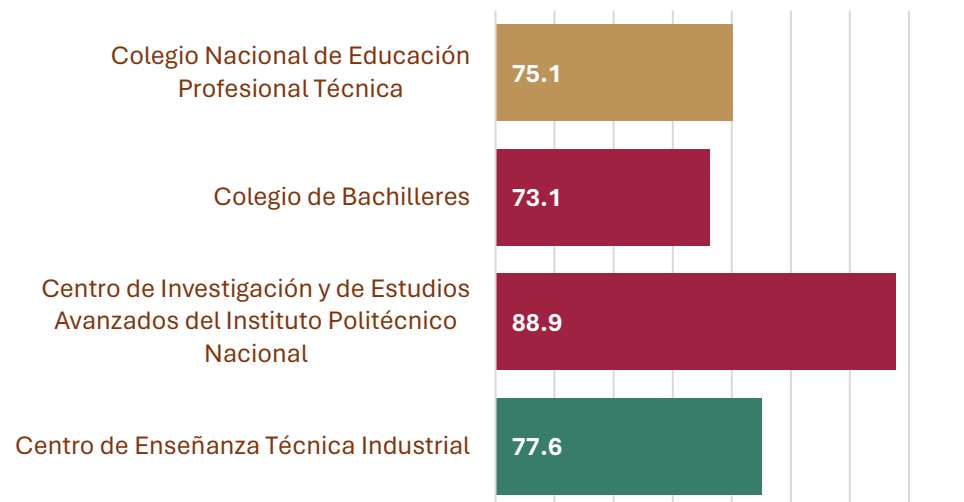


Análisis comparativo entre instituciones

Comparativo a nivel interinstitucional

La comparación es un recurso que se utiliza para establecer los elementos a partir de los cuales objetos, personas o situaciones son similares entre sí, es por eso por lo que comparamos los resultados del Centro de Enseñanza Técnica Industrial en cuanto a la respuesta en la población universo que respondió la encuesta con la de otras instituciones descentralizadas que se encuentran en el ramo Educativo que son las siguientes:

Comparativo entre instituciones



El Centro de enseñanza Técnica Industrial CETI se comparó con otras instituciones que tienen oferta educativa similar y que se enfocan en la educación media superior y superior, las instituciones con las que se compara cuentan con personalidad jurídica y patrimonio. Se observa que, CETI se encuentra en segundo lugar por encima del Colegio de Bachilleres y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, según la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023.



Comparativo por cuadrantes 2022 vs 2023

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Centro de Enseñanza Técnica Industrial			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.7	79.2	76.5
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.6	85.1	85.2
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.2	83.8	84.6

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Centro de Enseñanza Técnica Industrial			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.2	74.3	72.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	76.5	80.8	74.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.3	79.1	81.0

De acuerdo con el comparativo, se observa la poca participación del personal en la ECCO 2023 la cual se ve reflejada en la puntuación de cada cuadrante. Hay cuadrantes como el de seguridad en el trabajo en el cual de 2022 a 2023 existe una diferencia de 11.1 por lo cual es necesario implementar mecanismos para incentivar la participación en la ECCO pero también para mejorar en esas áreas de oportunidad.





Fortalezas y áreas de oportunidad

En el CETI podemos reconocer que se cumplieron los compromisos establecidos. Aun así, debemos reconocer que es necesario mejorar las estrategias e implementar medidas innovadoras a fin de mejorar como institución y que las personas servidoras públicas que laboramos en CETI nos sintamos identificados tanto en el ámbito laboral como en nuestros quehaceres personales y familiares.



FORTALEZAS



DEBILIDADES



OPORTUNIDADES



AMENAZAS



Unas de las mayores fortalezas que tiene CETI y que es indispensable mejorar o por lo menos mantener en el mismo puntaje las encontramos en los cuadrantes C9 “Servicio a la sociedad” y C1 “Política de gobierno” por consiguiente, los factores mejor evaluados de estos cuadrantes son los siguientes.

FORTALEZAS Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023		Índice
386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.		87.5
460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.		89.9
461 Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.		79.3
462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.		74.3
463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.		91.5
Promedio factor 2023		84.5
Global APF 2023		80.9

FORTALEZAS Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023		Índice
417 Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.		85.2
418 Quienes colaboran en la institución donde trabajo actúan sin acosar, ni hostigar sexualmente a las personas con quienes tienen trato.		79.9
483 En mi institución los hombres trabajan directamente con mujeres, escuchando sus ideas, valorando sus aportaciones, independientemente de su puesto.		83.4
484 En mi institución tanto mujeres como hombres tenemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto y se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.		82.7
485 En mi institución los hombres hacen uso de los permisos de cuidados paternos o permisos especiales de cuidados (horarios flexibles, teletrabajo, entre otros) libres de estereotipos de género.		79.5
Promedio factor 2023		82.2
Global APF 2023		80.9





Mientras que las debilidades o áreas de oportunidad que se encontraron para implementar prácticas de transformación en la institución son las que se encuentran en los cuadrantes C4 “Tareas y responsabilidades” y C8 “Seguridad en el trabajo”. Los factores con menor puntuación son los siguientes.

DEBILIDADES Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023	Índice
389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	66.7
390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	65.5
391 En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	70.3
392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	67.3
393 En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.	77.0
Promedio factor 2023	69.4
Global APF 2023	80.9

DEBILIDADES Factor 114 EMERGENCIAS / 2023	Índice
430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	85.2
431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).	79.2
433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	71.5
487 Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos	48.2
Promedio factor 2023	71.3
Global APF 2023	80.9

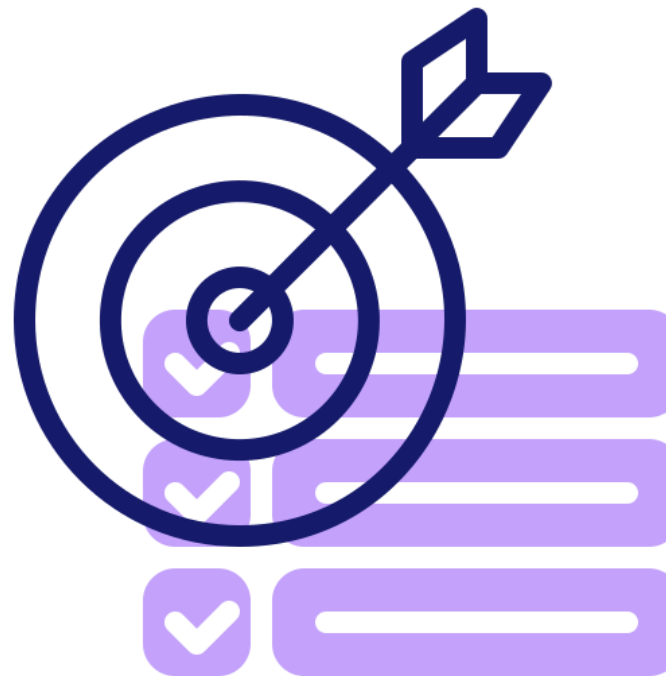




Definición de objetivos estratégicos

Para el plan de acción (PTCCO) se tomarán los 2 cuadrantes menos favorecidos para fijar los objetivos estratégicos. Tomando en cuenta lo anterior, la definición de los objetivos estratégicos es en base a las debilidades o áreas de oportunidad pero que también repercuten en las fortalezas que se reflejan en la ECCO 2023 por lo cual se pretende fortalecer los cuadrantes, factores y en general los reactivos que dependen de los mismos.

Los cuadrantes con mayor área de oportunidad y que ya se analizaron en las fortalezas y debilidades son los de y “Tareas y responsabilidades” y “Seguridad en el trabajo”, sus respectivos factores para los cuales están enfocados los objetivos estratégicos.





Objetivos estratégicos y Practicas de Transformación PTCCO 2024

Una vez identificadas las debilidades o áreas de oportunidad que se observan en la ECCO 2023, podemos definir objetivos estratégicos y prácticas que nos ayuden a mejorar esos aspectos en los que los servidores públicos de la institución hacen señalamientos.

OBJETIVOS

- ✓ Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2023 entre el personal de la institución.
- ✓ Reconocer el esfuerzo y antigüedad del personal docente y administrativo, dentro de la Institución.
- ✓ Reconocer a la innovación educativa del CETI.
- ✓ Mostrar el esfuerzo del personal para fortalecer el sentido de pertenencia.
- ✓ Difundir a la comunidad del CETI los logros destacados del personal.
- ✓ Promover las convocatorias y publicaciones de puestos vacantes.
- ✓ Rediseñar la evaluación administrativa y mandos medios y superiores.
- ✓ Rediseñar la evaluación docente.
- ✓ Difundir y contar con el personal para organizar una jornada de asesorías fiscal y contable.
- ✓ Promover entre el personal una capacitación sobre el tema de organización financiera.





PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

- ✓ Difundir los resultados de la ECCO 2023 en los medios de comunicación internos de la institución.
- ✓ Organizar un evento en el cual se reconozca los años de servicio del personal de la institución
- ✓ Establecer foros de buenas prácticas docentes del CETI.
- ✓ Crear tarjetas físicas de felicitación por antigüedad y cumpleaños.
- ✓ Presentar video con entrevistas del personal para su difusión en redes sociales.
- ✓ Difundir en medios masivos las vacancias que se tengan en la institución señalando el perfil y requisitos para su ocupación.
- ✓ Analizar la evaluación en administrativos y mandos medios y superiores para mejorar aspectos de cumplimiento de obligaciones y responsabilidades.
- ✓ Analizar la evaluación docente para incorporar aspectos relacionados con la actualización curricular de CETI.
- ✓ Organizar una jornada de asesorías en materia fiscal para facilitar la presentación de la Declaración anual de impuestos, esto con el apoyo de expertos que puedan solventar todas las dudas del personal.
- ✓ Capacitar al personal para contribuir a ofrecer herramientas para mejorar los hábitos de sus finanzas personales.





Programación del PTCCO

Cronograma de actividades

Prácticas de Transformación	2024											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Difundir los resultados de la ECCO 2023 en los medios de comunicación internos de la Institución.												
Organizar un evento en el cual se reconozca los años de servicio del personal de la institución.												
Establecer foros de buenas prácticas docentes del CETI.												
Crear tarjetas físicas de felicitación por antigüedad y cumpleaños.												
Presentar video con entrevistas del personal para su difusión en redes sociales.												
Difundir en medios masivos las vacancias que se tengan en la Institución, señalando el perfil y requisitos para su ocupación.												
Analizar la evaluación en administrativos y mandos medios y superiores para mejora en aspectos de cumplimiento de obligaciones y responsabilidades.												
Analizar la evaluación docentes para incorporar aspectos relacionados con la actualización curricular de CETI.												
Organizar una jornada de asesorías en materia fiscal para facilitar la presentación de la Declaración anual de impuestos, esto con el apoyo de expertos que puedan solventar todas las dudas del personal												
Capacitar al personal para contribuir a ofrecer herramientas para mejorar los hábitos de sus finanzas personales.												



Efectividad del PTCCO

Respecto a la efectividad del PTCCO 2024 de la ECCO 2023 esta se reportará una vez que se hayan realizado las prácticas de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma de actividades.



DIFUSIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS PTCCO

