



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®

Resultados de la Encuesta y Cultura Organizacional (ECCO 2023)



Contenido

1. Introducción
2. Factores que miden la encuesta
3. Análisis cuantitativo
4. Análisis cualitativo
5. Análisis comparativos
6. Fortalezas y debilidades
7. Objetivos estratégicos



Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO) abarca una serie de factores que inciden de manera positiva o negativa en el rendimiento, la eficiencia, la calidad de los servicios y la reputación de la institución. Estos elementos son el resultado de las interacciones internas, las actitudes, las percepciones y las conductas de las y los servidores públicos, influenciadas por motivaciones individuales, la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de los resultados obtenidos. Por consiguiente, los resultados obtenidos de dicha encuesta representan una valiosa oportunidad para diseñar un programa orientado a transformar el clima y la cultura organizacional.



Factores que mide la encuesta

C1. Política de gobierno

- 01** Normativa y austeridad
- 02** Derechos Humanos

C2. Gestión pública y transparencia

- 03** Gestión pública
- 04** Transparencia

C3. Filosofía organizacional

- 05** Balance trabajo – familia
- 06** Derechos Humanos

C4. Tareas y responsabilidades

- 07** Organización
- 08** Reconocimiento laboral

C5. Integridad e igualdad de género

- 09** Igualdad de género
- 10** Integridad y no discriminación

C6. Relaciones laborales

- 11** Liderazgo
- 12** Trabajo en equipo

C7. Profesionalización y desarrollo

- 13** Capacitación
- 14** Evaluación del desempeño
- 15** Servicio Profesional de Carrera

C8. Seguridad en el trabajo

- 16** Emergencias
- 17** Calidad de vida laboral y estrés

C9. Servicio a la sociedad

- 18** Identidad con la institución
- 19** Orientación a la ciudadanía



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



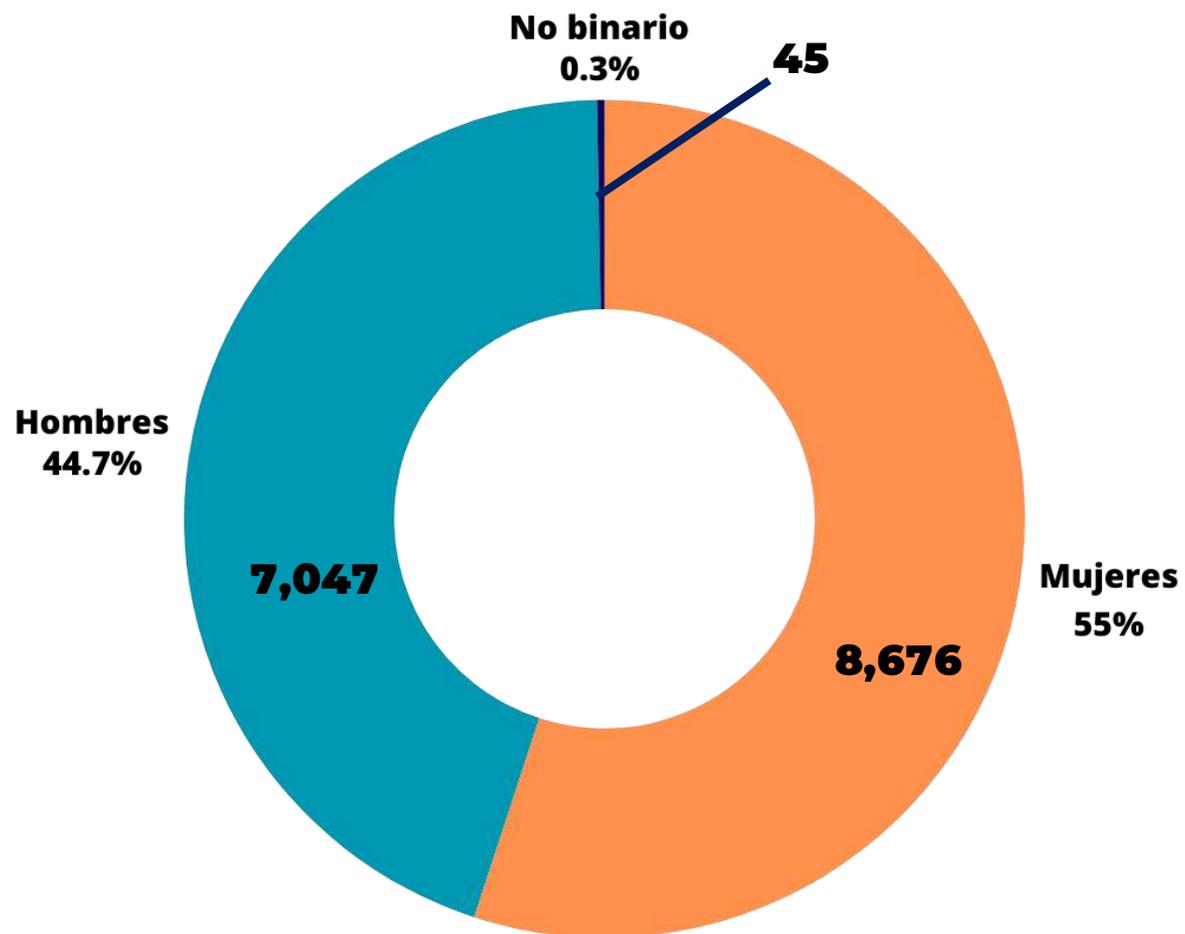
TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®

Análisis cuantitativo



Identidad sexual y género no binario

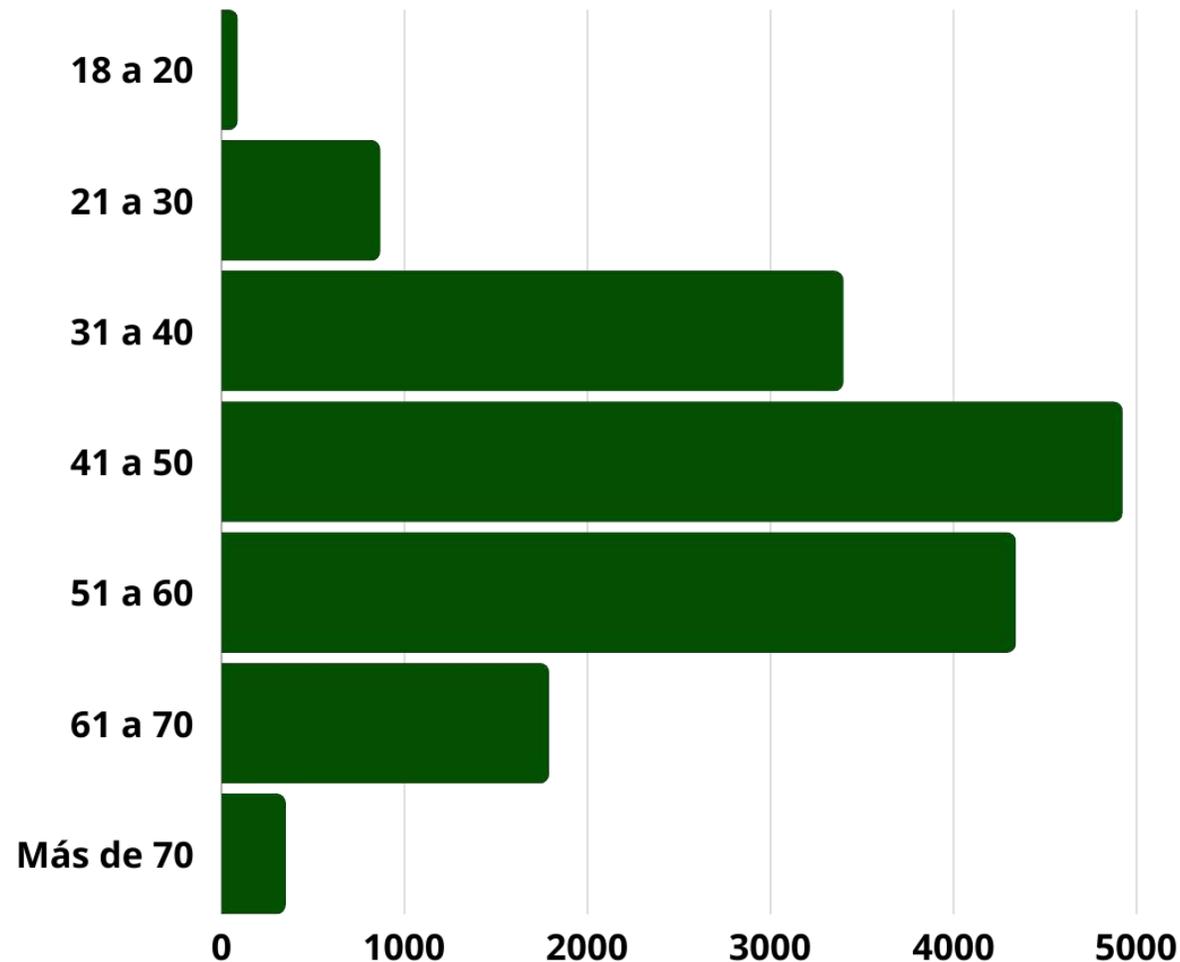
El análisis de los datos refleja una distribución demográfica en el Tecnológico Nacional de México (TecNM), donde el 55% de la población corresponde a hombres, el 44.7% a mujeres y el 0.3% se identifica como personas no binarias. Estas estadísticas destacan una diversidad dentro de la institución, enfatizando la importancia de implementar políticas inclusivas y equitativas para atender las necesidades de toda la comunidad.





Edad

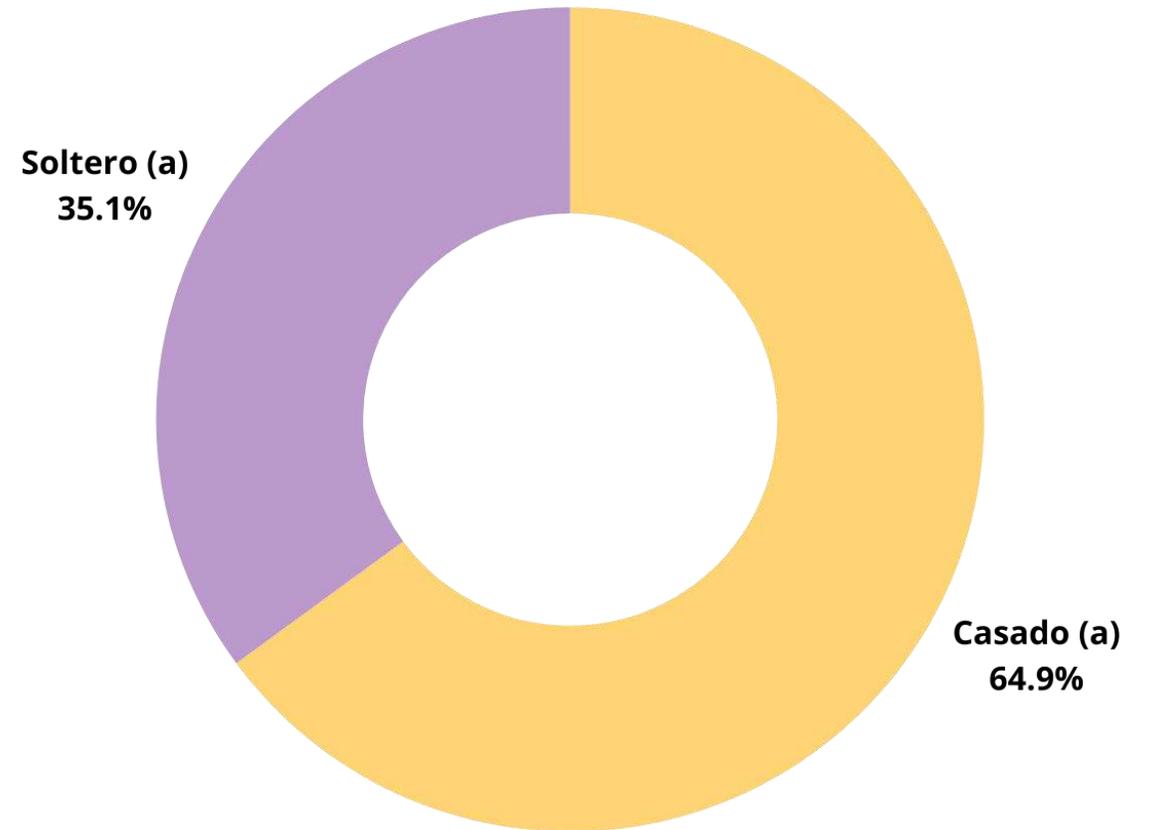
La diversidad en los grupos de edad es evidente. La mayoría de la muestra se concentra en el rango de 41 a 50 años, representando aproximadamente el 31.2% del total, lo que refleja una considerable experiencia en el conjunto de datos. Además, destaca la participación activa de personas jóvenes adultas en el grupo de 31 a 40 años, que equivale al 21.6% del total, enriqueciendo así la representatividad de opiniones. Aunque los grupos más jóvenes y mayores son menos numerosos en comparación, su inclusión, que representa el 0.6% para el grupo de 18 a 20 años y el 2.2% para aquellos de más de 70 años, sigue siendo crucial para capturar una variedad de perspectivas.





Estado civil

Se observa una distribución considerable en el estado civil de las personas encuestadas. Con 5,530 personas identificadas como solteras, lo que representa el 35.1% del total, y 10,239 personas como casadas, equivalente al 64.9%, se evidencia una diversidad en las situaciones personales de quienes trabajan en la institución.

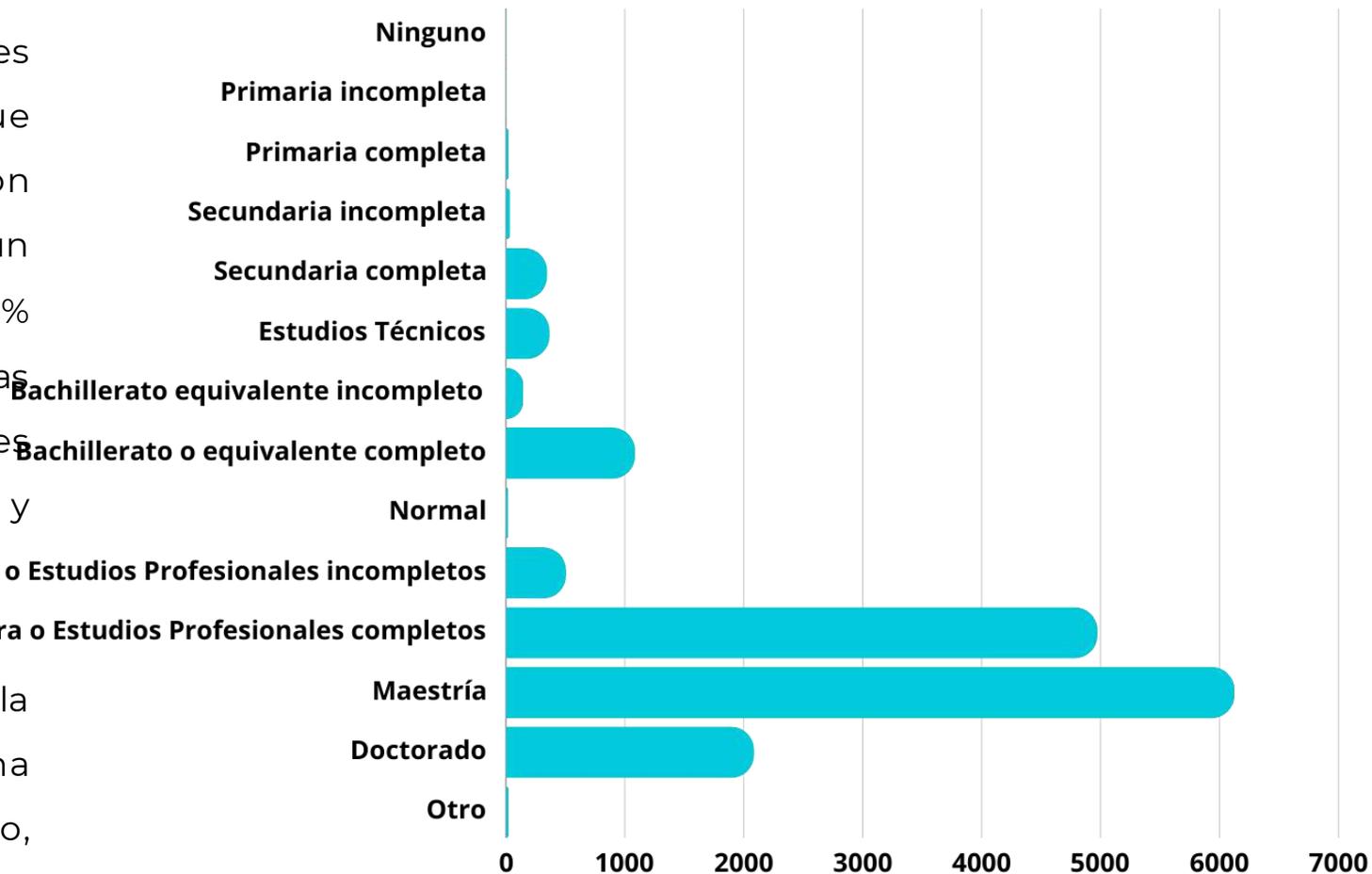




Nivel escolar

Los datos revelan una amplia diversidad en los niveles educativos de las personas encuestadas. Destaca que el 38.9% posee una maestría, seguido por un 31.5% con licenciatura o estudios profesionales completos, y un 13.2% con doctorado. También se observa que un 6.9% ha finalizado la preparatoria o equivalente, mientras que porcentajes menores han alcanzado niveles educativos más bajos, como primaria completa (0.2%) y secundaria completa (2.2%).

Estos resultados reflejan un compromiso sólido con la educación continua y el avance profesional, con una presencia notable en niveles de posgrado, especialmente en maestría y doctorado.

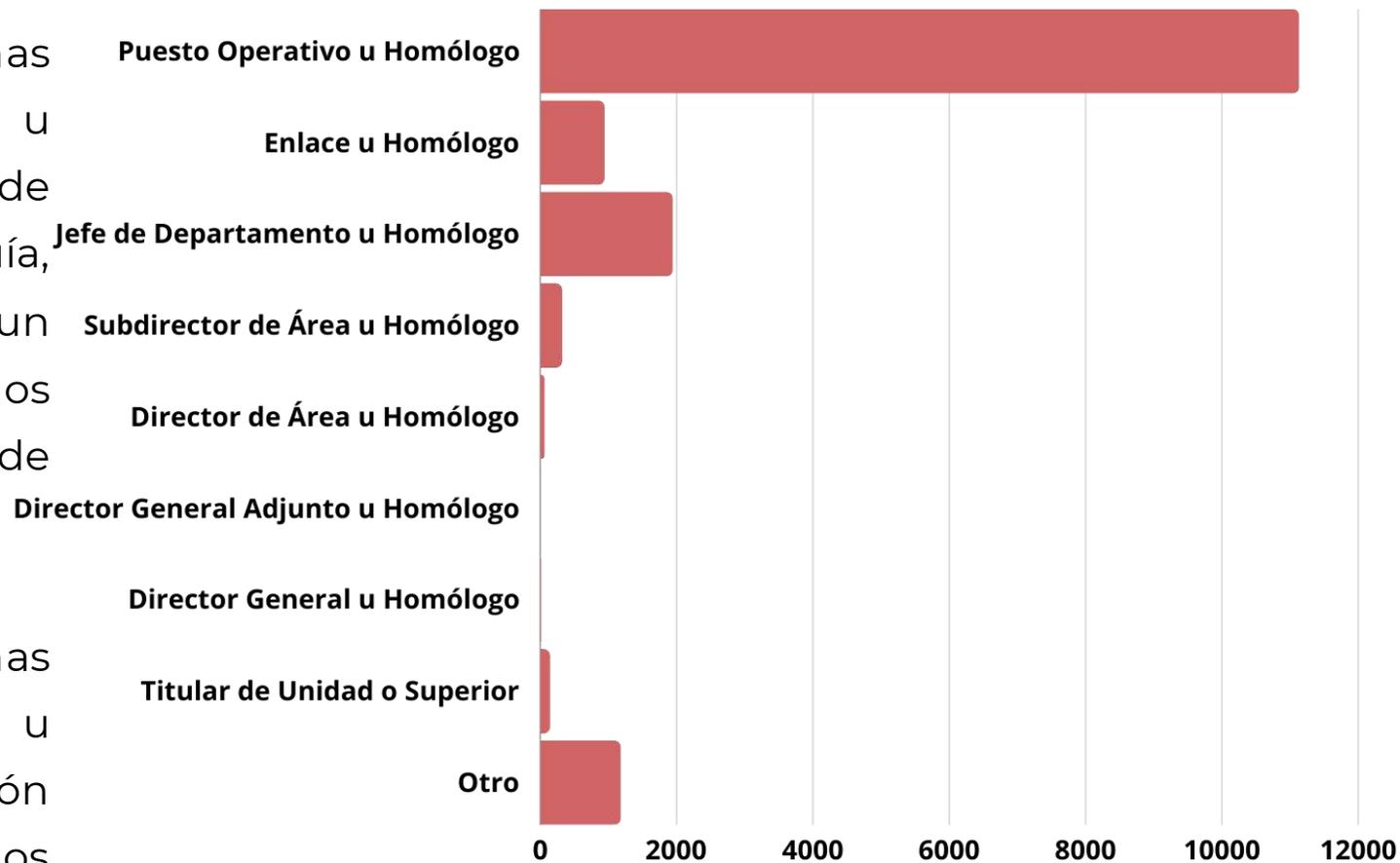




Nivel de puesto

Los datos muestran que el 70.6% de las personas encuestadas ocupan puestos operativos u homólogos, seguidas por un 12.3% en Jefaturas de Departamento. Los cargos de mayor jerarquía, como Subdirectores y Directores, representan un porcentaje menor, al igual que los cargos superiores. Un 7.5% indicó tener otro tipo de puesto.

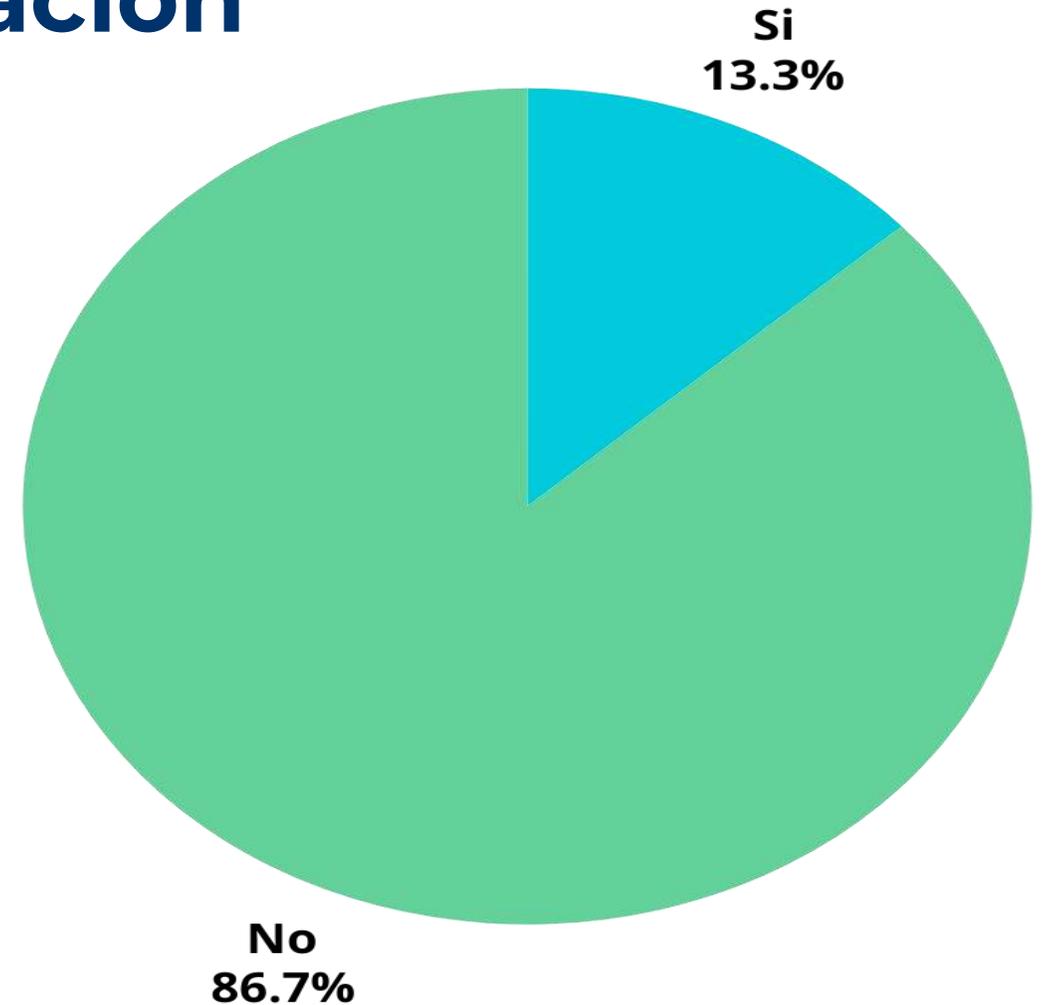
En resumen, la mayoría de las personas encuestadas ocupan puestos operativos u homólogos, lo que sugiere una distribución jerárquica donde predominan niveles intermedios y operativos en el TecNM.





Sistemas de Profesionalización

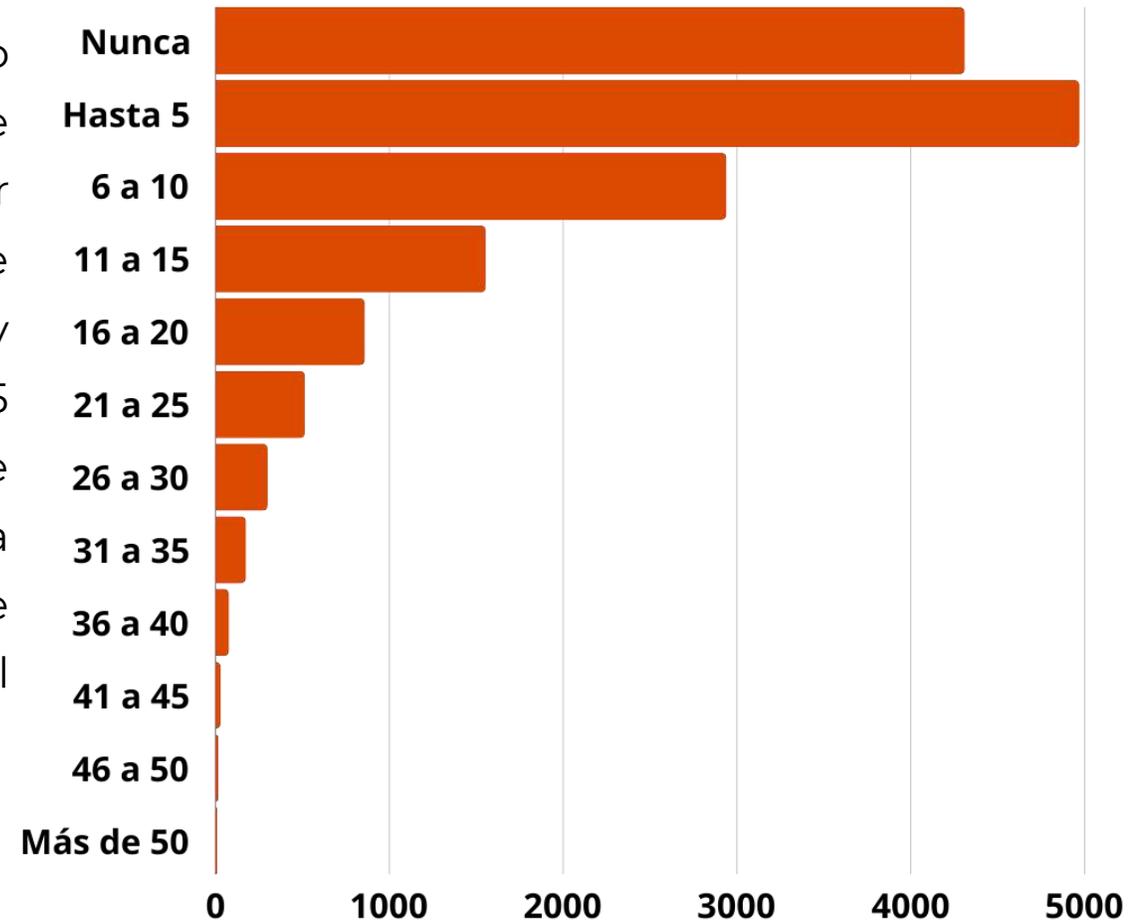
El análisis de la encuesta revela que, de la muestra estudiada, un total de 2,099 individuos afirmaron estar afiliados a un sistema de profesionalización. Por otro lado, un número considerablemente mayor, representado por 13,670 personas, indicaron no estar afiliadas a ningún sistema de profesionalización.





Años en iniciativa privada

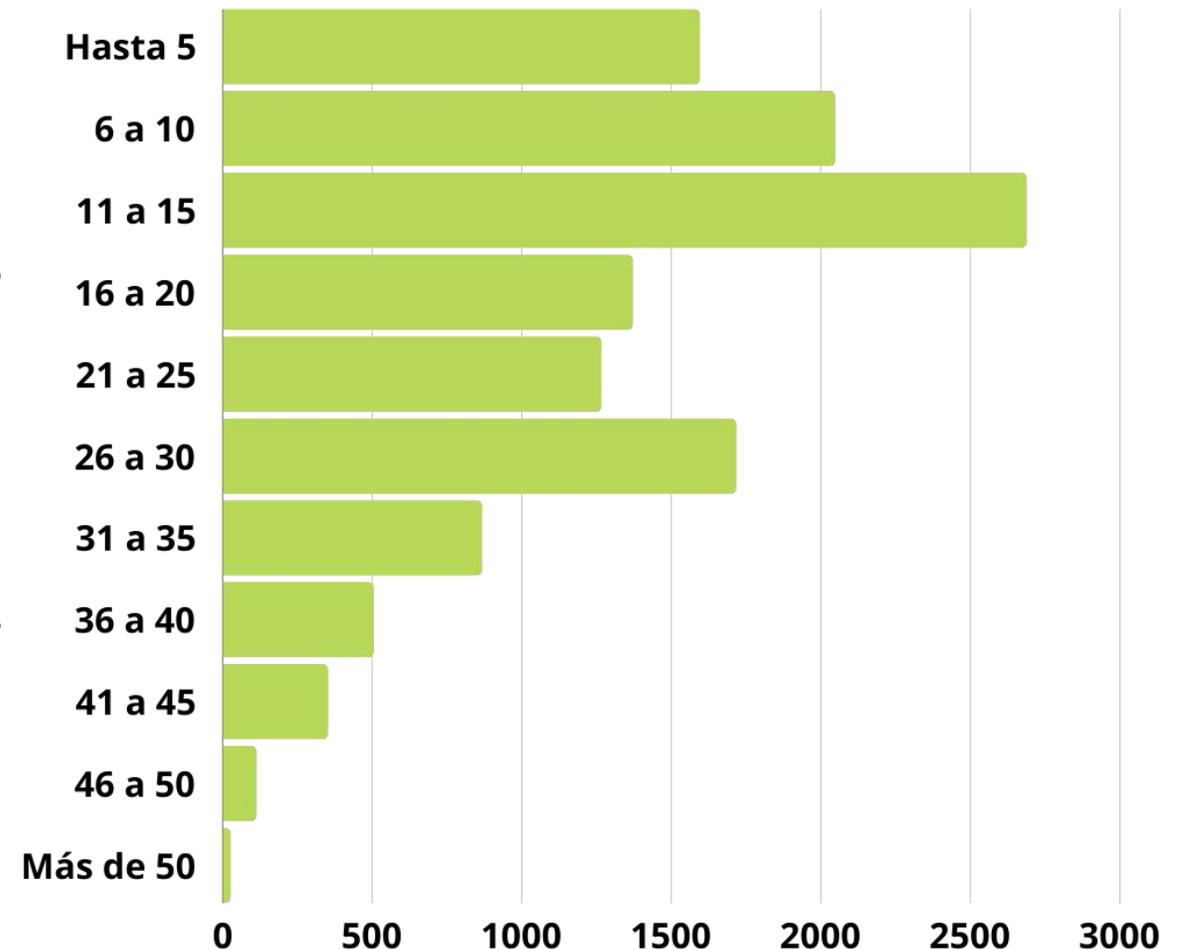
Los resultados muestran una variedad en el tiempo laborado en el sector privado por las personas encuestadas. Un total de 4,311 personas, equivalente al 27.3%, indicaron nunca haber trabajado en el sector privado, mientras que un 31.5% tiene hasta 5 años de experiencia. Además, un 18.6% tiene entre 6 y 10 años de experiencia laboral, y un 9.9% ha trabajado de 11 a 15 años en este sector. Se observa también que un 5.5% tiene entre 16 y 20 años de experiencia, y porcentajes menores para períodos más largos. Estos datos reflejan la diversidad de experiencias laborales entre las personas encuestadas del TecNM.





Años en la Administración Pública Federal

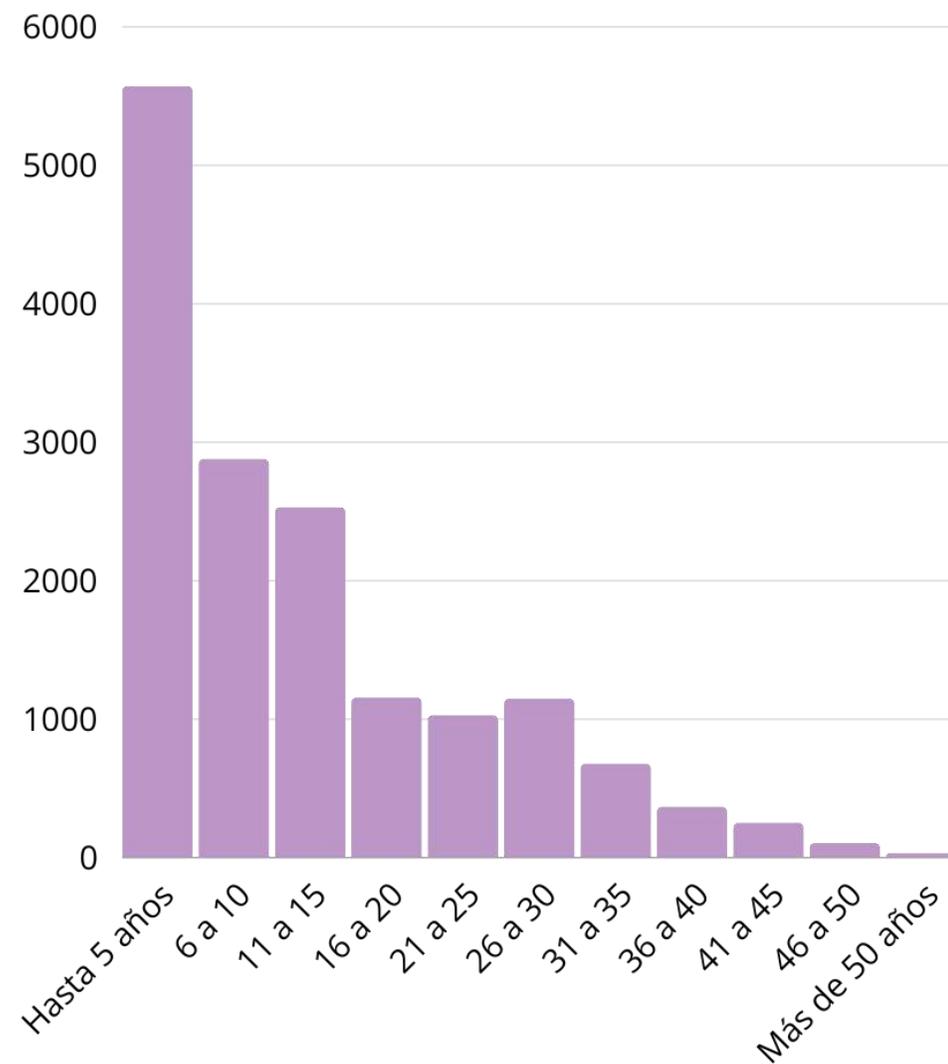
Los resultados muestran la diversidad en el tiempo laborado de las personas servidoras públicas en la administración pública federal. Un 10.7% tiene hasta 5 años de experiencia, mientras que un 15.2% ha trabajado entre 6 y 10 años en esta área. Además, un 21.9% tiene entre 11 y 15 años de experiencia, y un 11.8% tiene entre 16 y 20 años de experiencia. Se observa también que un 12.7% tiene entre 21 y 30 años de experiencia, con porcentajes menores para períodos más largos. Estos datos evidencian la variabilidad en la trayectoria laboral de las personas servidoras públicas en la administración pública federal.





Antigüedad en el puesto

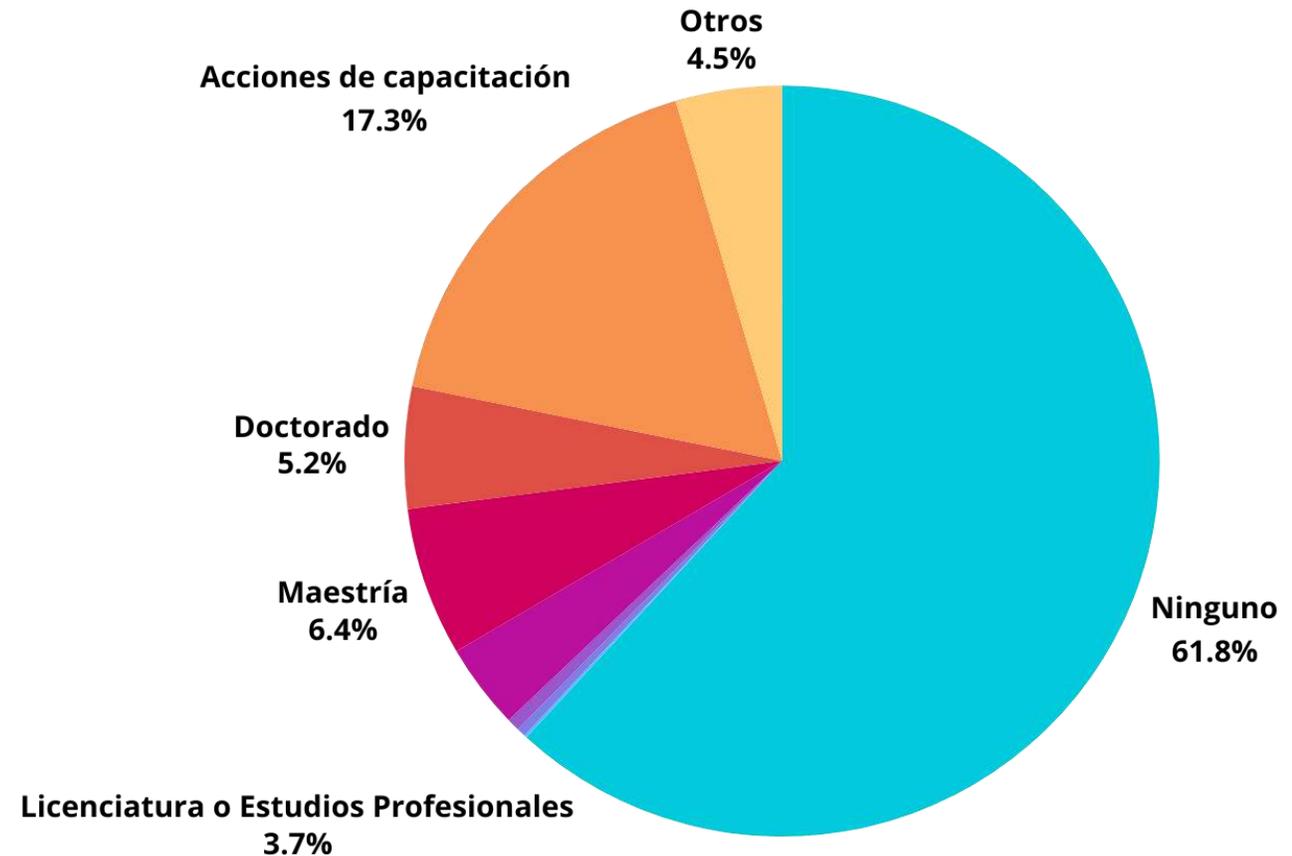
El análisis muestra una diversidad de experiencias laborales en los puestos actuales. Un 35.3% de las personas encuestadas indica tener hasta 5 años en su puesto, mientras que un 18.3% reporta entre 6 y 10 años de experiencia. Además, un 16.1% señala tener entre 11 y 15 años de trayectoria laboral, y un 7.3% entre 16 y 20 años. También se destaca que un 7.3% acumula entre 26 y 30 años en su puesto, lo que subraya la variabilidad en la permanencia laboral con implicaciones significativas para la gestión del talento.





Estudios actuales

El análisis de la encuesta señala que la mayoría de las personas encuestadas, un total de 9,751, lo que representa el 61.8%, no están dedicando tiempo a estudios formales. Por otro lado, un grupo minoritario está en distintas etapas educativas: 9 personas están cursando primaria, 10 están en secundaria, y 58 se enfocan en estudios técnicos. Además, 89 están en preparatoria o equivalente, mientras que 577 están realizando una licenciatura o estudios profesionales. En niveles superiores, 1,010 están persiguiendo una maestría, y 827 están inscritas en un programa de doctorado. Además, 2,721 participan en acciones de capacitación, y 717 están involucradas en otros programas educativos.





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

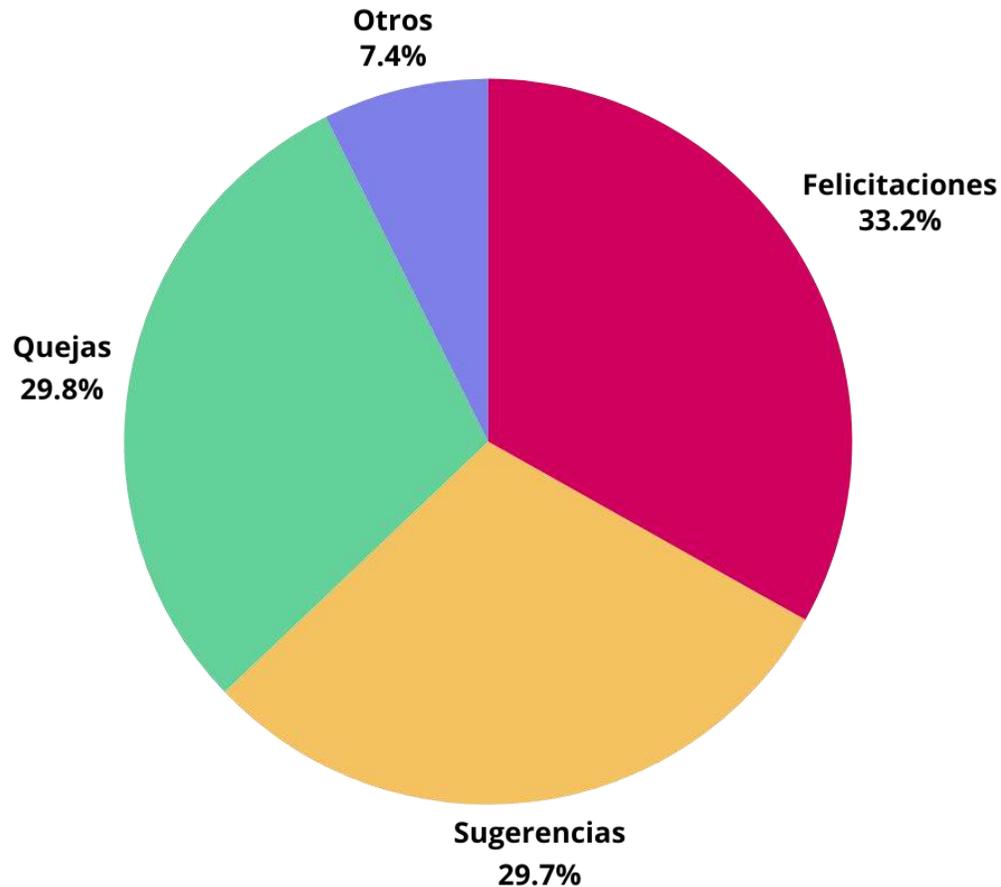


TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®

Análisis Cualitativo



Felicitaciones, sugerencias, quejas y otros



Los resultados de la encuesta destacan el reconocimiento y orgullo hacia el TecNM, pero también revelan preocupaciones sobre abuso de poder, discriminación y nepotismo, así como falta de transparencia. Se sugiere una revisión a la administración para promover un ambiente laboral más ético, junto con mejoras en la capacitación y procesos transparentes para la asignación de plazas.



Felicitaciones



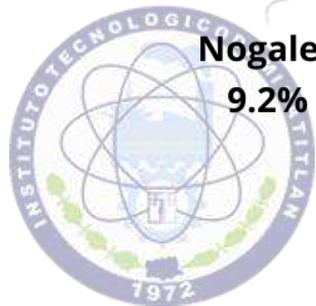
Instituto Tecnológico
de Aguascalientes



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE
TLALNEPANTLA



Morelia
10.9%



Nogales
9.2%



Villahermosa
10.3%



Zacatecas
10.3%



Felicitaciones

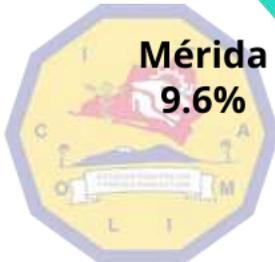
Las principales felicitaciones fueron dirigidas a los Institutos Tecnológicos de Los Mochis, Morelia, Villahermosa, Zacatecas, Minatitlán, Nogales, Tlalnepantla, Celaya, Acapulco y Aguascalientes. Lo más destacable reside en el reconocimiento y las felicitaciones expresadas hacia la Directora del Instituto Tecnológico de Los Mochis por su sobresaliente labor, así como en la gratitud hacia los Institutos Tecnológicos respectivos por su preocupación por el bienestar de la comunidad educativa y el prestigio de la institución. Se subraya la importancia de las encuestas para mejorar el funcionamiento de los institutos, se elogia el ambiente laboral y se reconocen los esfuerzos de directivos, docentes y personal para brindar un servicio de calidad. Además, se resalta el orgullo de pertenecer al TecNM y se expresan felicitaciones por su crecimiento positivo y compromiso con la excelencia académica. En general, se evidencia satisfacción y compromiso con el desarrollo continuo de los institutos y el orgullo de pertenecer al TecNM



Ciudad Madero
7.8%

"POR MI PATRIA Y POR MI BIEN"

Saltillo
8.4%



Mérida
9.6%

Colima
9.6%

San Luis Potosí
10.2%

Celaya
12%



Querétaro
13.3%



Morelia
13.3%



Durango
7.8%

Ciudad Victoria
7.8%



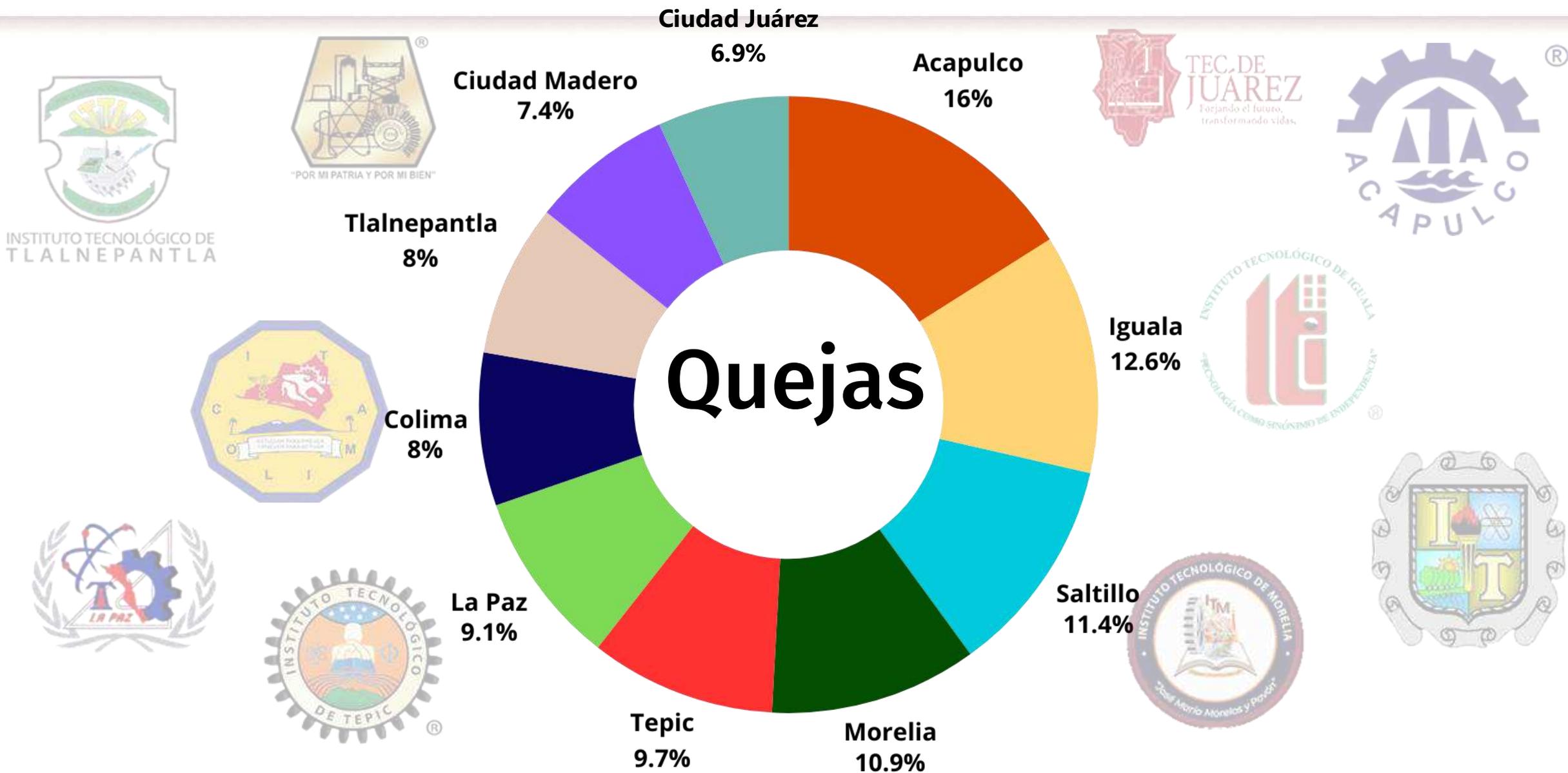
Sugerencias



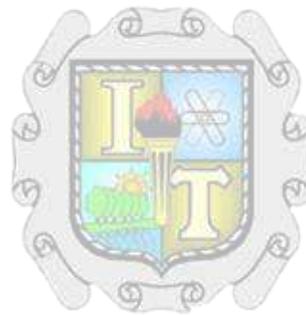


Sugerencias

Las principales sugerencias fueron dirigidas a los Institutos Tecnológicos de Morelia, Querétaro, Celaya, San Luis Potosí, Colima, Mérida, Saltillo, Ciudad Madero, Ciudad Victoria y Durango. Estas sugerencias abarcan una variedad de áreas de mejora dentro de los institutos, incluyendo la inclusión y reconocimiento de los docentes por honorarios, la atención a la seguridad en infraestructura y la garantía de estabilidad laboral. Se demanda una comunicación más efectiva entre las autoridades y el personal, así como la implementación de un sistema anónimo para denuncias. Además, se propone la elaboración de un plan de trabajo anual para definir claramente el rumbo institucional y se reclama una revisión de los procesos de asignación de plazas. También se enfatiza la importancia de reducir la extensión de las encuestas, mejorar la transparencia en la comunicación de resultados y promover el crecimiento profesional del personal administrativo y docente. En resumen, se espera que se tomen medidas concretas para abordar las áreas de mejora identificadas y que se implementen estrategias efectivas para promover el desarrollo continuo de los institutos.



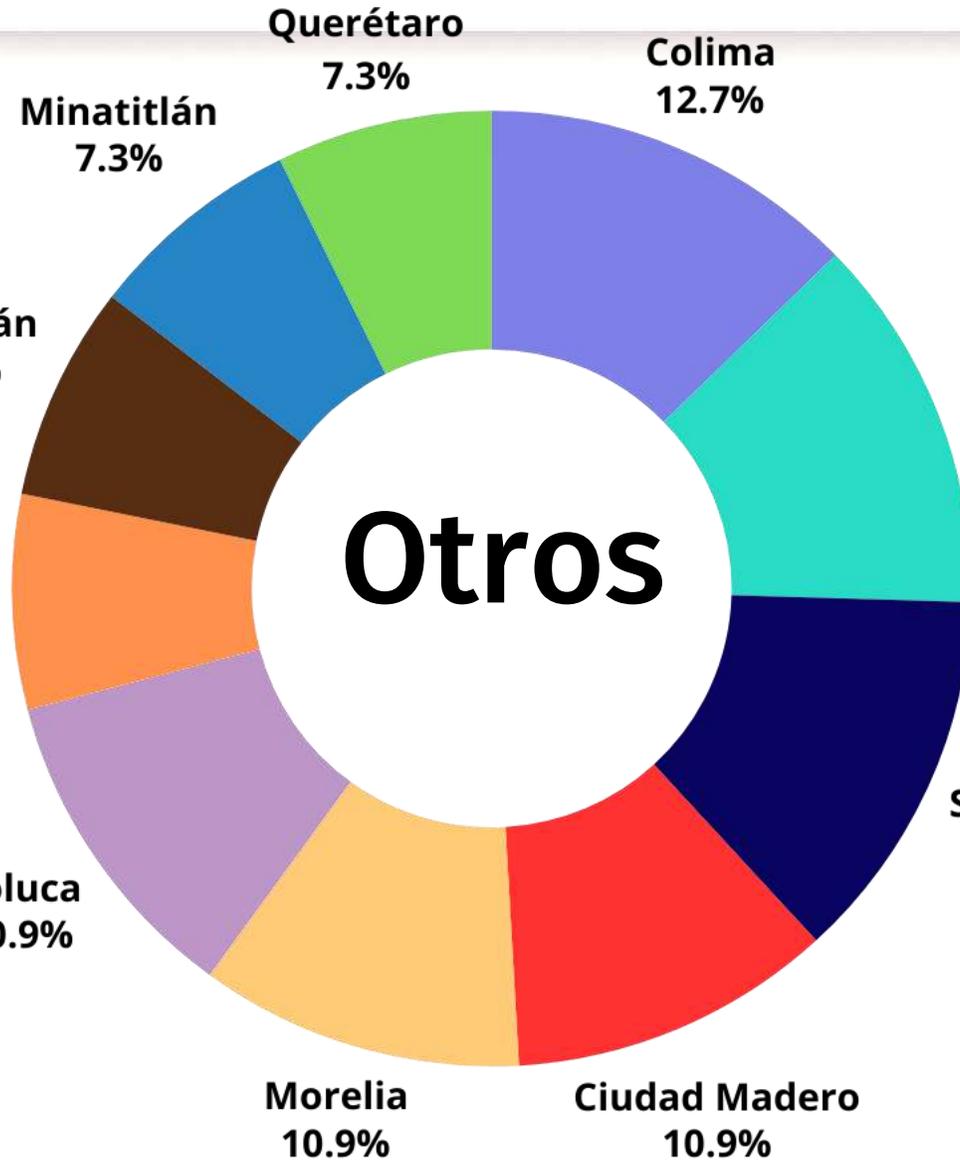
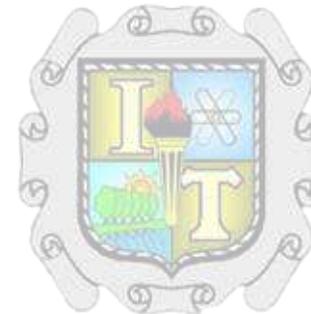
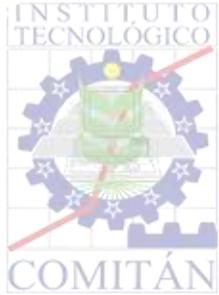
Quejas





Quejas

Las principales quejas fueron dirigidas a los Institutos Tecnológicos de Acapulco, Iguala, Saltillo, Morelia, Tepic, La Paz, Colima, Tlalnepantla, Ciudad Madero y Ciudad Juárez. Estas quejas presentadas reflejan un ambiente laboral inadecuado en varios Institutos Tecnológicos debido a la conducta inapropiada de los directivos. Entre las problemáticas reportadas se encuentran prácticas corruptas, nepotismo, acoso laboral y falta de respeto a los derechos de las personas servidoras públicas. Además, se menciona la presencia de un clima de hostigamiento, intimidación y división entre las personas servidoras públicas. Es relevante destacar que en el caso de Iguala se resaltan prácticas discriminatorias, mientras que en Tepic se mencionan conflictos de interés de las autoridades del Instituto. Asimismo, en La Paz se evidencia discriminación por parte de la Subdirección Académica, y en Ciudad Madero se señala discriminación y hostigamiento laboral por parte de Recursos Humanos. En resumen, las quejas señalan un ambiente laboral tenso y desmotivador debido a prácticas inapropiadas de los directivos, como corrupción, nepotismo y acoso laboral.



Otros

Querétaro
7.3%

Colima
12.7%

Mexicali
12.7%

Saltillo
12.7%

Ciudad Madero
10.9%

Morelia
10.9%

Toluca
10.9%

Acapulco
7.3%

Comitán
7.3%

Minatitlán
7.3%



Otros

Los comentarios principales recopilados en la sección de "otros" provinieron de los Institutos Tecnológicos de Colima, Mexicali, Saltillo, Ciudad Madero, Morelia, Toluca, Acapulco, Comitán, Minatitlán y Querétaro. Estos comentarios reflejan una serie de inquietudes relacionadas con la gestión institucional, el trato equitativo y las condiciones laborales en dichos institutos. Se identifican deficiencias en la comunicación, así como una falta de recursos y apoyo a las personas servidoras públicas. Además, se mencionan percepciones de discriminación y favoritismo por parte de los directivos. Se destaca la importancia de una administración transparente y competente, así como la necesidad de abordar problemas como el acoso laboral y el respeto a los derechos de las personas servidoras públicas.



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®

Análisis comparativo



TecNM 2022 vs TecNM 2023

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Tecnológico Nacional de México			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.4	80.2	78.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.6	83.5	84.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	83.0	81.7	83.6

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Tecnológico Nacional de México			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	77.0	76.1	75.5
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	76.6	78.7	79.3
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.7	80.6	78.2

En esta diapositiva se muestran los modelos Tichy correspondientes a los años 2022 y 2023 del TecNM. Destaca que, en 2022, el puntaje más alto fue alcanzado en el cuadrante C8 Seguridad en el trabajo, con una calificación de 84.1, mientras que, en 2023, el cuadrante C6 Relaciones Laborales obtuvo el puntaje más elevado, con una calificación de 80.6.



TecNM 2022 vs TecNM 2023

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022

Tecnológico Nacional de México

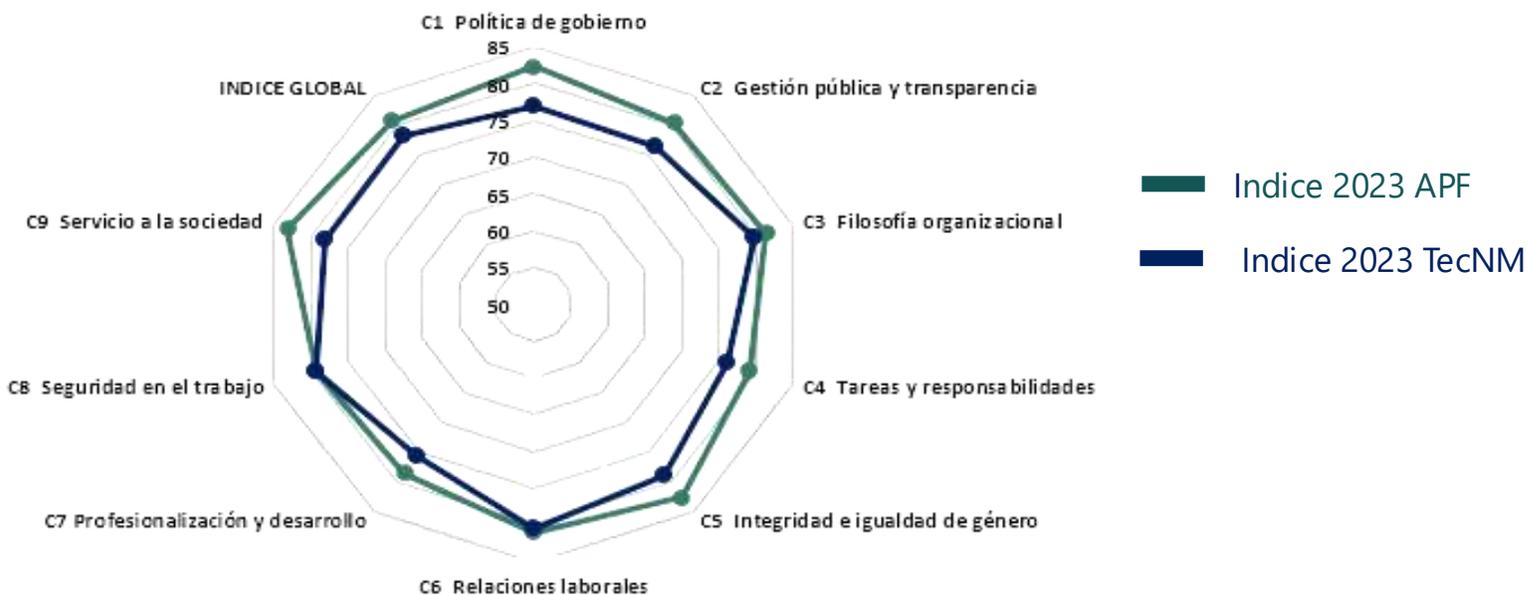
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-5.3	-4.1	-3.2
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-4.1	-4.8	-4.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-3.2	-1.1	-5.4

Se evidencia una disminución significativa en la puntuación del TecNM para el año 2023 en comparación con los resultados obtenidos en 2022, con puntajes destacados en negativo, especialmente en los cuadrantes de C1 Política de gobierno (-5.3), C9 Servicio a la sociedad (-5.4) y C8 Seguridad en el trabajo (-4.8). Además, se observa un bajo desempeño en el cuadrante de C5 Integridad e igualdad de género (-4.8).

Por otro lado, se registran descensos menos pronunciados en los cuadrantes de C6 Relaciones laborales (-1.1), C7 Profesionalización y desarrollo (-3.2), y C3 Filosofía Organizacional (-3.2).



APF 2023 vs TecNM 2023



Cuadrante	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 TecNM
C1 Política de gobierno	82.4	77.0
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	76.6
C3 Filosofía organizacional	81.5	79.7
C4 Tareas y responsabilidades	79.1	76.1
C5 Integridad e igualdad de género	82.5	78.7
C6 Relaciones laborales	81.0	80.6
C7 Profesionalización y desarrollo	78.3	75.5
C8 Seguridad en el trabajo	79.5	79.3
C9 Servicio a la sociedad	83.3	78.2
INDICE GLOBAL	80.9	78.2

La diferencia en el índice global entre el TecNM y la APF es de 2.7, con el TecNM obteniendo 78.2 puntos y la APF 80.9. Los cuadrantes más bajos para el TecNM son C-1 (Política de gobierno), C-2 (Gestión pública y transparencia) y C-5 (Integridad e igualdad de género). Se muestra deficiencias en áreas clave como política de gobierno, gestión pública y transparencia, así como integridad e igualdad de género, lo que indica la necesidad de mejorar en estos aspectos para alcanzar estándares más altos de eficiencia y equidad institucional.



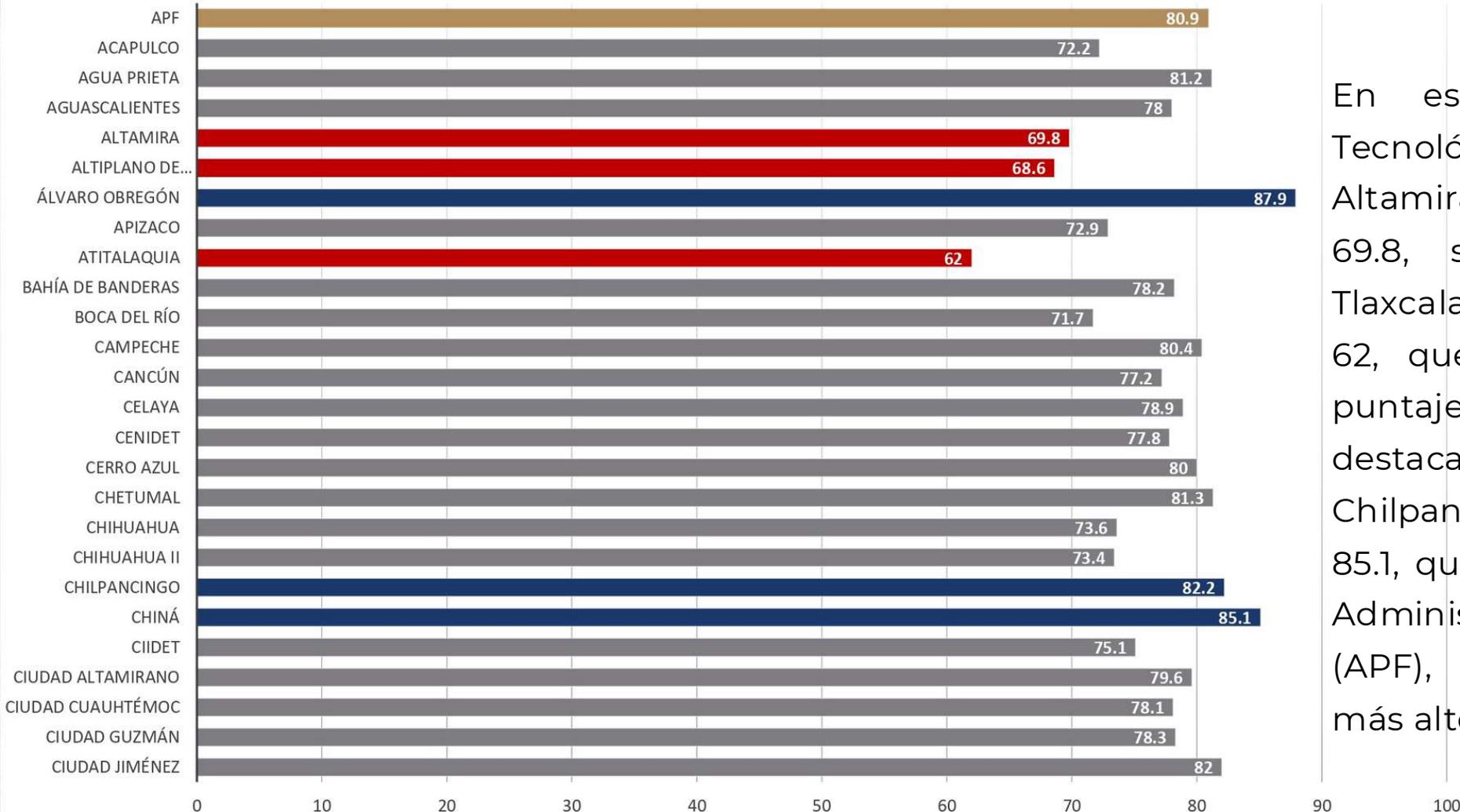
APF 2023 vs TecNM 2023

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF)			
Tecnológico Nacional de México			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-5.3	-3.0	-2.8
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-4.0	-3.8	-0.2
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-1.8	-0.4	-5.1

En el modelo Tichy se observan puntuaciones más bajas en comparación con las de la Administración Pública Federal (APF), especialmente en el sistema organizacional y estratégico, donde dos de los tres cuadrantes muestran bajos puntajes, específicamente en los cuadrantes C1 Política de gobierno y C2 Gestión pública y transparencia. Asimismo, se destaca una calificación muy baja en el cuadrante C9 Servicio a la sociedad, el cual corresponde a los sistemas.



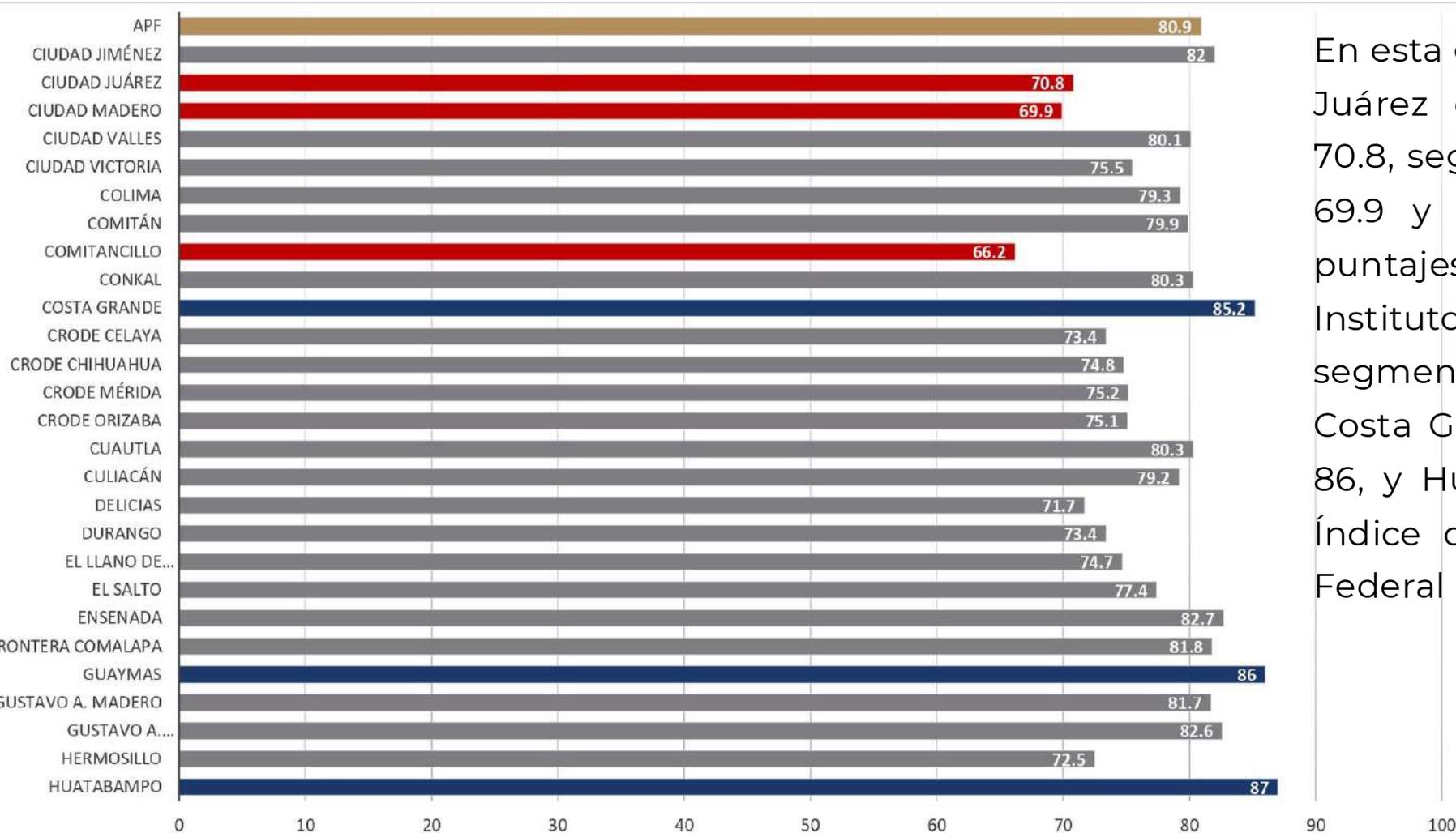
IT's vs IT's



En esta sección de Institutos Tecnológicos, se observa que Altamira obtiene una puntuación de 69.8, seguido por Altiplano de Tlaxcala con 68.6, y Altitalaquia con 62, que se encuentran entre los puntajes más bajos. Por otro lado, se destacan Álvaro Obregón con 87.9, Chilpancingo con 82.2 y Chiná con 85.1, que sobrepasan el Índice de la Administración Pública Federal (APF), constituyendo los puntajes más altos.



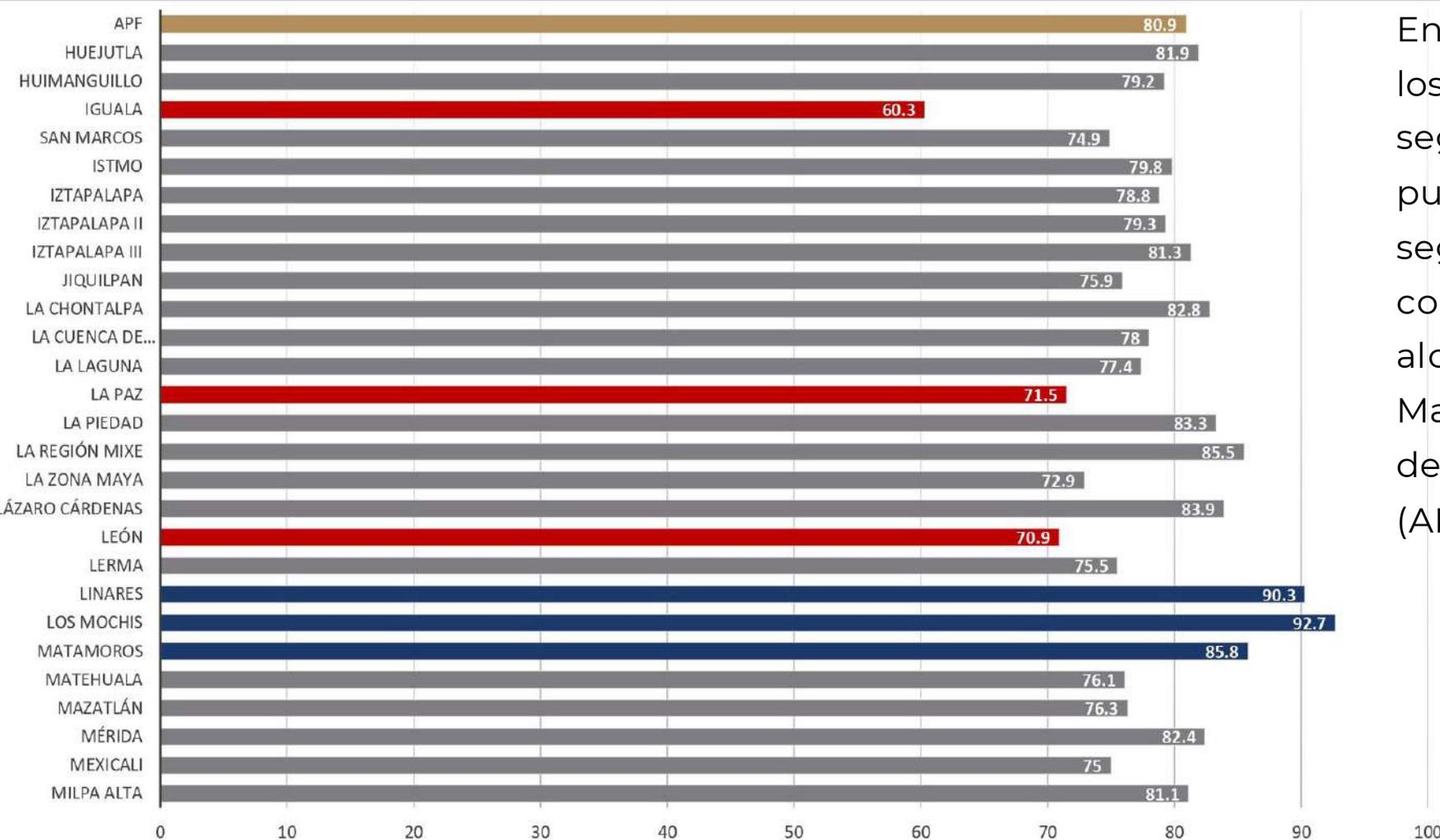
IT's vs IT's



En esta gráfica se observa que Ciudad Juárez obtiene una puntuación de 70.8, seguida por Ciudad Madero con 69.9 y Conkal con 66.2, como los puntajes más bajos entre los Institutos Tecnológicos de este segmento de Institutos. En contraste, Costa Grande registra 85.2, Guaymas 86, y Huatabampo 87, superando el Índice de la Administración Pública Federal (APF), siendo los más altos.



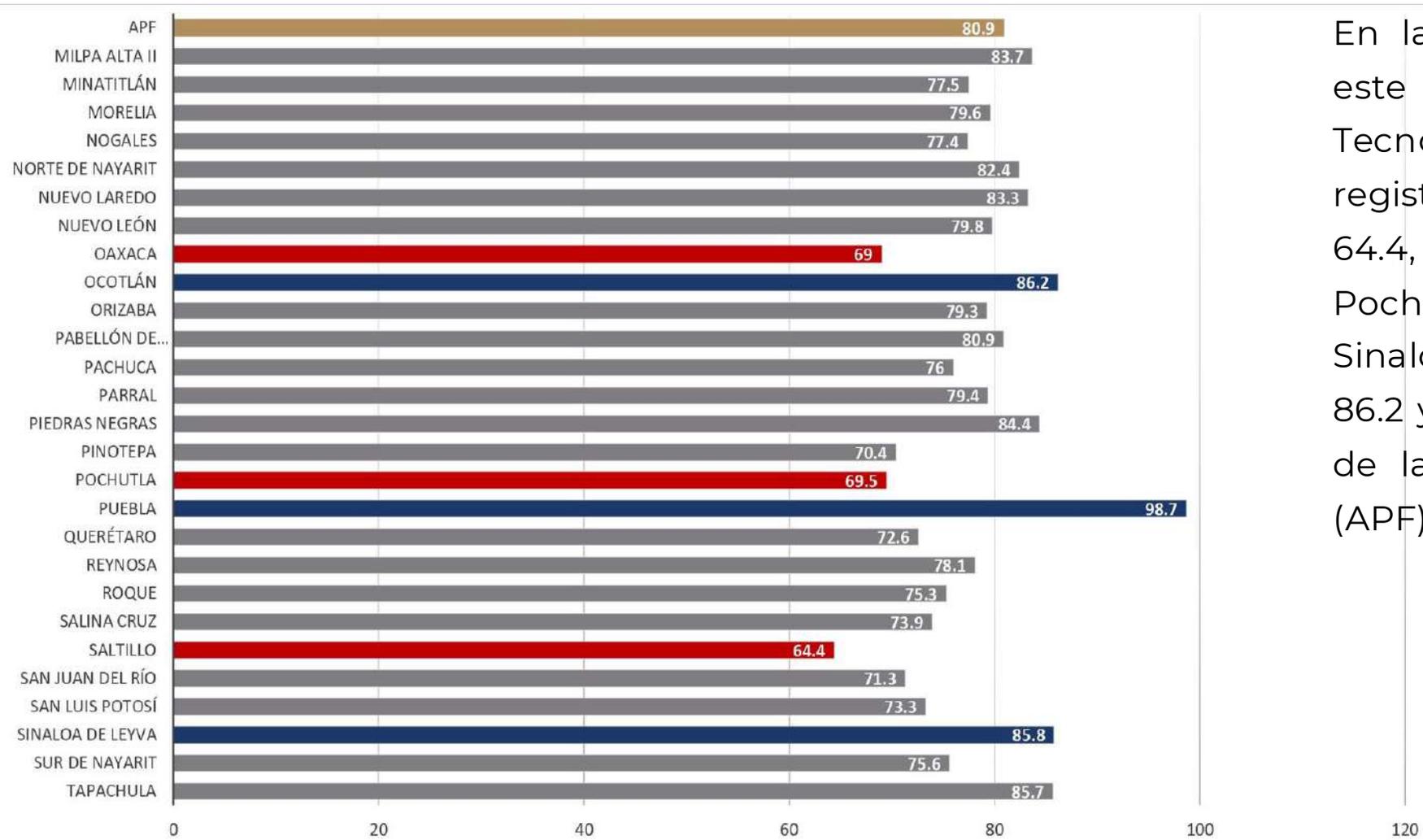
IT's vs IT's



En el gráfico se evidencia que entre los Institutos Tecnológicos de este segmento, Iguala obtiene la puntuación más baja con 60.3, seguida por La Paz con 71.5 y León con 70.9. En contraste, Linares alcanza 90.3, Los Mochis 92.7 y Matamoros 85.8, superando el Índice de la Administración Pública Federal (APF).



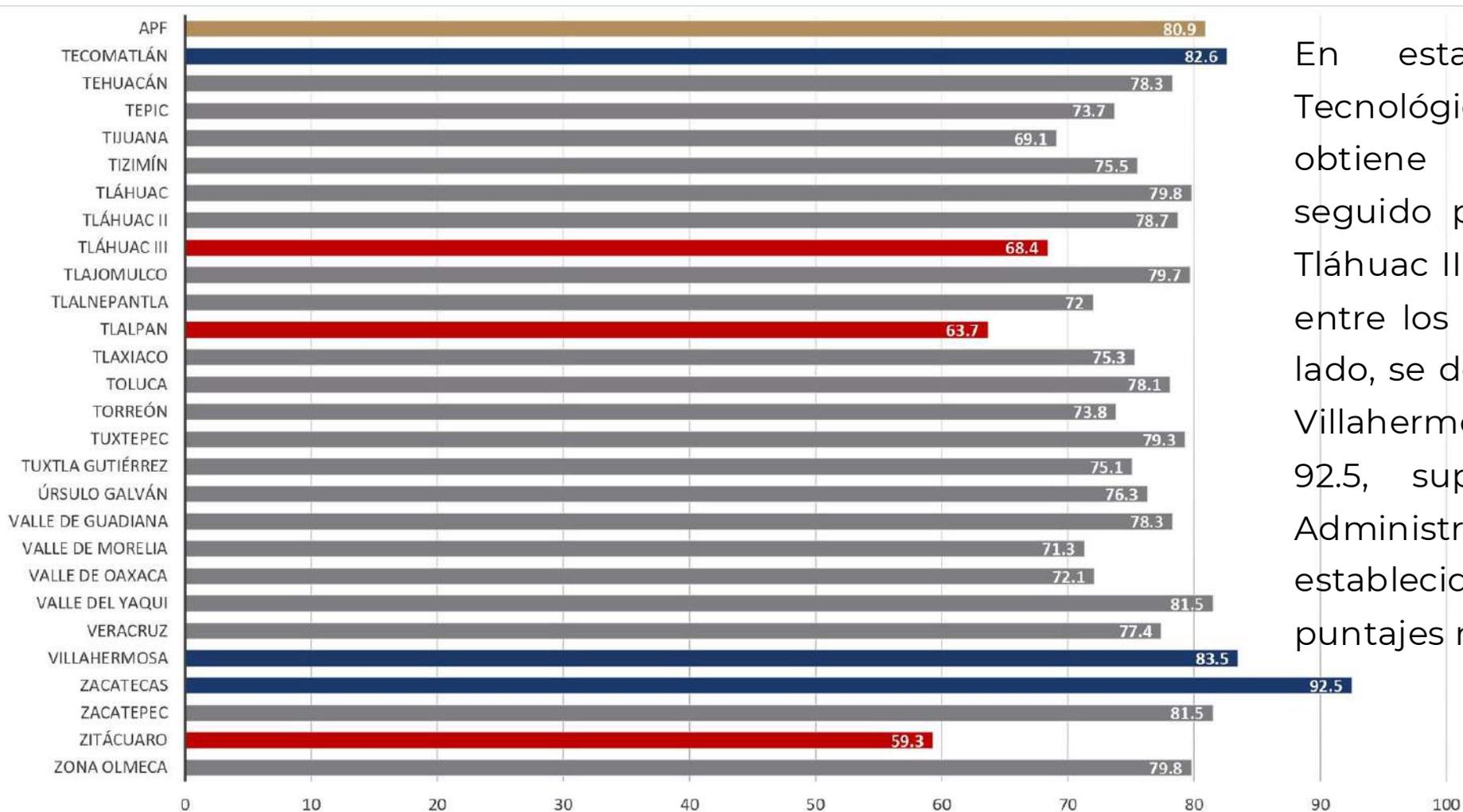
IT's vs IT's



En la gráfica se muestra que dentro de este conjunto de Institutos Tecnológicos considerados, Saltillo registra la calificación más baja con 64.4, seguido por Oaxaca con 69 y Pochutla con 69.5. Por otro lado, Sinaloa de Leyva alcanza 85.8, Ocotlán 86.2 y Puebla 98.7, superando el Índice de la Administración Pública Federal (APF) establecido en 80.9.



IT's vs IT's



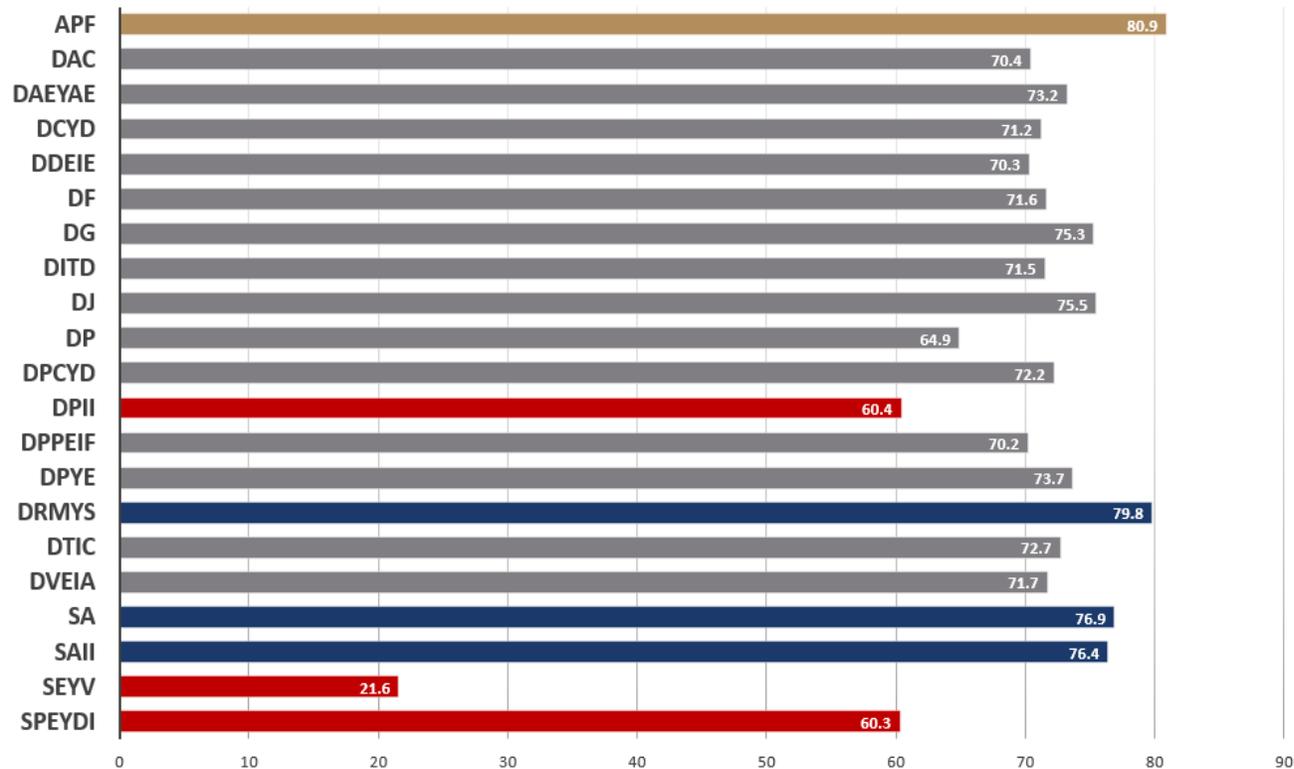
En esta sección de Institutos Tecnológicos, se observa que Zitácuaro obtiene una puntuación de 59.3, seguido por Tlalpan con 63.7 y luego Tláhuac III con 68.4, que se encuentran entre los puntajes más bajos. Por otro lado, se destacan Tecamatlán con 82.6, Villahermosa con 83.5 y Zacatecas con 92.5, superando el Índice de la Administración Pública Federal (APF), establecido en 80.9, constituyendo los puntajes más altos.



Dirección General

En el contexto de las Oficinas Centrales del Tecnológico Nacional de México (TecNM), se evidencia una variación en los índices de desempeño entre las diferentes Direcciones o Secretarías. Entre los índices más bajos se encuentran la Secretaría de Extensión y Vinculación, con un índice de 21.6, seguida por la Secretaría de Planeación, Evaluación y Desarrollo Institucional, con 60.3, y la Dirección de Posgrado, Investigación e Innovación, con 60.4.

Por otro lado, destacan los índices más altos, alcanzados por la Dirección de Recursos Materiales y Servicios, con un índice de 79.8, seguida por la Secretaría de Administración, con 76.9, y la Secretaría Académica de Investigación e Innovación, con un índice de 76.4.



Secretaría de Planeación, Evaluación y Desarrollo Institucional. (SPEyDI)

Secretaría de Extensión y Vinculación. (SEYV)

Secretaría Académica de Investigación e Innovación. (SAII)

Secretaría de Administración. (SA)

Dirección de Vinculación e Intercambio Académico. (DVEIA)

Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación. (DTIC)

Dirección de Recursos Materiales y Servicios. (DRMYS)

Dirección de Planeación y Evaluación. (DPYE)

Dirección de Programación Presupuestación E Infraestructura Física. (DPPeIF)

Dirección de Posgrado, Investigación e Innovación. (DPII)

Dirección de Promoción Cultural y Deportiva.(DPCyD)

Dirección de Personal. (DP)

Dirección Jurídica. (DJ)

Dirección de Institutos Tecnológicos Descentralizados. (DITD)

Dirección General. (DG)

Dirección de Finanzas. (DF)

Dirección de Docencia e Innovación Educativa. (DDeIE)

Dirección de Cooperación y Difusión. (DCyD)

Dirección de Asuntos Escolares y Apoyo a Estudiantes. (DAEYAE)

Dirección de Aseguramiento de la Calidad. (DAC)



IT's que NO alcanzaron el índice de la APF

Zitácuaro	59.3	Delicias	71.7	San Marcos	74.9	Nogales	77.4	Tuxtepec	79.3
Iguala	60.3	Boca Del Río	71.7	Mexicali	75	La Laguna	77.4	Orizaba	79.3
Atitalaquia	62	Tlalnepantla	72	Tuxtla Gutiérrez	75.1	El Salto	77.4	Iztapalapa II	79.3
Tlalpan	63.7	Valle De Oaxaca	72.1	CRODE Orizaba	75.1	Minatitlán	77.5	Colima	79.3
Saltillo	64.4	Acapulco	72.2	CIIDET	75.1	CENIDET	77.8	Parral	79.4
Comitancillo	66.2	Hermosillo	72.5	CRODE Mérida	75.2	La Cuenca De Papaloapan	78	Morelia	79.6
Tláhuac III	68.4	Querétaro	72.6	Tlaxiaco	75.3	Aguascalientes	78	Ciudad Altamirano	79.6
Altiplano De Tlaxcala	68.6	La Zona Maya	72.9	Roque	75.3	Toluca	78.1	Tlajomulco	79.7
Oaxaca	69	Apizaco	72.9	Tizimín	75.5	Reynosa	78.1	Zona Olmeca	79.8
Tijuana	69.1	San Luis Potosí	73.3	Lerma	75.5	Ciudad Cuauhtémoc	78.1	Tláhuac	79.8
Pochutla	69.5	Durango	73.4	Ciudad Victoria	75.5	Bahía De Banderas	78.2	Nuevo León	79.8
Altamira	69.8	CRODE Celaya	73.4	Sur De Nayarit	75.6	Valle De Guadiana	78.3	Istmo	79.8
Ciudad Madero	69.9	Chihuahua II	73.4	Jiquilpan	75.9	Tehuacán	78.3	Comitán	79.9
Pinotepa	70.4	Chihuahua	73.6	Pachuca	76	Ciudad Guzmán	78.3	Cerro Azul	80
Ciudad Juárez	70.8	Tepic	73.7	Matehuala	76.1	Tláhuac II	78.7	Ciudad Valles	80.1
León	70.9	Torreón	73.8	Úrsulo Galván	76.3	Iztapalapa	78.8	Cuatla	80.3
Valle De Morelia	71.3	Salina Cruz	73.9	Mazatlán	76.3	Celaya	78.9	Conkal	80.3
San Juan Del Río	71.3	El Llano De Aguascalientes	74.7	Cancún	77.2	Huimanguillo	79.2	Campeche	80.4



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®

Fortalezas y debilidades



Fortalezas

Las fortalezas detectadas son los cuadrantes de "Relaciones Laborales" y "Seguridad en el Trabajo". En el cuadrante de "Relaciones Laborales", se compone de los factores "Liderazgo" (78.40) y "Trabajo en equipo" (82.81). El reconocimiento especial recae en cada uno de ellos, quienes con su trabajo diario demuestran el valor y la importancia del trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En "Seguridad en el trabajo", se destacan los factores "Emergencias" con un índice de 74.75, que evalúa la percepción en situaciones extraordinarias que requieren el apoyo institucional, y "Calidad de vida laboral y estrés" con un índice de 82.30, que evalúa las condiciones laborales para realizar actividades con calidad y sin estrés.

Cuadrante	Índice APF	Índice TecNM
Relaciones laborales	81.0	80.6
Seguridad en el Trabajo	79.5	79.3



Debilidades

Se han identificado las debilidades en los cuadrantes de "Política de Gobierno" y "Servicio a la Sociedad". En el cuadrante de "Política de Gobierno", se resaltan dos factores críticos: "Normativa y Austeridad" (76.79) y "Derechos Humanos" (77.28). Estos factores evalúan el cumplimiento de normas y leyes, así como la política de austeridad y el respeto a los derechos humanos por parte del personal.

Por otro lado, en el cuadrante de "Servicio a la Sociedad", se identifican dos factores de preocupación: "Identidad con la Institución" (83.13) y "Orientación a la Ciudadanía" (78.47). Estos aspectos reflejan la percepción del personal sobre su identificación con la institución, su contribución al servicio público y su capacidad para atender las necesidades y demandas de la ciudadanía.

Cuadrante	Índice APF	Índice TecNM
Política de Gobierno	82.4	77.0
Servicio a la Sociedad	83.3	78.2



Fortalezas y Debilidades

En relación a nuestras fortalezas, es fundamental seguir promoviendo un entorno de liderazgo participativo y fomentar una cultura de trabajo en equipo en todos los niveles de la organización para preservar y fortalecer nuestras capacidades. Además, debemos continuar priorizando la seguridad y el bienestar del personal, mediante la implementación de medidas proactivas para abordar situaciones de emergencia y mejorar constantemente las condiciones laborales.

En lo que respecta a nuestras debilidades, es imprescindible emprender acciones concretas que impulsen una mayor conformidad con las normativas, refuercen la identidad institucional y orienten hacia las necesidades de la ciudadanía. Esto contribuirá a mejorar la eficacia y el compromiso del personal del TecNM con su labor y su servicio a la sociedad.

Es importante señalar que, a diferencia de los resultados del año anterior, se observa una disminución en los índices, lo que subraya la necesidad de implementar prácticas transformacionales adecuadas para lograr un avance significativo.



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®

Objetivos estratégicos



- Difundir de manera institucional los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023 y el plan de Prácticas Transformacionales de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024 a todas las áreas de las Oficinas Centrales, Institutos Tecnológicos y Centros, con el objetivo de brindar una visión integral del estado actual y las estrategias planteadas para fortalecer el clima y la cultura organizacional en nuestra institución.
- Promover el compromiso activo del personal del TecNM con la sociedad, garantizando el pleno respeto y promoción de los Derechos Humanos en todas las actividades institucionales y en el servicio ofrecido a la comunidad, a través de una comunicación transparente y acciones concretas que fomenten la inclusión y la equidad.
- Fomentar entre las personas servidoras públicas del TecNM la responsabilidad ambiental y financiera, impulsando prácticas que contribuyan a la reducción del consumo de insumos en sus actividades diarias, como parte de nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente y el uso eficiente de los recursos institucionales.



- Facilitar un equilibrio armonioso entre la vida laboral y familiar de nuestro personal, mediante la implementación de políticas y programas que promuevan un ambiente de trabajo flexible y que reconozcan la importancia del bienestar integral para el rendimiento laboral y la calidad de vida de nuestras personas servidoras públicas.
- Establecer y promover estándares de conducta ética y profesional para todas las personas servidoras públicas del TecNM, con el fin de fortalecer una cultura organizacional basada en valores de integridad, respeto y transparencia en todas nuestras acciones y relaciones laborales.
- Impulsar oportunidades de desarrollo y ascenso para el personal administrativo de las Oficinas Centrales, a través de programas de capacitación y promoción interna que reconozcan el mérito y el compromiso con la excelencia en el desempeño laboral.
- Publicar convocatorias internas y externas que promuevan la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo al empleo dentro de la institución, garantizando la transparencia y la meritocracia en los procesos de selección y promoción del personal administrativo y docente.



- Promover activamente la igualdad de género y la no discriminación en todas las áreas de la institución, mediante acciones de sensibilización, capacitación y políticas de inclusión que aseguren un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación para todas nuestras personas servidoras públicas.
- Sensibilizar a nuestro personal sobre la importancia del trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la colaboración interdisciplinaria, como elementos fundamentales para alcanzar nuestros objetivos institucionales y fortalecer nuestra capacidad para enfrentar los desafíos presentes y futuros.
- Priorizar el bienestar emocional y el desarrollo personal de nuestras personas servidoras públicas, mediante programas y actividades que promuevan un ambiente laboral saludable, el autocuidado y el crecimiento personal y profesional de cada miembro de nuestra institución.
- Fortalecer los vínculos entre el TecNM y las comunidades aledañas, mediante iniciativas de responsabilidad social y colaboración mutua que contribuyan al desarrollo sostenible de nuestro entorno y a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®

Prácticas Transformacionales de Clima y Cultura Organizacional



No.	Practica Transformacional	Aplicación
1	Difundir los resultados de la ECCO 2023 y el PTCCO 2024 a través del correo electrónico institucional y la página web del Tecnológico Nacional de México (TecNM).	Hacerle llegar a todas las personas servidoras públicas los resultados de la ECCO
2	Dar seguimiento al cumplimiento PTCCO 2024.	El área de Recursos Humanos del IT debe reportar a la Dirección de Personal, al área de capacitación el seguimiento con evidencias de las PTCCO, a más tardar 9 de agosto del presente
3	Ofrecer curso de capacitación sobre Derechos Humanos en el Servicio Público.	Las personas servidoras públicas pueden ingresar al curso en la plataforma "SICAVISP" (verificar fechas de ingreso) en el enlace: https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/derechos-humanos-en-el-servicio-publico/
4	Difundir cursos sobre la Ley Federal de Austeridad Republicana (SICAVISP) y Derechos Humanos, Medio Ambiente y Sustentabilidad (CNDH)	Las personas servidoras públicas pueden ingresar a la plataforma de cursos de "CNDH" y "SICAVISP" respectivamente (verificar fechas de ingreso) en los enlaces: https://cursos3.cndh.org.mx/ ; y https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/politica-de-austeridad-republicana-para-la-administracion-publica-federal/



No.	Practica Transformacional	Aplicación
5	Llevar a cabo actividades de integración laboral - familiar.	El IT pueden realizar actividades para el mejoramiento de clima laboral e integración como eventos culturales, académicos y deportivos (ferias, exposiciones, torneos deportivos y conferencias, etc.)
6	Realizar actividades de intervención en las comunidades donde se encuentran los Institutos Tecnológicos y Centros que conforman al TecNM.	Las personas servidoras públicas, pueden participar en labores de la comunidad (plantar árboles, innovaciones tecnológicas funcionales para necesidades de la comunidad, difusión científica, etc.)
7	Difundir en todos los planteles la convocatoria para que el personal administrativo participe.	El IT publicará convocatorias para que el personal administrativo participe.
8	Publicar las convocatorias y establecer los medios para que las plazas vacantes docentes se sometan a concurso y se otorguen con transparencia.	El IT publicará convocatorias para que el personal docente participe.



No.	Practica Transformacional	Aplicación
9	Promover el curso de Inducción a la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal.	Las personas servidoras públicas pueden ingresar al curso en la plataforma "SICAVISP" (verificar fechas de ingreso) en el enlace: https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/induccion-a-la-perspectiva-de-genero-en-la-administracion-publica-federal/
10	Difundir cursos en materia de trabajo en equipo (capacítate para el empleo) e integración laboral (SICAVISP)	Las personas servidoras públicas pueden ingresar al curso en la plataforma de "capacítate para el empleo" y "SICAVISP" respectivamente (verificar fechas de ingreso) en los enlaces: https://capacitateparaempleo.org/cursos/view/263 , y https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/comunicacion-asertiva-en-el-trabajo-se/
11	Difundir el curso en materia de Desarrollo de Habilidades Socioemocionales.	Las personas servidoras públicas pueden ingresar al curso en la plataforma "mexico X" (verificar fechas de ingreso) en el enlace: https://mexicox.gob.mx/courses/course-v1:MAPFRE+BIEM24052X+2024_05/about