

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020

Resultados Generales

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Presentación



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



La medición del clima laboral es una herramienta de desarrollo organizacional, cuyo objetivo es evaluar la percepción o grado de satisfacción que tienen las personas que trabajan en la institución, sobre ciertos factores que inciden en el ambiente de trabajo, para establecer acciones de mejora.

La Encuesta de Clima Organizacional se aplica en el Colegio desde 1995 y sus resultados son un insumo del Sistema Corporativo de Gestión de Calidad para cubrir el requisito 7.4.1 de la Norma ISO 9001:2015 relacionado con la atmósfera laboral. Sin embargo, en la actualidad la ECCO ha cobrado mayor fuerza a nivel plantel, para potenciar a las unidades que han adoptado algún modelo de calidad.

En este mecanismo participan no sólo el personal administrativo (operativo, mando medio y directivo) sino también el personal docente, quien tiene la responsabilidad más importante en la calidad educativa y cuyas tareas superan el aula, ya que ahora les corresponde participar en los procesos de acción tutorial, cuerpos colegiados y fortalecimiento del trabajo colaborativo. Los diagnósticos, junto a otras acciones vinculadas a la calidad y la mejora continua, forman parte del Modelo de Calidad Institucional, el cual es un elemento de desarrollo y posicionamiento competitivo del Sistema CONALEP.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020

Marco Conceptual



Pág. 3-7

Datos Sociodemográficos



Pág. 8-9

Resultados



Pág. 10-25

Marco Conceptual



1. El clima organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente con el objetivo de alcanzar un aumento de productividad y de desarrollo del recurso humano.
2. Stephen Robbins define el entorno o clima organizacional como un ambiente compuesto por las instituciones y las fuerzas externas que pueden influir en el desempeño corporativo.
3. El clima organizacional afecta positiva o negativamente a las interacciones entre los miembros de una institución.
4. Las actitudes son los mejores indicadores de un clima organizacional, ya que al estar conformadas por emociones, van dando forma a la atmósfera grupal.
5. El entorno donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la interacción con proveedores y clientes; todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional, las características que lo integran pueden ser externas o internas.
6. Los factores que integran la atmósfera laboral son apreciados directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente; la percepción es pues, determinante en la conformación del clima organizacional y ella incide en el desempeño individual y colectivo.
7. La medición del ambiente institucional es importante porque la información obtenida se traduce en acciones que generan cambios beneficiosos para los servidores públicos y el servicio que brindan a los usuarios.
8. El clima, junto con las estructuras organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

¿Qué es Clima y Cultura Organizacional?



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



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

Medir el nivel de satisfacción del personal, en relación con el clima laboral que prevalece en la Institución, para identificar áreas de oportunidad. Esto, con la finalidad de orientar estrategias y acciones hacia la construcción de un ambiente agradable y positivo, que apoye en la calidad de los servicios educativos que se ofrecen tanto a los alumnos como a la ciudadanía.



Objetivo

Factores de Medición



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



I Reconocimiento Laboral

Evalúa la percepción que el servidor público tiene sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

II Comunicación

Permite evaluar la percepción que el servidor público tiene sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

III Colaboración y Trabajo en Equipo

Evalúa la percepción del servidor público sobre los mecanismos que establece el plantel en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

IV Identidad con la Institución y Valores

Permite evaluar la percepción del servidor público con la relación a la cultura institucional y su vivencia de los valores institucionales.

V Calidad y Orientación al Usuario

Permite evaluar la percepción del servidor público ante la solución de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.



Factores de Medición

VI

Mejora y Cambio

Permite evaluar el grado de aceptación del servidor público al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

VII

Enfoque a Resultados y Productividad

Permite evaluar la percepción del servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

VIII

Capacitación Especializada y Desarrollo

Permite evaluar las acciones de capacitación y desarrollo de la institución para su personal.

IX

Normatividad y Procesos

Permite evaluar la percepción del servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

X

Liderazgo y Participación

Evalúa la percepción del servidor público sobre el liderazgo del jefe, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.

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

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

RANGOS PARA CLASIFICACIÓN DE ÍNDICES

Unidades Administrativas	
Nivel	Puntaje
Alto	100-87
Medio	86-76
Bajo	75-00

Umbral de Factores y Reactivos de Medición	
Fortalezas	100-85
Debilidades	75-00

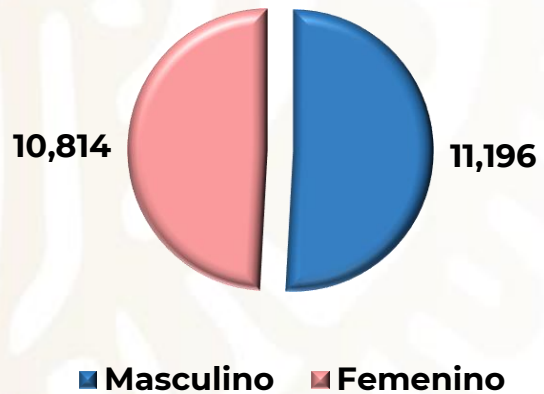


Datos sociodemográficos

Gráfica 1

ECCO 2020 CONALEP

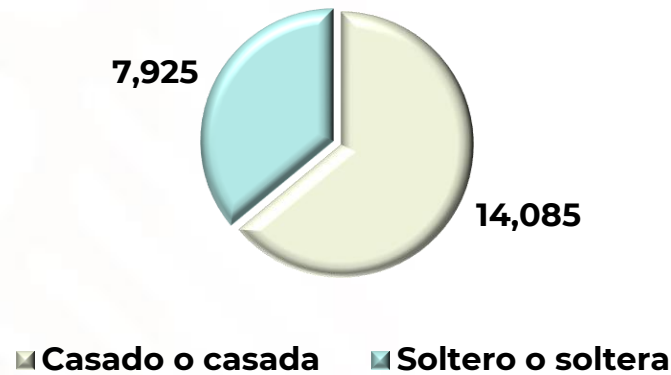
Gráfica Datos Sociodemográficos.
Género



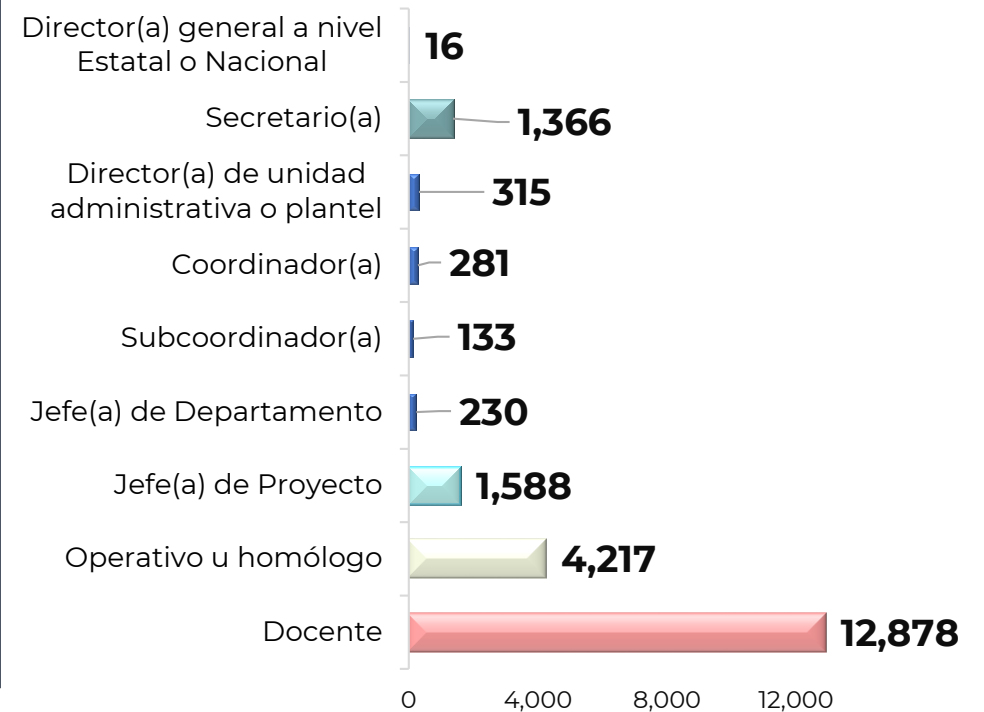
Gráfica 2

ECCO 2020 CONALEP

Datos Sociodemográficos.
Estado Civil



Gráfica 3
ECCO 2020 CONALEP
Datos Sociodemográficos.
Nivel de Puesto

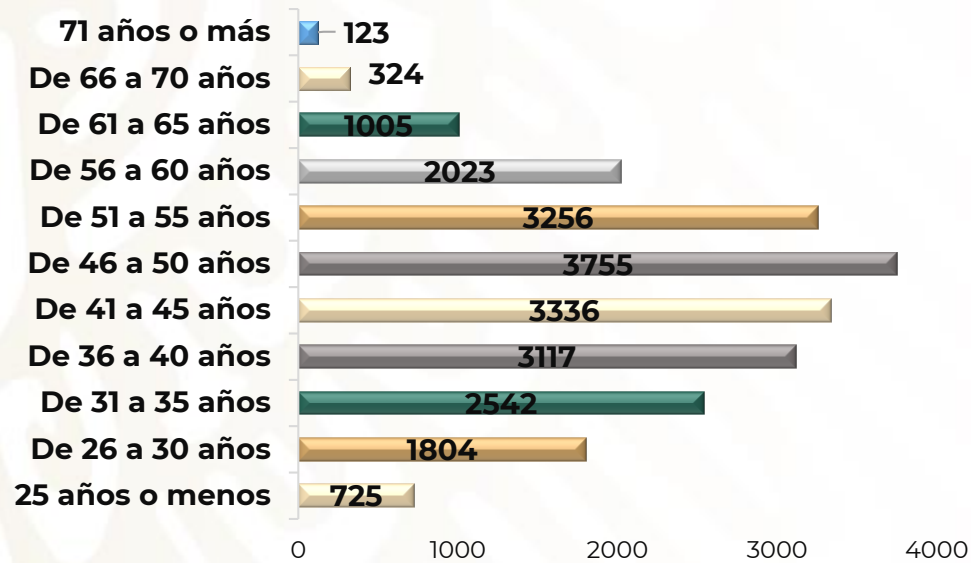




Datos sociodemográficos

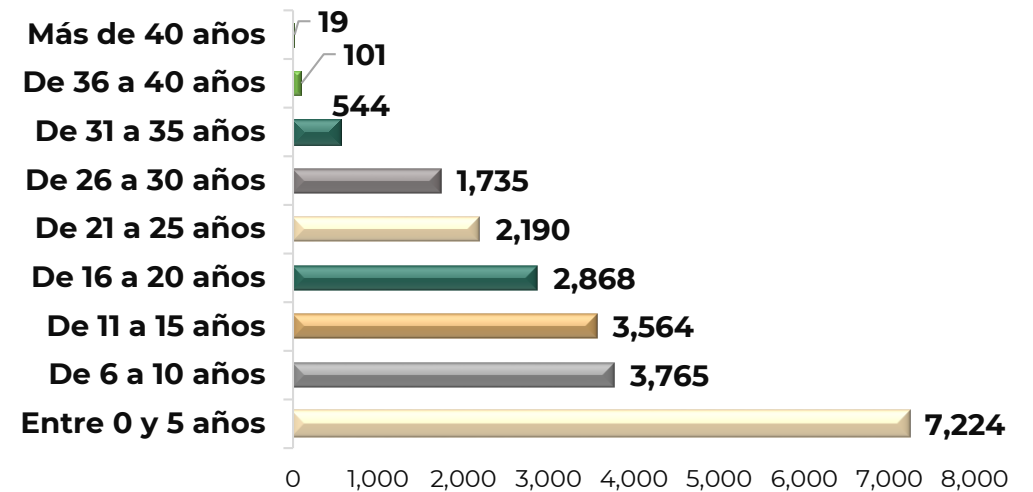
Gráfica 4

ECCO 2020 CONALEP
Datos Sociodemográficos.
Edad



Gráfica 5

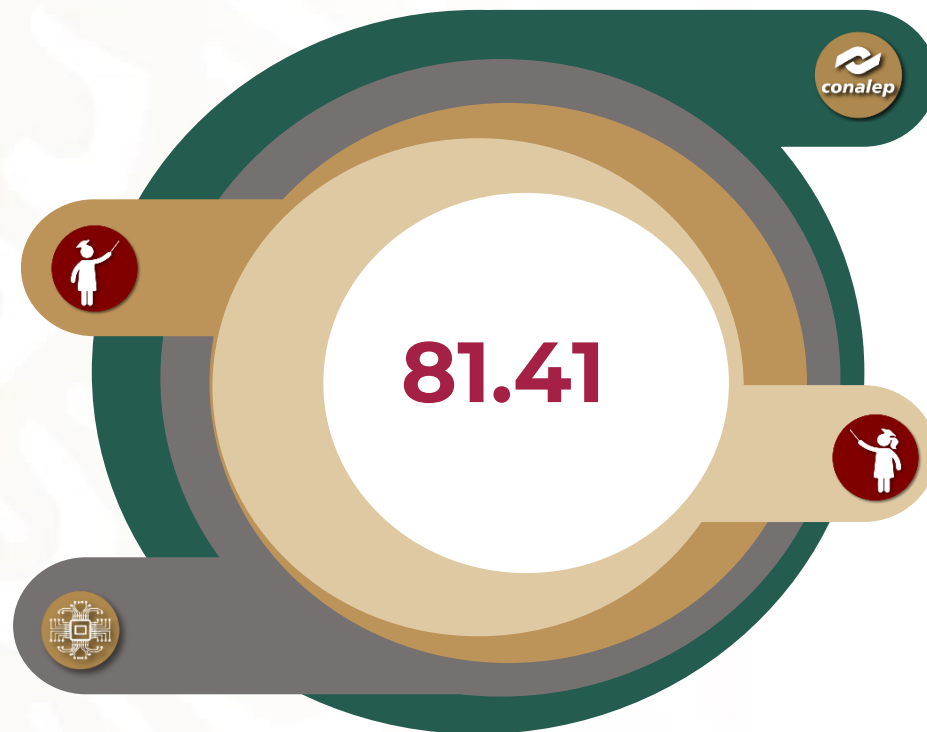
ECCO 2020 CONALEP
Datos Sociodemográficos.
Antigüedad en el Puesto Actual



Resultados



Gráfica 6. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Índice de Satisfacción General 2020
Aplicación 2020 – Resultados y Análisis 2021



Muestra:

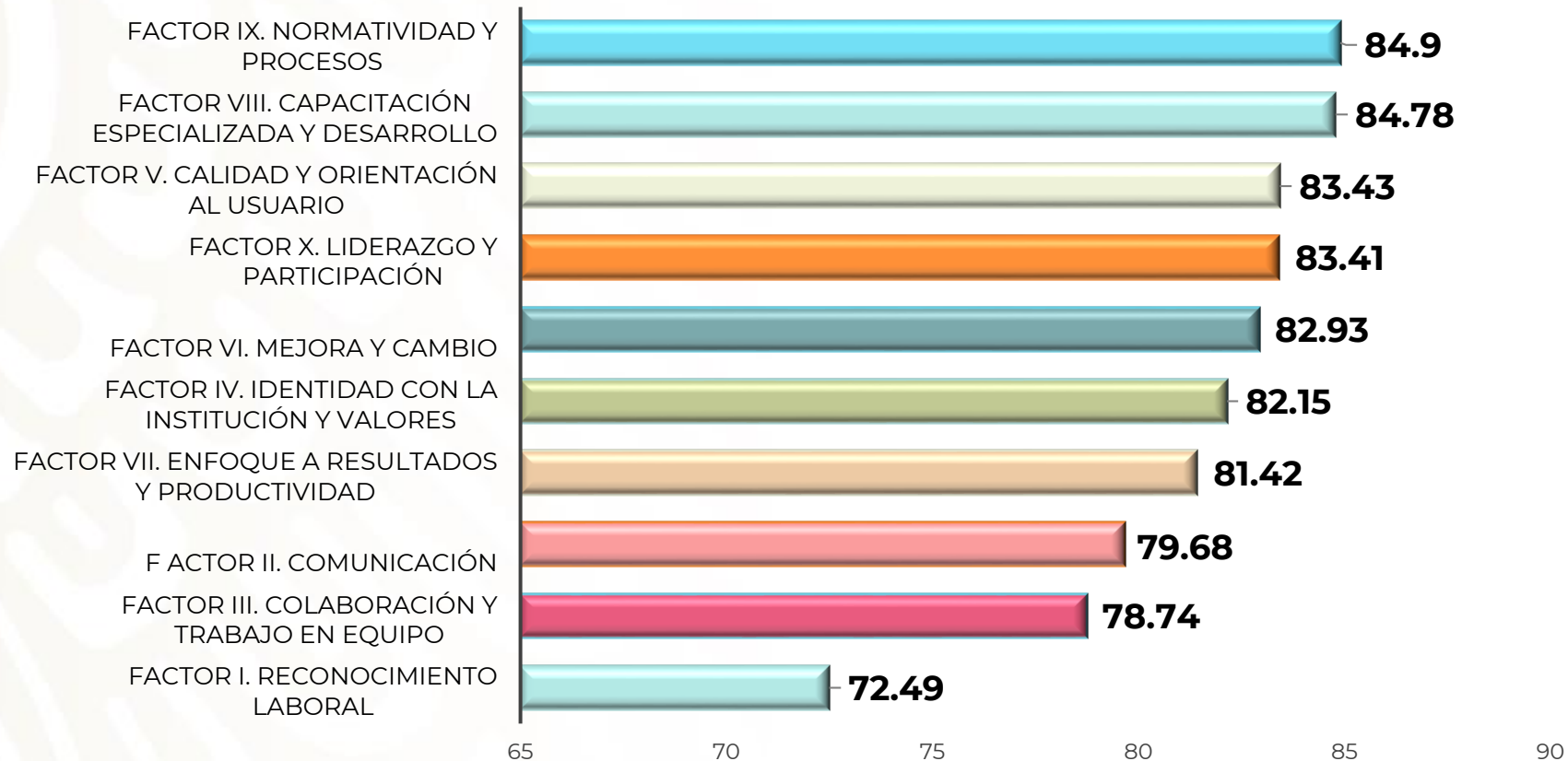
- 30 Colegios Estatales.
- 22,010 Encuestados.
- 12,878 Docentes.
- 9,132 Administrativos.

Resultados



Gráfica 7

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020 Resultados Globales por Factor de Medición

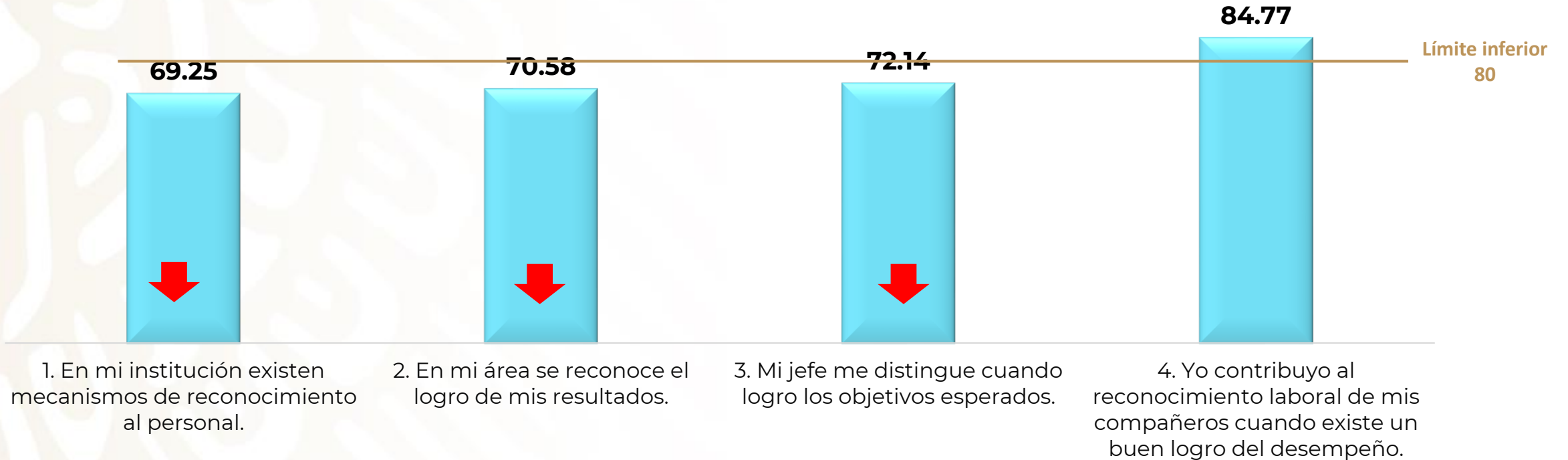


Resultados



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

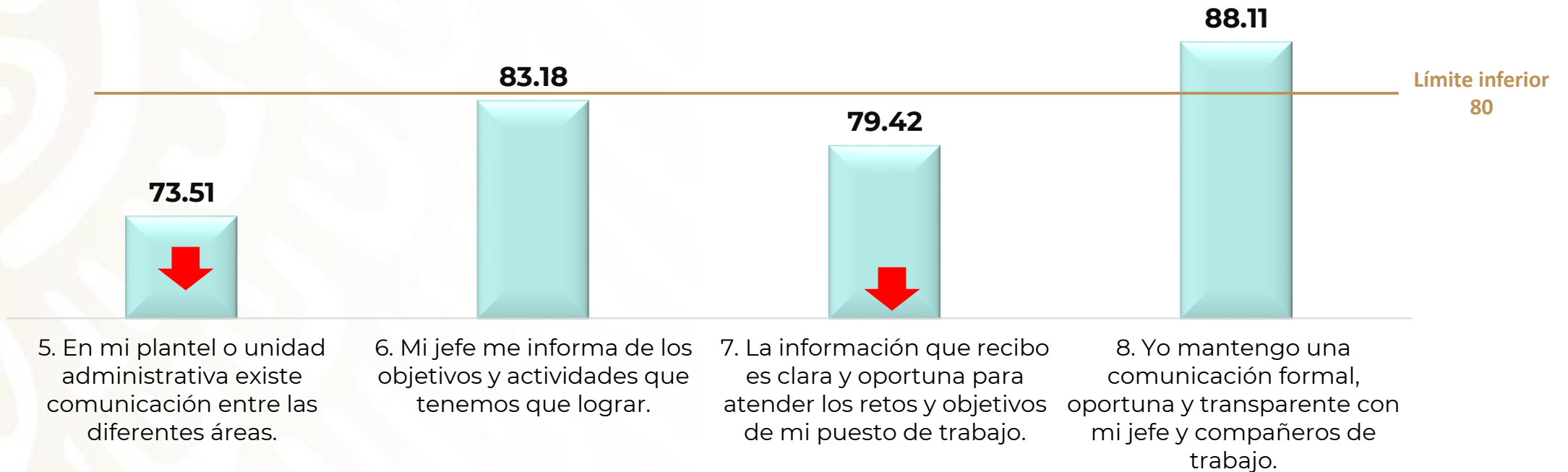
Gráfica 8: Factor I. Reconocimiento Laboral



Resultados



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020 Gráfica 9: Factor II. Comunicación

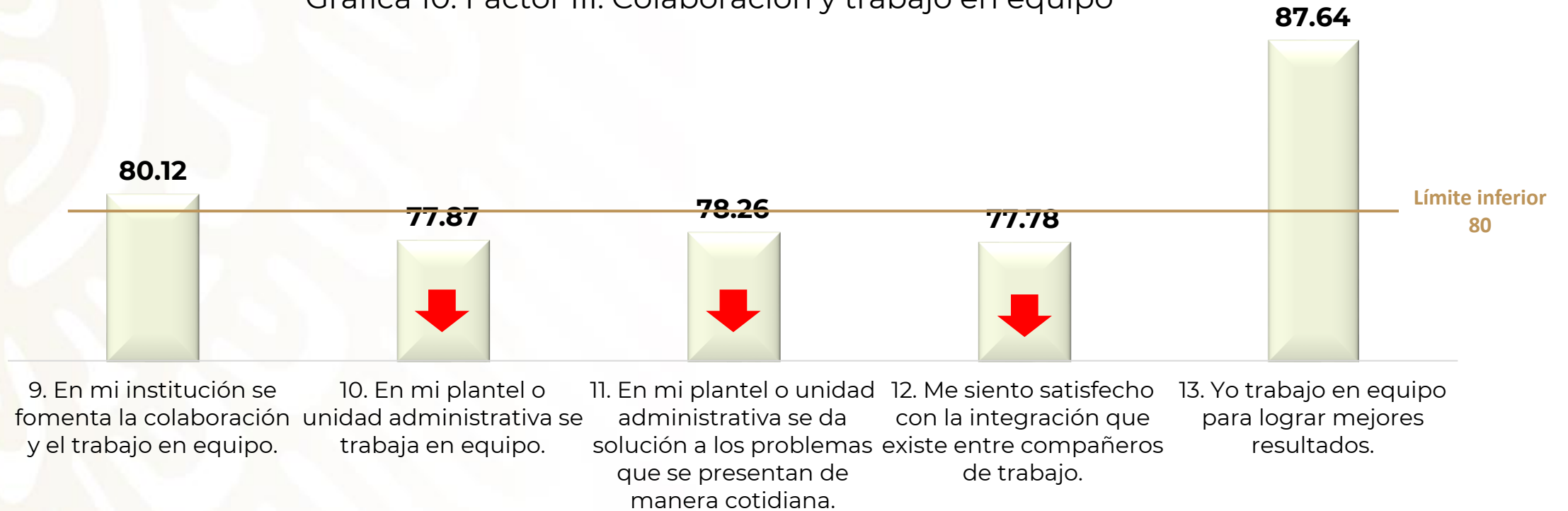


Resultados



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

Grafica 10: Factor III. Colaboración y trabajo en equipo

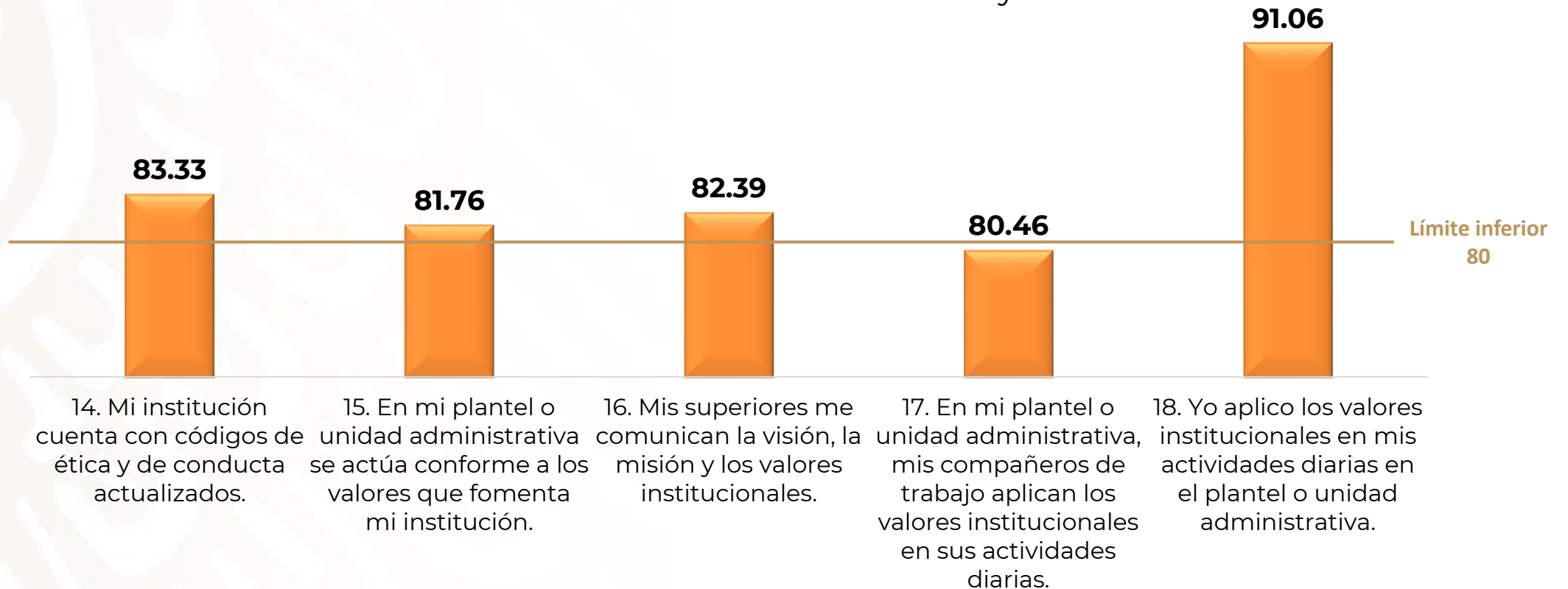


Resultados



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

Gráfica 11 : Factor IV. Identidad con la Institución y valores

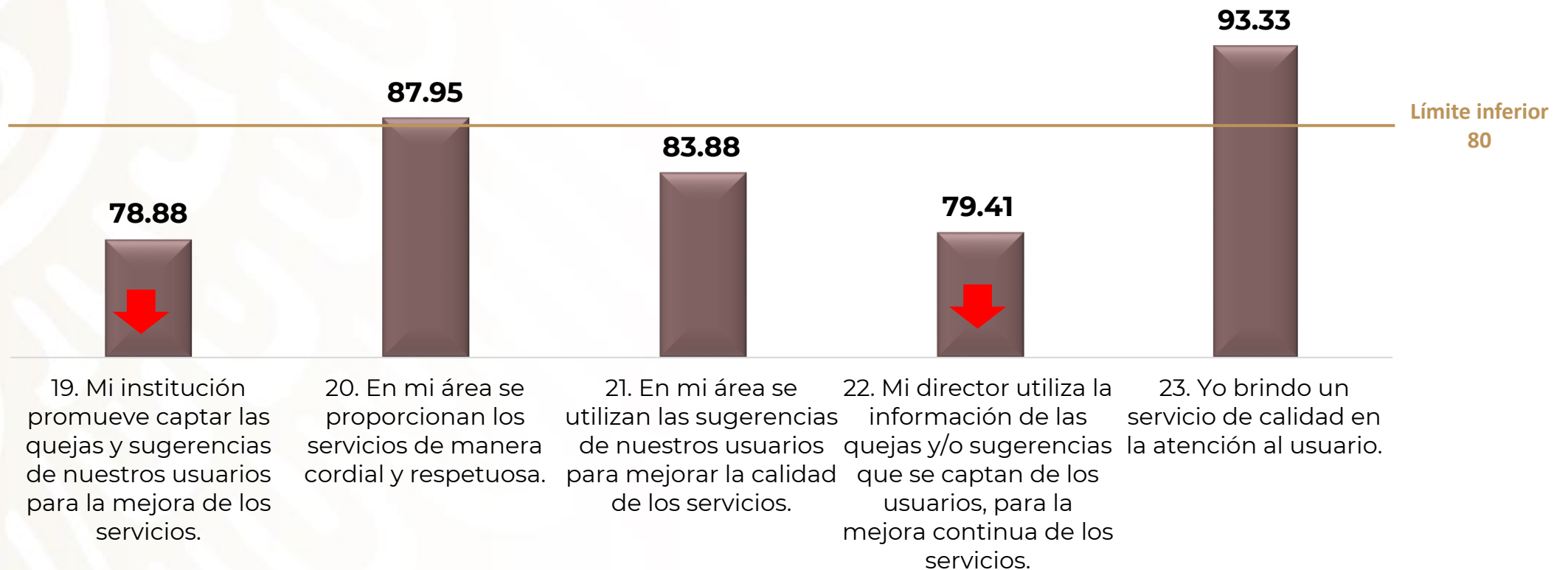


Resultados



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

Gráfica 12: Factor V. Calidad y orientación al usuario

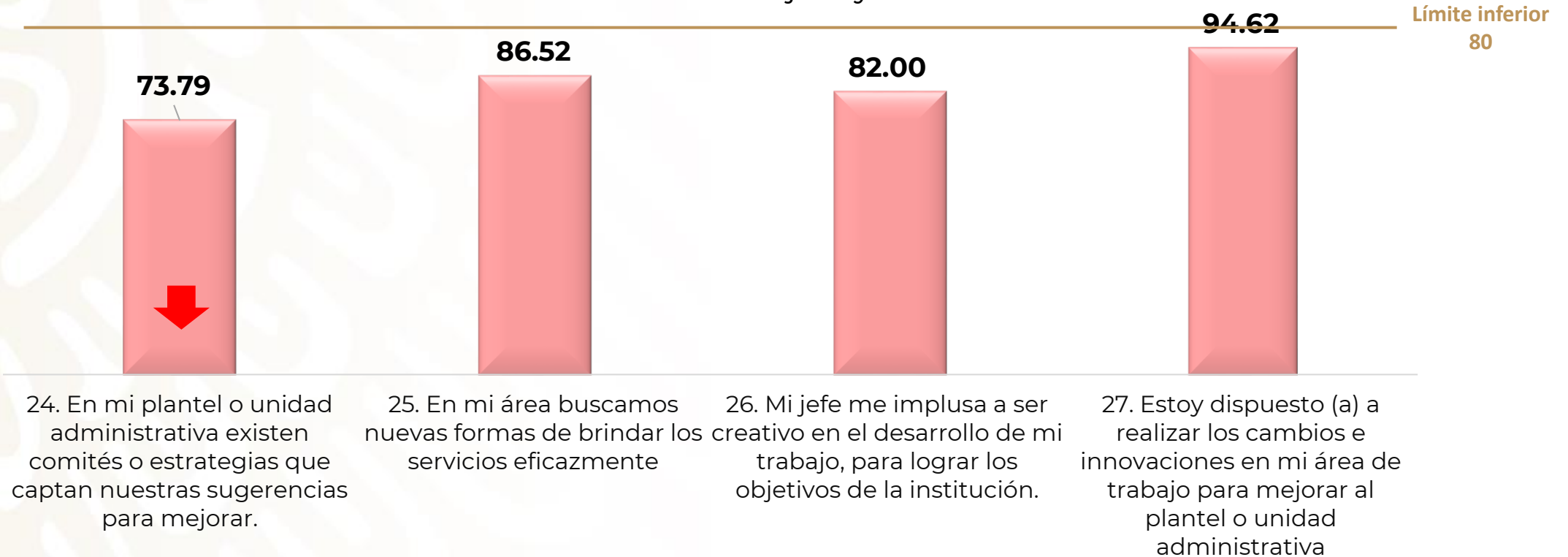


Resultados



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

Gráfica 13: Factor VI. Mejora y cambio

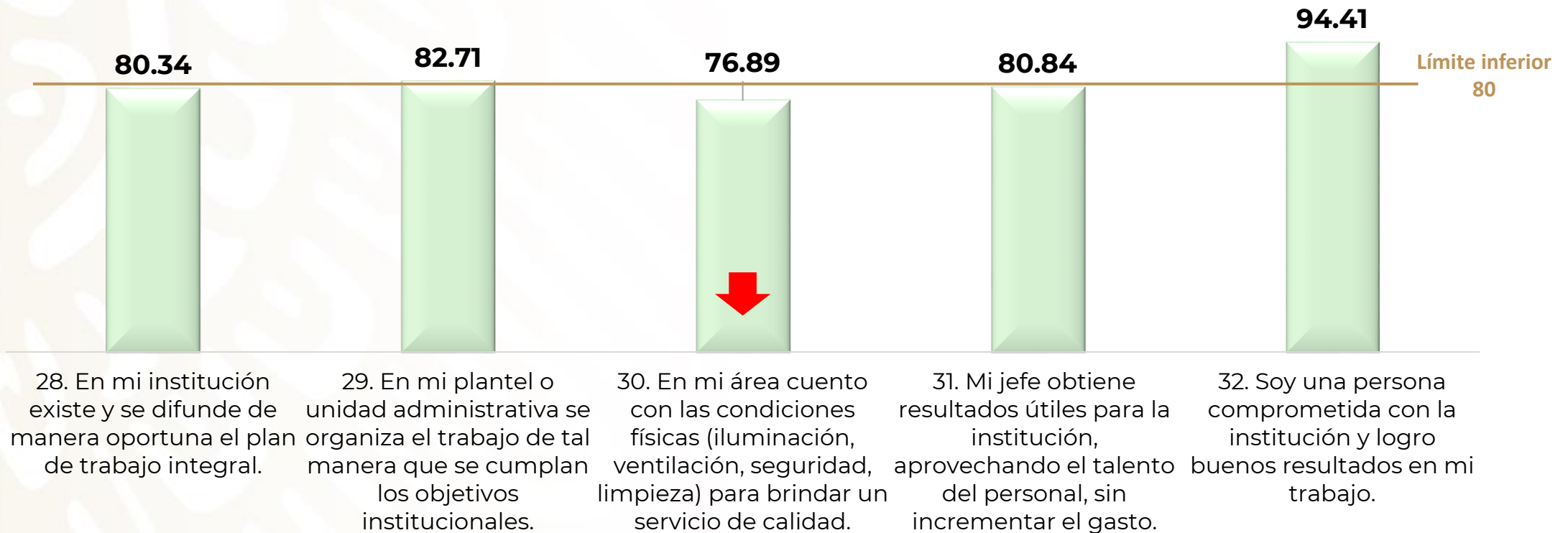


Resultados



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

Gráfica 14: Factor VII. Enfoque a resultados y productividad

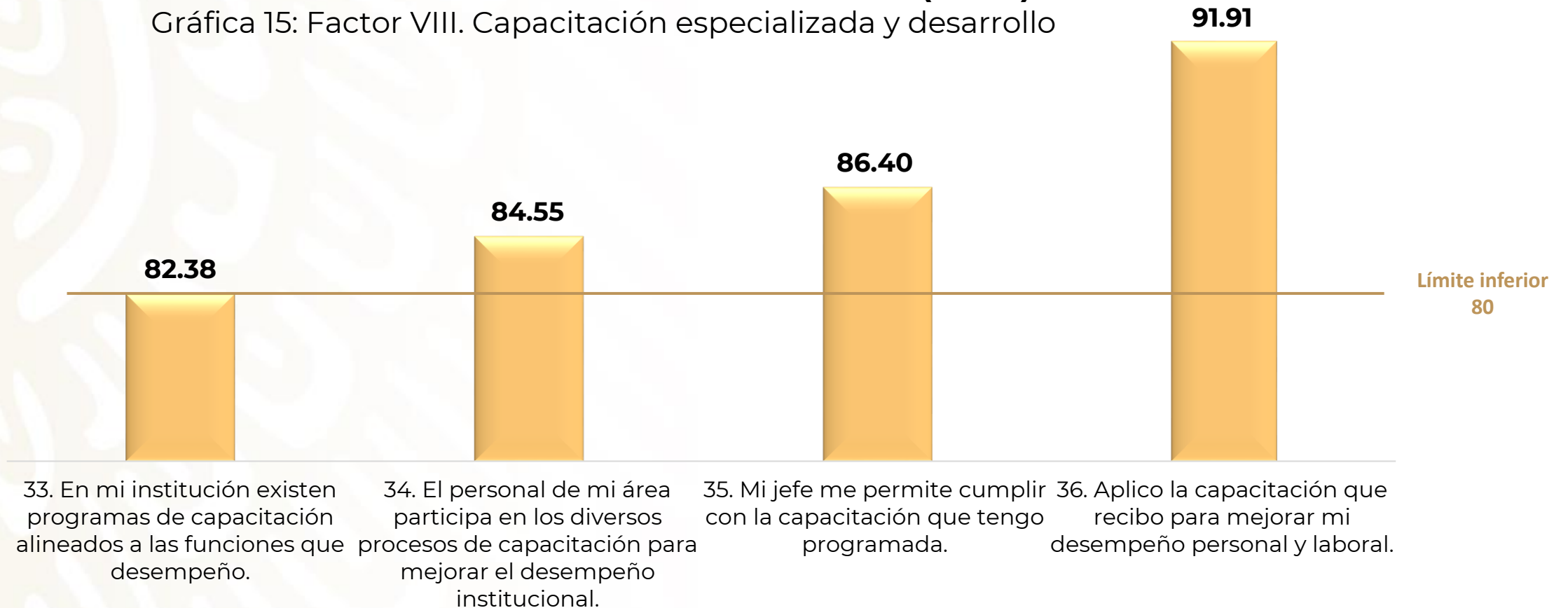


Resultados



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

Gráfica 15: Factor VIII. Capacitación especializada y desarrollo

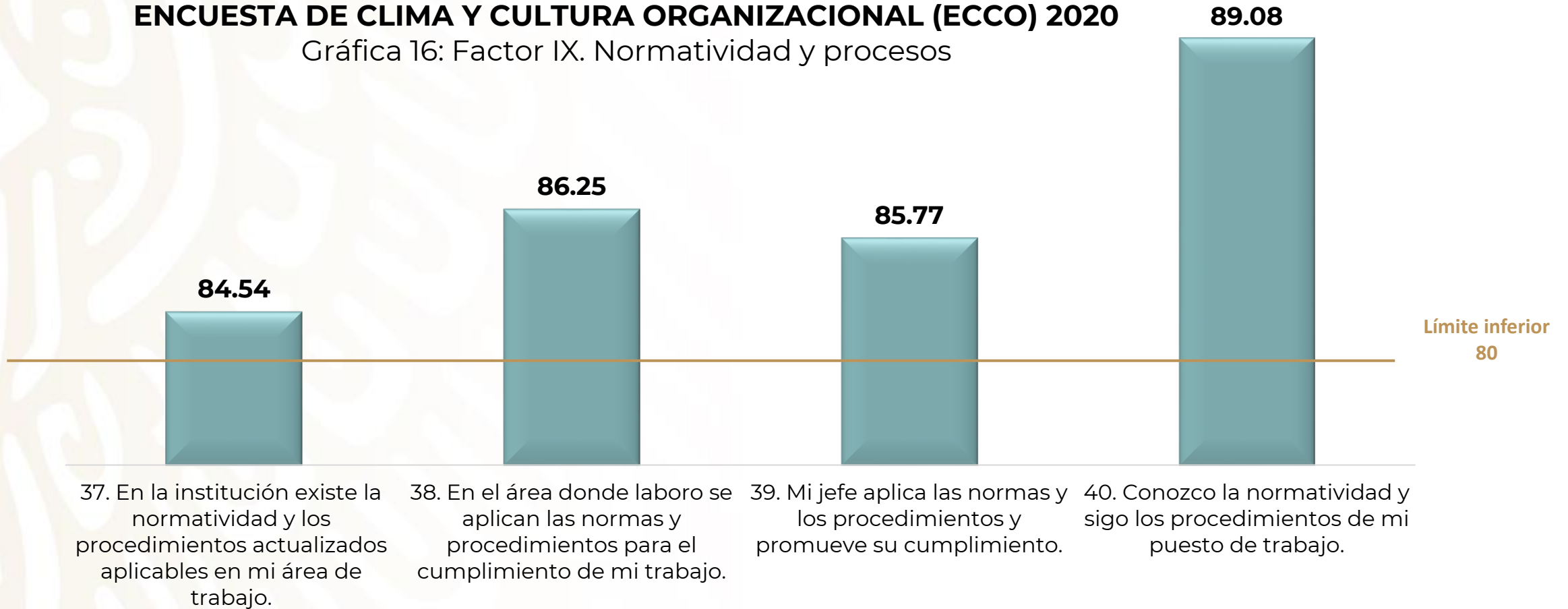




Resultados

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

Gráfica 16: Factor IX. Normatividad y procesos

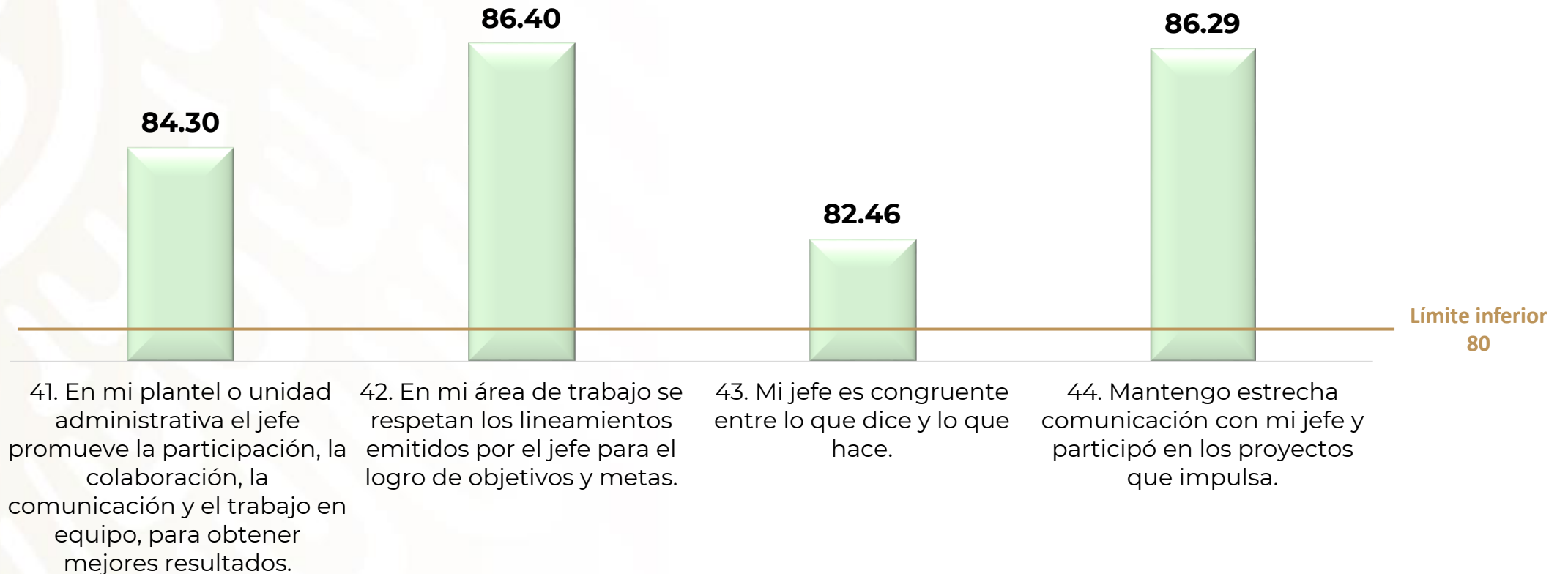


Resultados



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

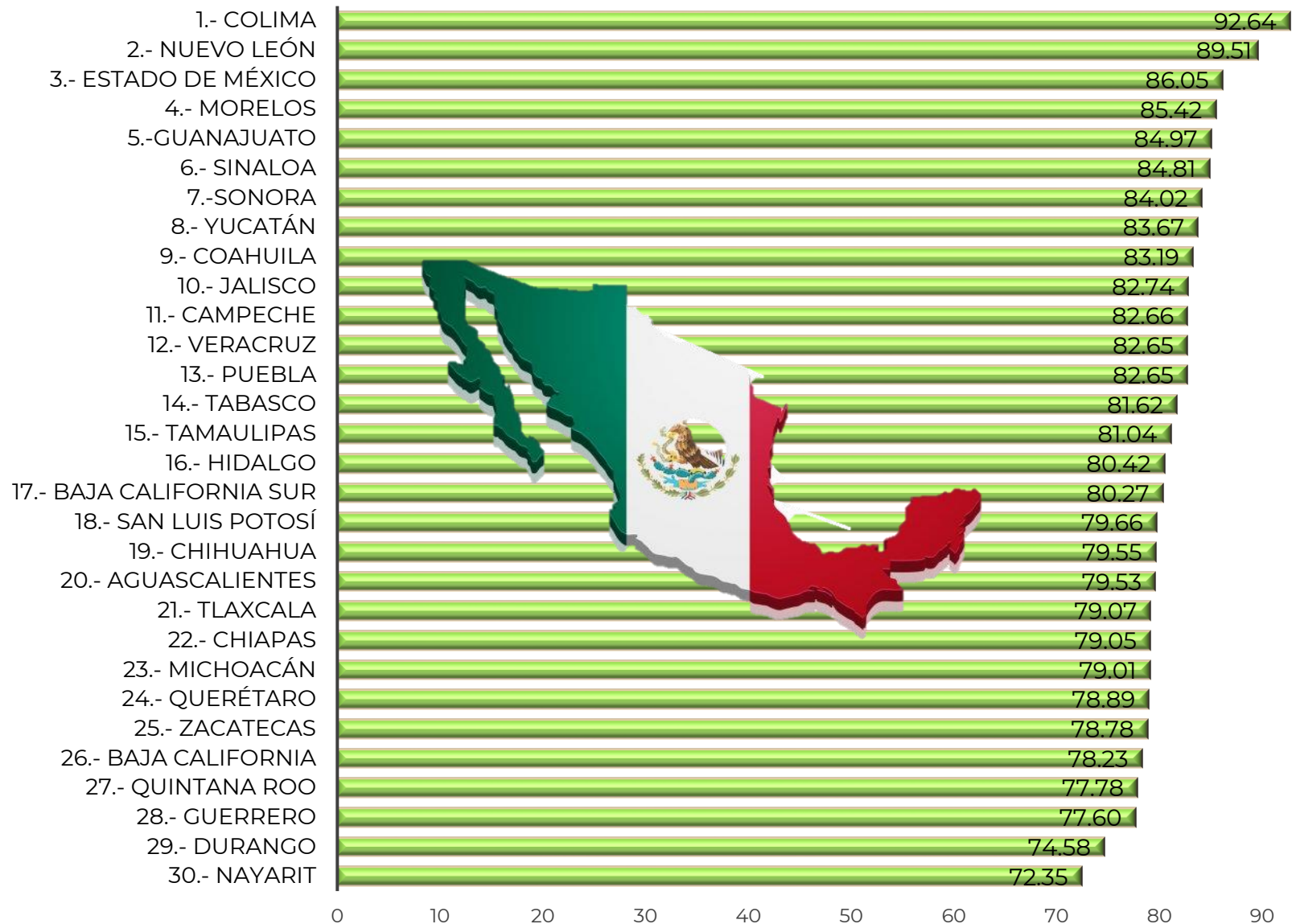
Gráfica 17: Factor X. Liderazgo y participación



Resultados



Gráfica 18: Ranking por Colegio Estatal



Cuadro 1. Encuesta del Clima y Cultura Institucional
Resultados de Factores de Medición y Colegio Estatal
 Aplicación 2020 – Resultados y Análisis 2021

No	Estado	No. Planteles	No de Encuestados	Factor I Reconocimiento laboral	Factor II Comunicación	Factor III Colaboración y trabajo en equipo	Factor IV Identidad con la Institución y valores	Factor V Calidad y orientación al usuario	Factor VI Mejora y Cambio	Factor VII Enfoque a resultados y productividad	Factor VIII Capacitación especializada y desarrollo	Factor IX Normatividad y procesos	Factor X Liderazgo y participación	Total por Factor de Medición
1	Colima	4	225	87.07	91.64	91.82	93.03	93.81	93.04	92.75	94.47	94.11	94.29	92.64
2	Nuevo León	19	1,568	83.15	88.21	88.17	89.83	90.68	89.98	89.76	92.61	91.44	91.11	89.51
3	Edomex	41	3,950	77.81	83.52	83.86	87.50	87.45	86.90	86.56	89.84	89.66	87.37	86.05
4	Morelos	6	378	75.73	82.12	82.99	87.88	86.52	85.78	83.67	87.90	87.70	87.06	85.42
5	Guanajuato	18	1,403	78.57	82.54	82.46	85.03	85.99	86.06	85.52	88.16	88.39	87.53	84.97
6	Sinaloa	17	972	77.19	83.63	83.27	85.22	86.51	86.42	85.38	86.44	87.60	86.28	84.81
7	Sonora	15	1,009	76.77	83.83	81.86	83.37	87.37	85.74	83.69	85.13	86.65	85.71	84.02
8	Yucatán	6	450	76.33	80.01	82.58	84.52	86.26	84.86	84.31	86.85	86.23	84.22	83.67
9	Coahuila	10	700	73.56	82.24	79.91	84.36	84.74	84.59	83.58	86.70	86.84	85.36	83.19
10	Jalisco	21	1,315	70.21	81.83	78.97	84.32	84.02	84.42	83.08	87.34	87.71	86.09	82.74
11	Campeche	4	223	76.30	79.93	79.57	83.25	84.59	84.39	81.74	86.19	86.23	85.16	82.66
12	Puebla	11	687	71.17	80.30	79.87	84.31	85.11	83.84	82.33	87.39	86.73	85.13	82.65
13	Veracruz	15	1,015	73.16	79.27	78.43	85.44	84.06	83.40	81.40	89.36	87.47	84.99	82.65
14	Tabasco	8	567	72.03	81.21	80.18	81.98	83.61	83.42	80.78	84.21	84.50	84.64	81.62
15	Tamaulipas	10	768	73.66	79.99	78.54	81.39	82.11	82.52	81.46	83.61	84.17	83.14	81.04
16	Hidalgo	7	359	69.86	77.56	77.58	81.16	83.52	83.15	81.49	84.14	83.51	81.99	80.42
17	Baja California Sur	3	131	70.23	82.06	77.65	78.11	83.27	81.79	80.43	82.79	83.51	83.36	80.27
18	San Luis Potosí	6	429	69.41	78.07	77.35	80.78	81.61	80.54	80.75	82.74	83.36	81.52	79.66
19	Chihuahua	10	748	71.50	76.64	75.89	80.03	81.14	81.36	80.16	84.89	84.04	80.52	79.55
20	Aguascalientes	8	431	70.43	77.03	77.79	80.38	81.61	81.32	78.36	83.58	82.48	82.11	79.53
21	Tlaxcala	4	289	66.52	76.47	77.44	79.94	81.48	80.02	80.66	84.39	83.17	79.83	79.07
22	Chiapas	12	634	68.92	77.54	76.71	80.78	82.14	80.34	78.36	79.63	83.29	82.05	79.05
23	Michoacán	14	818	70.34	77.59	74.92	79.89	80.58	81.57	80.60	80.64	83.35	81.11	79.01
24	Querétaro	5	347	70.23	76.55	75.56	81.33	80.67	79.77	79.35	83.42	81.95	80.25	78.89
25	Zacatecas	4	193	71.50	77.23	74.98	80.39	81.26	81.11	78.55	81.71	82.90	78.96	78.78
26	Baja California	8	558	67.28	78.32	77.13	77.58	79.94	79.83	78.40	80.57	81.51	82.12	78.23
27	Quintana Roo	8	748	70.15	75.41	74.82	77.99	80.52	80.61	76.59	82.27	80.98	79.40	77.78
28	Guerrero	11	611	65.75	75.89	73.93	78.69	80.06	78.96	77.15	79.18	81.60	79.49	77.60
29	Durango	4	246	68.37	72.70	69.77	74.08	75.67	77.42	73.71	80.12	78.72	77.42	74.58
30	Nayarit	5	238	61.44	71.1	68.23	72.05	76.53	74.81	72.10	77.23	77.06	74.10	72.35
Total		314	22,010	72.49	79.68	78.74	82.15	83.43	82.93	81.42	84.78	84.90	83.41	81.41

Resultados



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Cuadro 2. Encuesta del Clima y Cultura Institucional
Ranking CAST Conalep
Aplicación 2020 – Resultados y Análisis 2021

N°	CAST	NO. ENCUESTADOS	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN
1	Coatzacoalcos, Veracruz	6	93.63
2	Cuautitlán, Izcalli, Estado de México	20	92.53
3	Zapopan, Jalisco	14	84.51
4	Matamoros, Tamaulipas	16	80.56
5	Tijuana, Baja California	6	80.15
6	León, Guanajuato	13	77.85
7	Guadalupe, Nuevo León	20	77.00
8	Ciudad Juárez, Chihuahua	7	76.38
Totales		102	82.8

Conclusiones



57 % de los Colegios Estatales



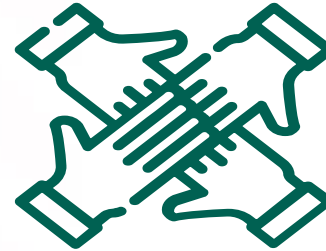
Obtuvieron un índice de satisfacción mayor al **80%**, el **43%** obtuvo un índice menor, obteniendo el primer lugar Colima con el **92.64** y en último lugar Nayarit con el **72.35** de los **30** Colegios Estatales encuestados.



70 % de los Factores de Medición

Obtuvieron un índice mayor al **80%**, teniendo como fortaleza el **Factor IX** (Normatividad y Procesos), en último lugar fue el **Factor I** (Reconocimiento Laboral) por lo que es necesario implementar acciones que propicien un sentimiento de **reconocimiento** al personal del Conalep.

ECCO 2020



25 % de los CAST

Obtuvieron una calificación sobresaliente en el ranking de satisfacción, en primer lugar el **CAST Coahuila de Zaragoza** con el **93.63%**, en último lugar se encuentra el **CAST Ciudad Juárez** con el **76.38%** de índice de satisfacción.

70 % de los Encuestados

Consideran que existe un buen trabajo en equipo de trabajo, existiendo una satisfacción por el trabajo dentro del mismo, por lo que el 30% expresa su insatisfacción en el tema.



Directorio



Dr. Enrique Ku Herrera

Director General del Sistema CONALEP

Mtro. Rosalío Tabla Cerón

Secretario de Planeación y Desarrollo
Institucional

Mtro. Mario Daniel Montiel Ortiz

Director de Modernización Administrativa y
Calidad

Lic. Sergio Guzmán Álvarez

Coordinador de Promoción de la Cultura
Institucional

Lic. Claudia Araceli Rosas Vallecillo

Subcoordinadora de Seguimiento a la
Capacitación

Lic. Leslie Martínez Guerrero

Jefe de Departamento de Diagnósticos de Calidad

Lic. Víctor Daniel Cuevas Clemente

Administrativo Técnico Especialista

Emma Martina Osorio Arellano

Subjefe Técnico Especialista

¡GRACIAS!

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

