Resultados Nacionales 2021

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

Secretaria de Planeación y Desarrollo Institucional

Dirección de Modernización Administrativa y Calidad

Enero de 2021

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

conalep

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Clima y Cultura Organizacional

Marco conceptual

1. El clima laboral 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 determinante en la conformación del clima organizacional y ella incide en el desempeño individual y colectivo.
7. El clima, junto con las estructuras organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.
8. 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.

Clima y Cultura Organizacional

¿Qué es?

El clima y cultura organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; éstos son resultado la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados, las relaciones internas, las actitudes, las percepciones y las conductas retroalimentadas por estímulos individuales.

Objetivos

1. Medir el nivel de satisfacción del personal, en relación con el clima laboral que prevalece en la Institución, para identificar áreas de oportunidad.
2. 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 a nuestros usuarios.

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
conalep
2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Clima y Cultura Organizacional

Factores de Medición

1

Reconocimiento laboral:
Evalúa la percepción que el personal tiene sobre el reconocimiento del desempeño de su trabajo en la institución

2

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

3

Colaboración y trabajo en equipo:
Evalúa la percepción del personal sobre los mecanismos que establece la unidad administrativa en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

4

Identidad con la Institución y valores
Permite evaluar la percepción del personal con relación a la cultura institucional y la vivencia de los valores institucionales.

5

Calidad y orientación al usuario
Permite evaluar la percepción del personal ante la solución de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

6

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

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Clima y Cultura Organizacional

Factores de Medición

7

Enfoque a resultados y productividad

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

8

Capacitación especializada y desarrollo

Permite evaluar las acciones de capacitación y desarrollo de la institución para mejorar el desempeño del personal.

9

Normatividad y procesos

Permite evaluar la percepción del personal sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la institución y al desarrollo del trabajo.

10

Liderazgo y participación

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

11

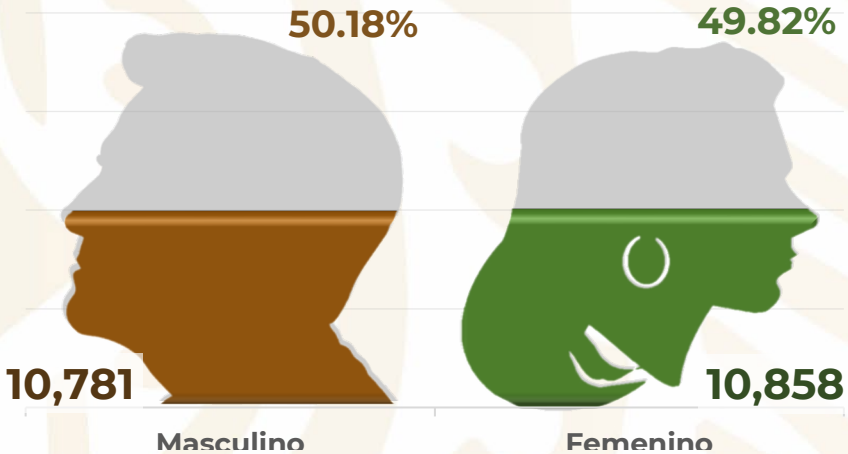
Panorama del trabajo realizado a la distancia

Evalúa la percepción del personal sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades laborales de manera eficaz a distancia.

Datos sociodemográficos

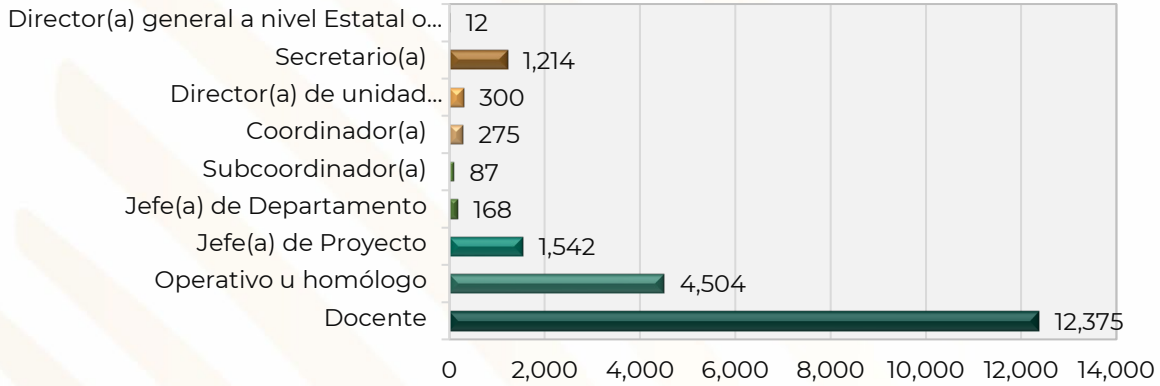
Gráfica 1. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Población por Género



Gráfica 2. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

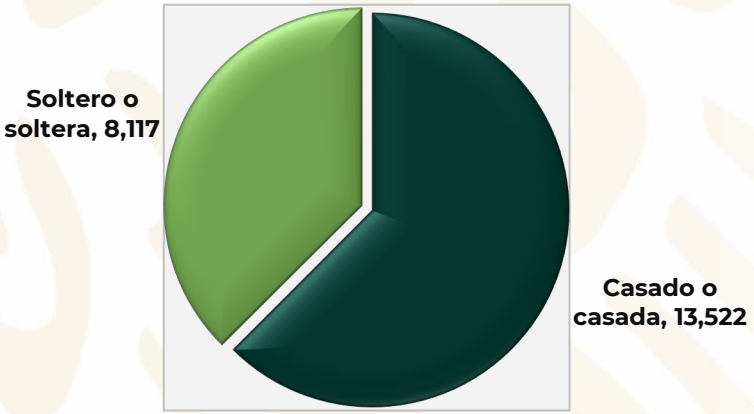
Nivel de Puesto



	Docente	Operativo u homólogo	Jefe(a) de Proyecto	Jefe(a) de Departamento	Subcoordinador(a)	Coordinador(a)	Director(a) de unidad administrativa o plantel	Secretario(a)	Director(a) general a nivel Estatal o Nacional
Nivel de Puesto	12,375	4,504	1,542	168	87	275	300	1,214	12

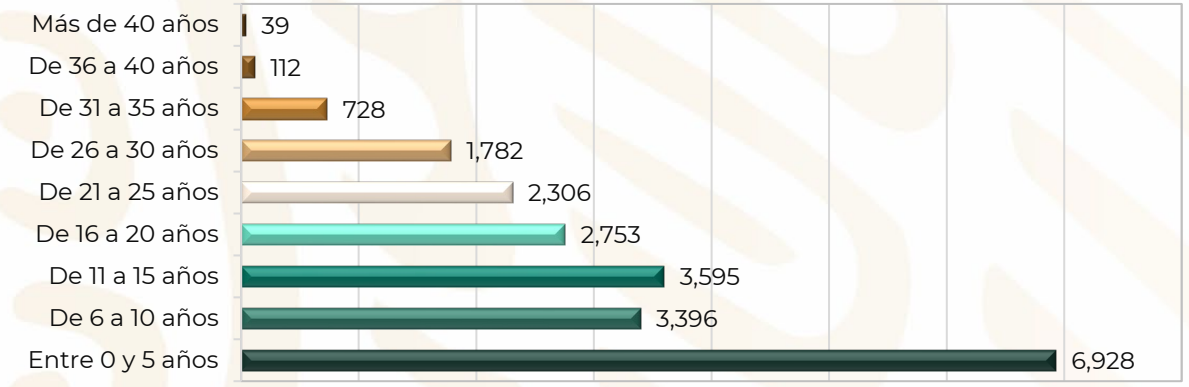
Gráfica 3. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Estado Civil



Gráfica 4. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

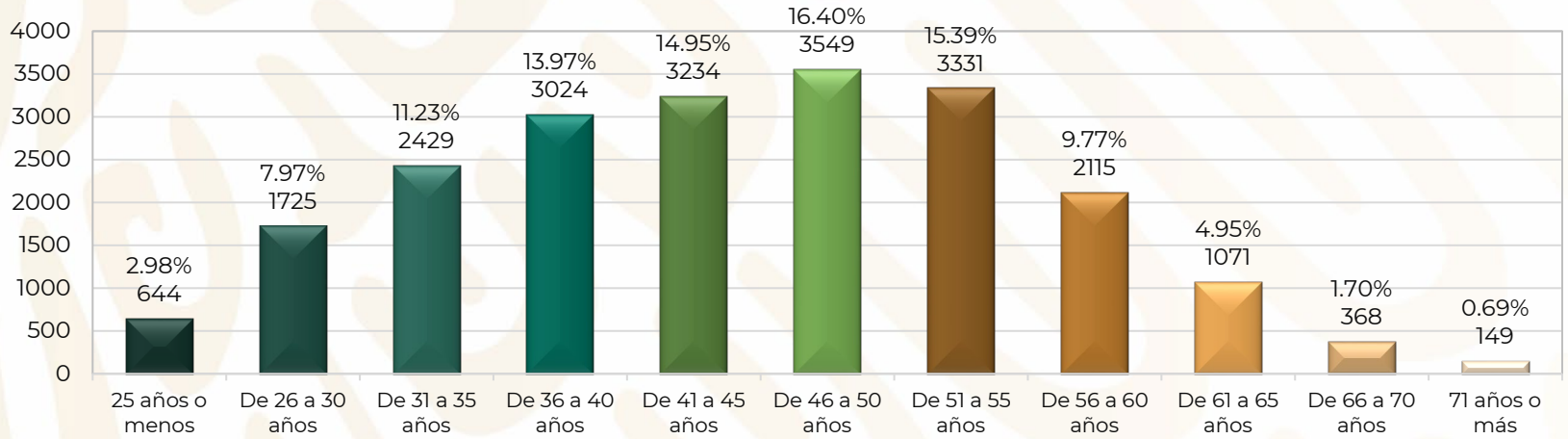
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO



	Entre 0 y 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 a 20 años	De 21 a 25 años	De 26 a 30 años	De 31 a 35 años	De 36 a 40 años	Más de 40 años
Antigüedad en el puesto actual	6,928	3,396	3,595	2,753	2,306	1,782	728	112	39

Gráfica 5. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

EDAD



Datos Sociodemográficos

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

ESCOLARIDAD

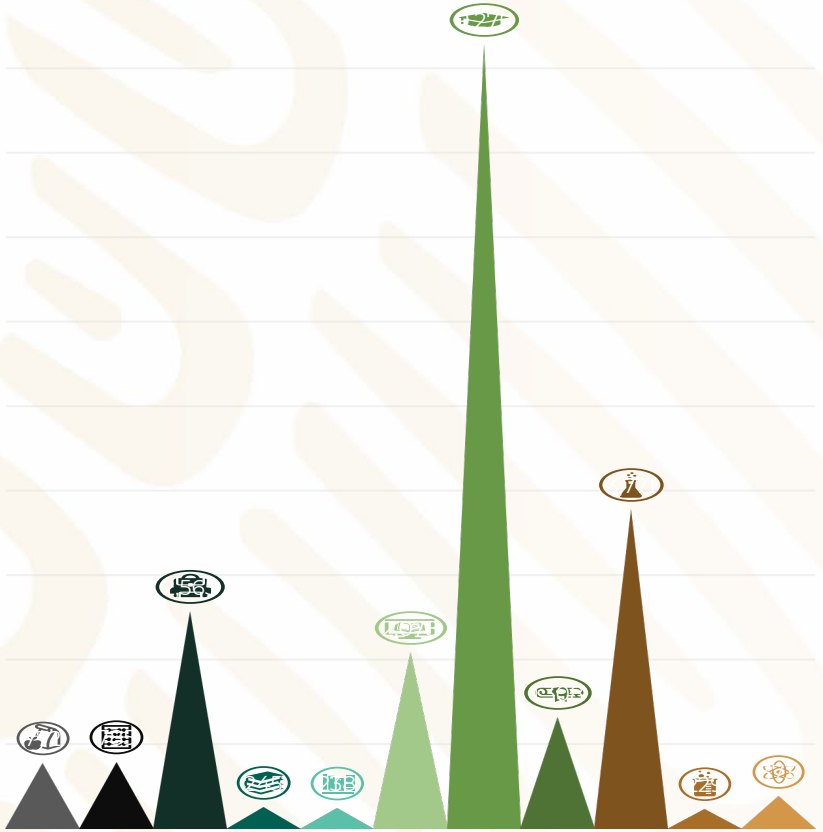
238
Técnico Superior Universitario (TSU) con título

245
Carrera trunca de Técnico Superior Universitario (TSU)

2,565
Técnico o Nivel Medio Superior (Bachillerato o equivalente) con certificado

785
Técnico o Nivel Medio Superior (Bachillerato o equivalente) trunco

772
Secundaria terminada, trunca o grado menor



2,078
Licenciatura o Ingeniería trunca

9,275
Licenciatura o Ingeniería con título

1,308
Maestría y/o especialidad en curso

3,771
Maestría y/o especialidad terminada

229
Doctorado en curso

373
Doctorado terminado

Resultados Generales

Gráfica 7. Encuesta de Clima y Cultura Institucional
Promedio General por Factor de Medición ECCO 2021
Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

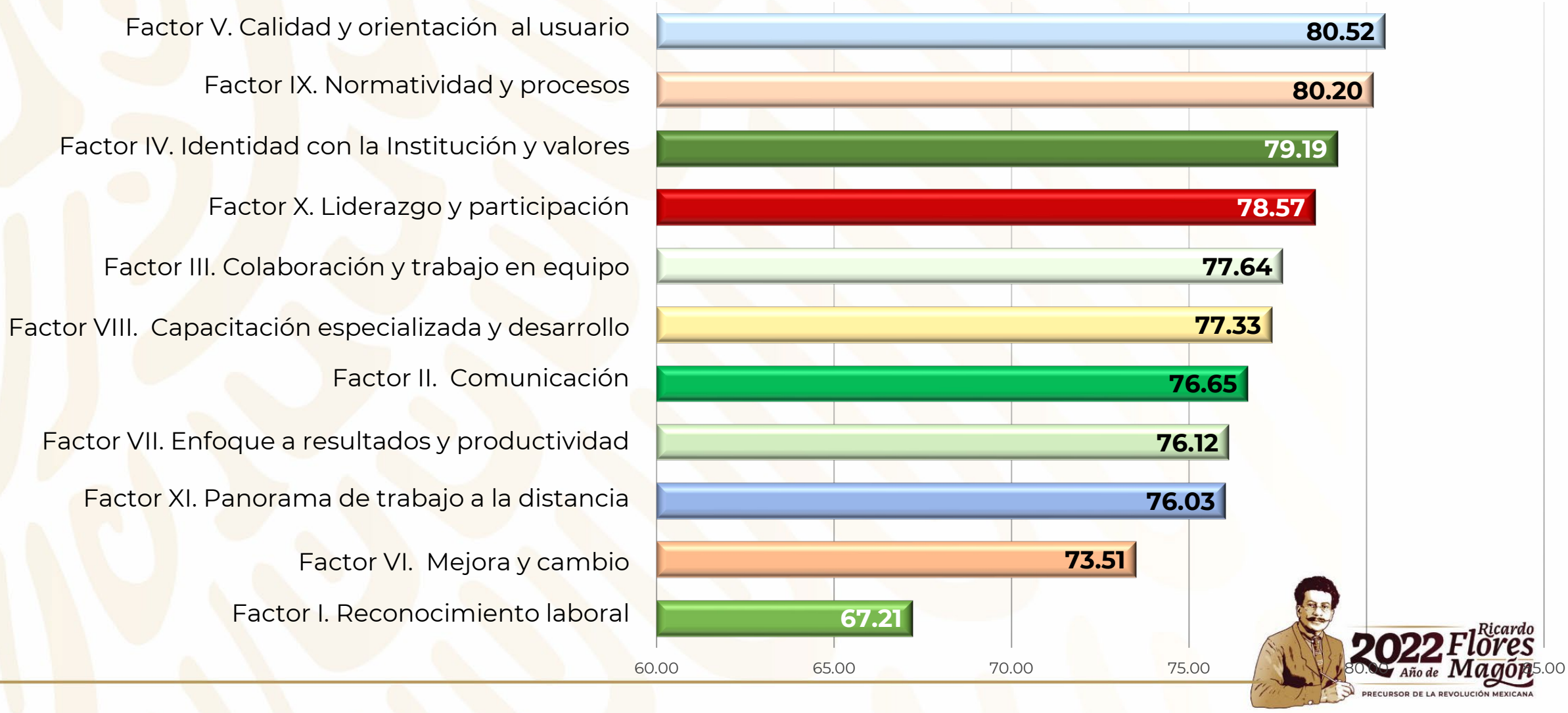
Participación:

- 319 Unidades Administrativas.
- 281 Planteles.
- 30 Colegios Estatales.
- 8 Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST)
- 21,639 encuestados.

Gráfica 8. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Resultados generales por factor de medición ECCO 2021

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021



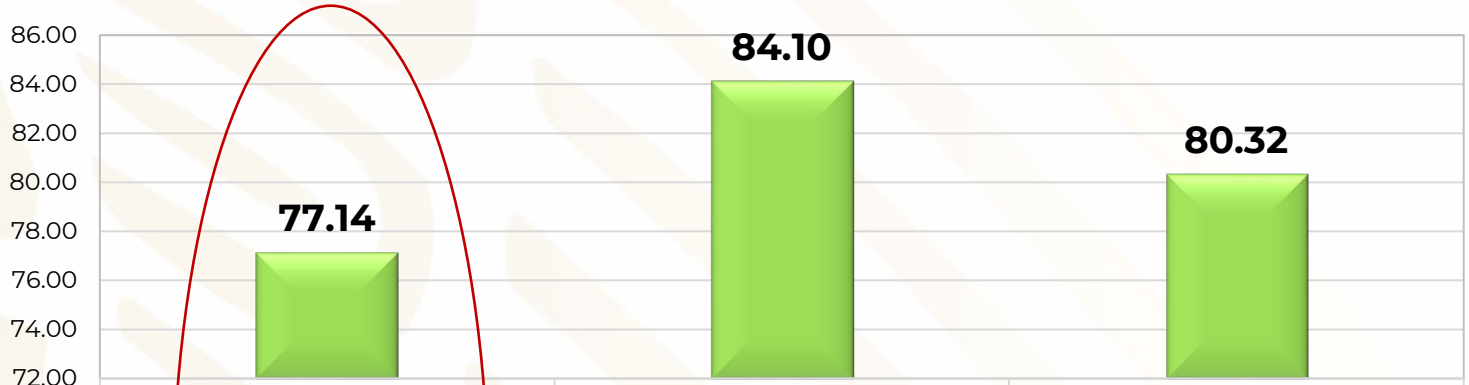
2022 Año de Ricardo Flores Magón

PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Gráfica 9. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Calidad y Orientación al Usuario

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

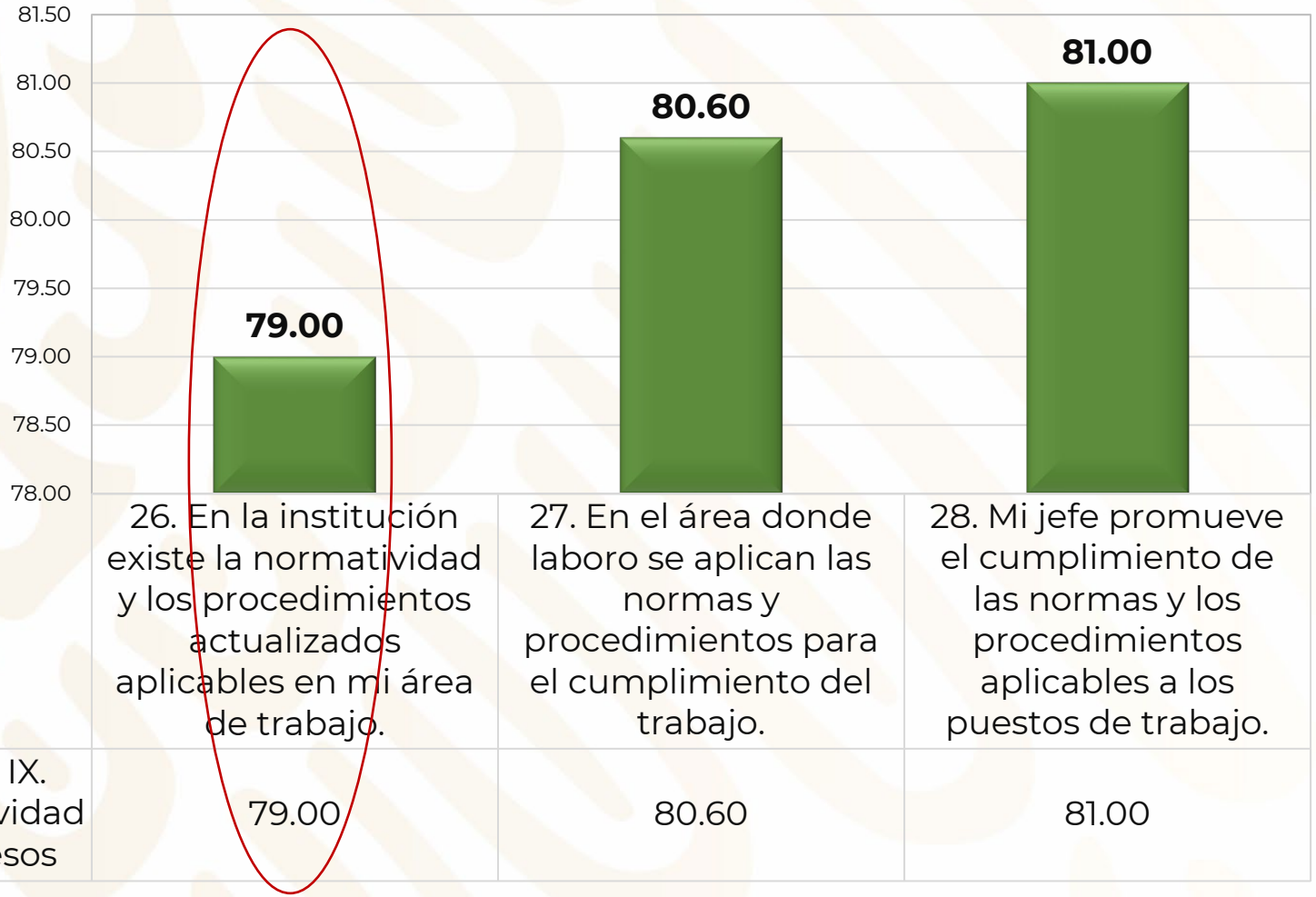


	14. En la institución se promueve captar quejas y sugerencias de usuarios (como alumnos y padres de familia), y se utiliza la información para la mejora de los servicios educativos.	15. En el área en la que trabajo se proporcionan los servicios a los usuarios de manera cordial y respetuosa.	16. Los jefes del plantel o unidad administrativa dan solución a las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a la mejora de sus actividades.
Factor V. Calidad y orientación al usuario	77.14	84.10	80.32

Gráfica 10 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Normatividad y Procesos

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

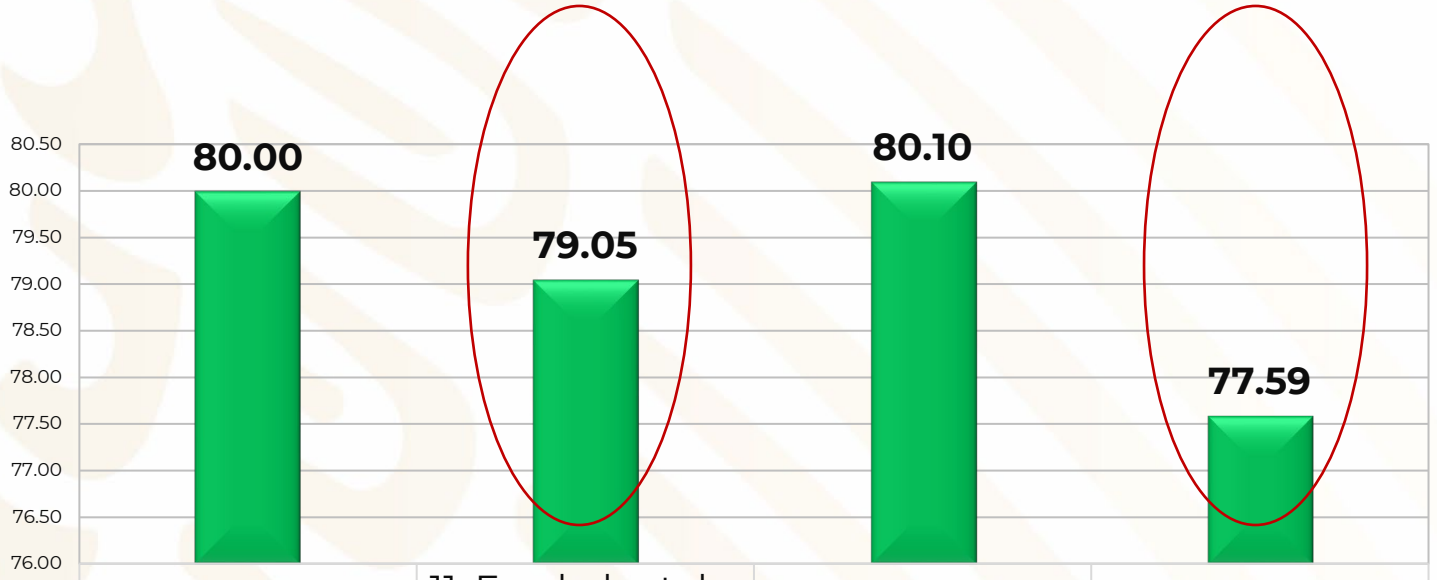


	26. En la institución existe la normatividad y los procedimientos actualizados aplicables en mi área de trabajo.	27. En el área donde laboro se aplican las normas y procedimientos para el cumplimiento del trabajo.	28. Mi jefe promueve el cumplimiento de las normas y los procedimientos aplicables a los puestos de trabajo.
Factor IX. Normatividad y procesos	79.00	80.60	81.00

Gráfica 11. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Identidad con la Institución y Valores

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

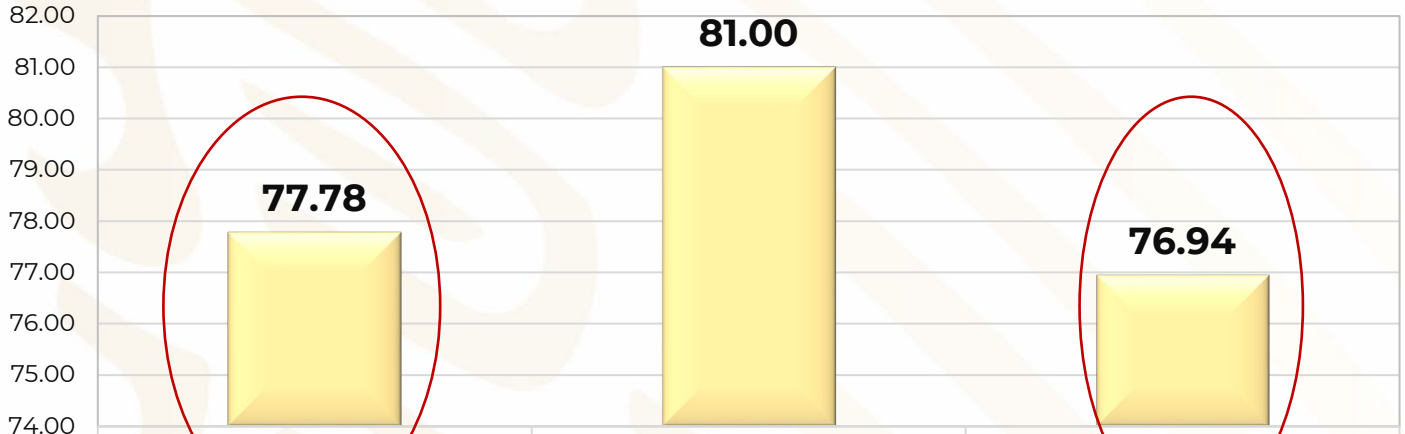


	10. Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.	11. En el plantel o unidad administrativa se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	12. Mis jefes me comunican la misión, visión y los valores institucionales.	13. En mi área de trabajo se viven los valores institucionales en las actividades diarias.
Factor IV. Identidad con la Institución y valores	80.00	79.05	80.10	77.59

Gráfica 12. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Liderazgo y Participación

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

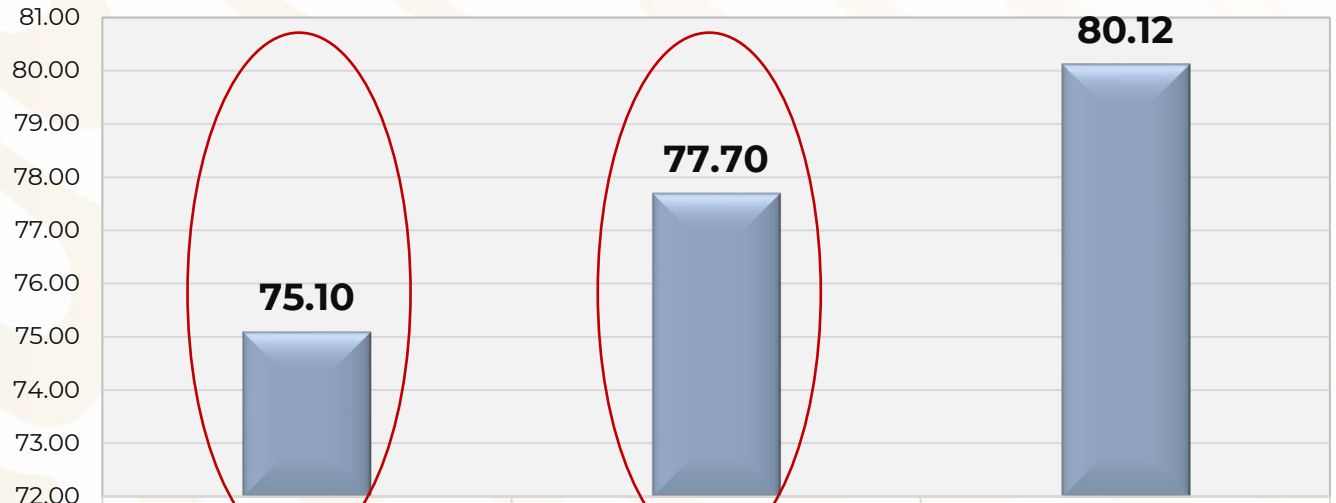


	29. En el plantel o unidad administrativa el jefe promueve la participación, la colaboración, la comunicación y el trabajo en equipo, para obtener mejores resultados.	30. En mi área de trabajo se respetan los lineamientos emitidos por el jefe para el logro de objetivos y metas.	31. Mis jefes son congruentes entre lo que dicen y lo que hacen.
Factor X. Liderazgo y participación	77.78	81.00	76.94

Gráfica 13. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Colaboración y Trabajo en Equipo

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

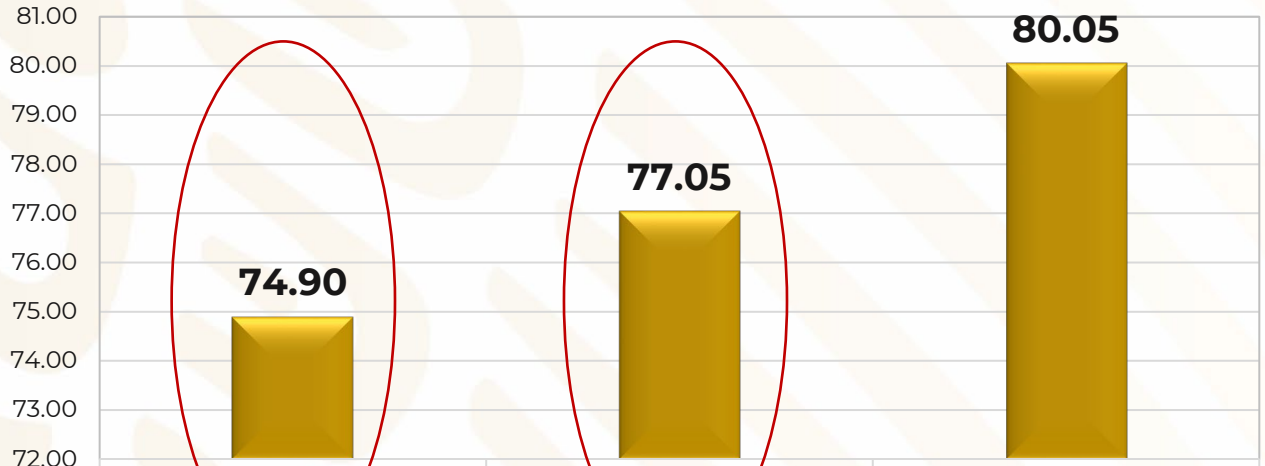


	7. En la institución se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.	8. Mi jefe fomenta el trabajo colaborativo entre el personal.	9. En mi área de trabajo se da solución a los problemas que se presentan de manera cotidiana.
Factor III. Colaboración y trabajo en equipo	75.10	77.70	80.12

Gráfica 14. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Capacitación Especializada y Desarrollo

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

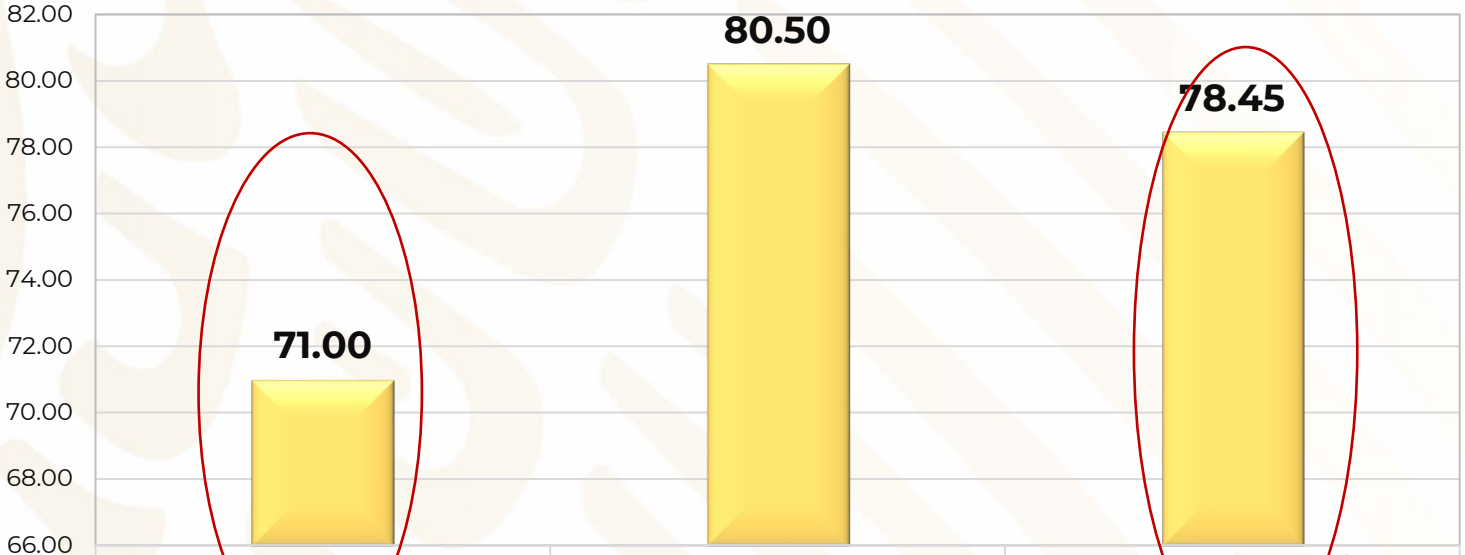


	23. En la institución existen programas de capacitación alineados a las funciones que desempeño.	24. La capacitación recibida por el personal de mi área ha sido útil y ha mejorado el desempeño en las actividades diarias.	25. Los jefes permiten al personal cumplir con la capacitación que tienen programada.
Factor VIII. Capacitación especializada y desarrollo	74.90	77.05	80.05

Gráfica 15. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Comunicación

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

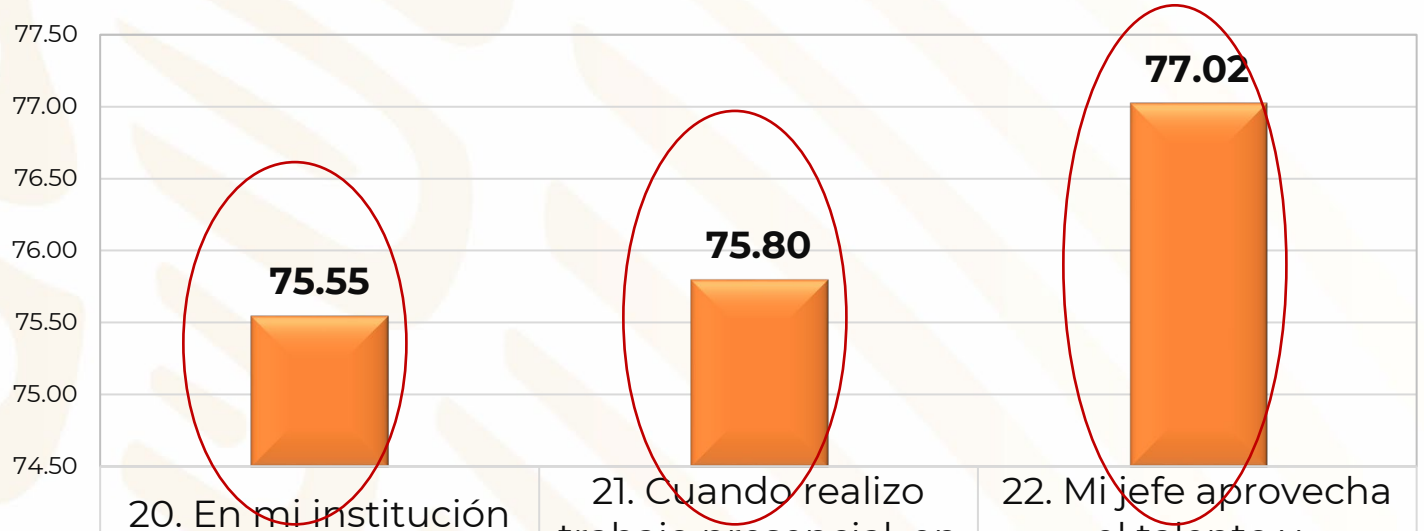


	4. En el plantel o unidad administrativa existe comunicación entre las diferentes áreas.	5. Mi jefe informa de los objetivos y actividades que tenemos que lograr.	6. En mi área la información que recibo es clara y oportuna para atender los retos y objetivos de mi puesto de trabajo.
Factor II. Comunicación	71.00	80.50	78.45

Gráfica 16. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Enfoque a Resultados y Productividad

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

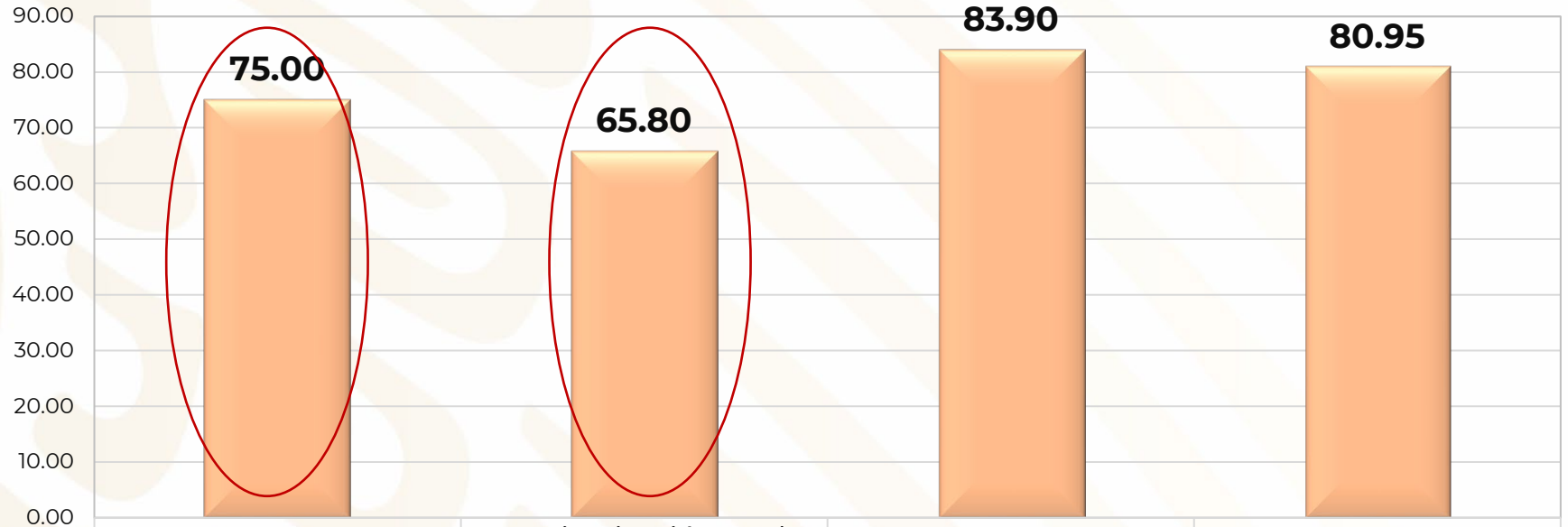


	20. En mi institución existen mecanismos de planificación que orientan el quehacer de las áreas y se difunde de manera oportuna, para el logro de los objetivos.	21. Cuando realizo trabajo presencial, en mi área cuento con las condiciones físicas (iluminación, ventilación, seguridad, limpieza) para brindar un servicio de calidad.	22. Mi jefe aprovecha el talento y capacidades del personal del área para mejorar los resultados en favor de la institución, sin generar gastos adicionales.
Factor VII. Enfoque a resultados y productividad	75.55	75.80	77.02

Gráfica 17. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Panorama de Trabajo a la Distancia

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

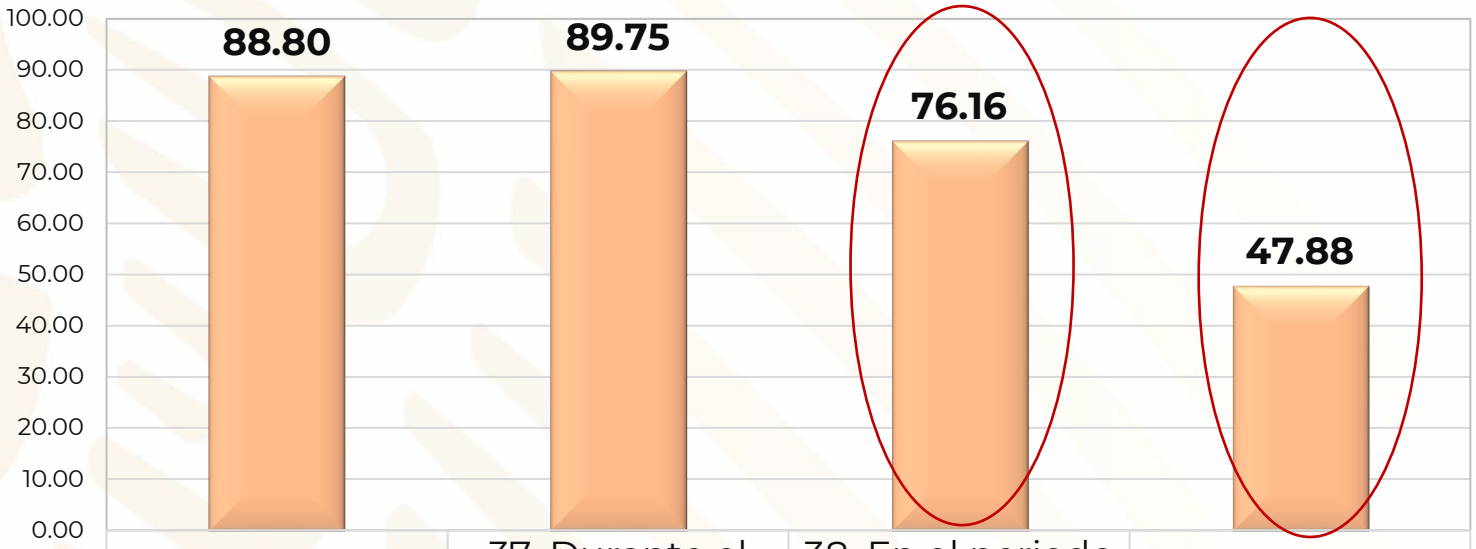


	32. Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales a distancia con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.)	33. La institución me ha facilitado las condiciones para el acceso a las herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar las actividades a distancia (internet, equipo de cómputo, software, etc.)	34. Aún a la distancia, en mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades y reportes de resultados.	35. He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilitan mi desempeño para realizar mis actividades a distancia.
Factor XI. Panorama de trabajo a la distancia	75.00	65.80	83.90	80.95

Gráfica 17 Bis. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Panorama de Trabajo a la Distancia

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

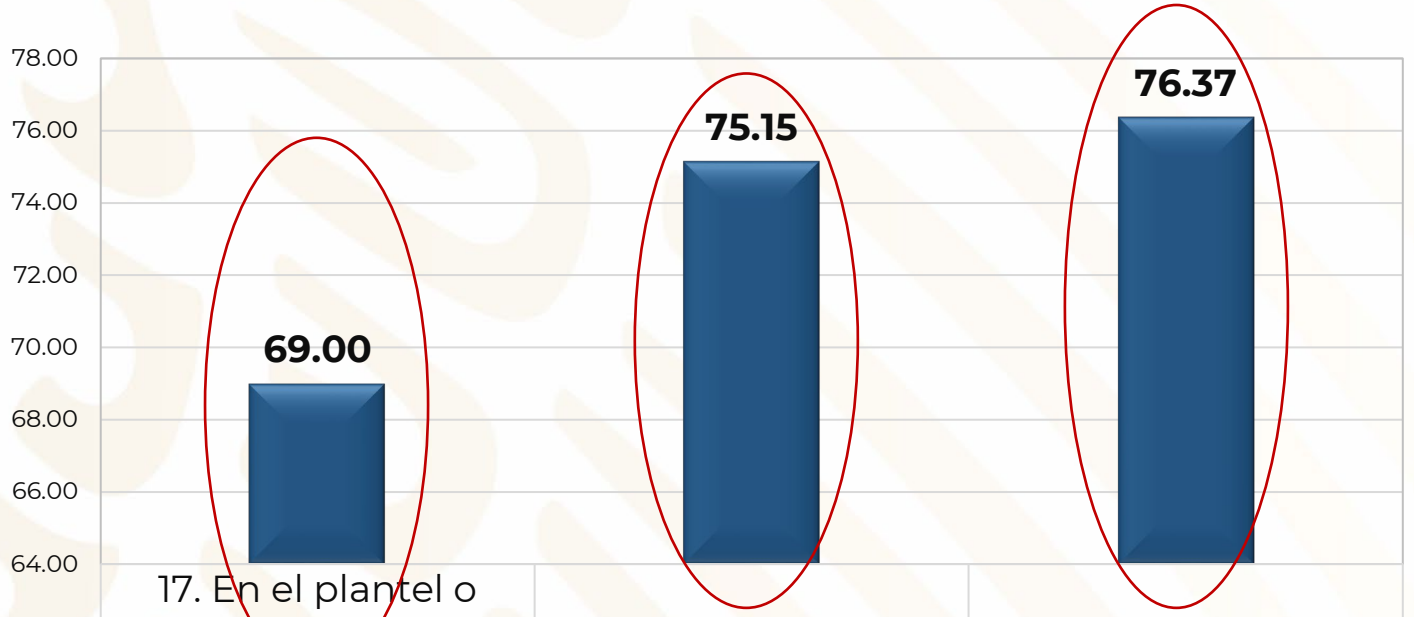


	36. Cuando trabajo a distancia cumplo con los objetivos establecidos.	37. Durante el trabajo a distancia, me organizo para administrar adecuadamente mi tiempo y brindar mejores resultados.	38. En el periodo de trabajo a distancia, en el plantel o unidad administrativa, los jefes respetan los horarios de trabajo.	39. El trabajo a distancia ha afectado mi estado de ánimo provocando estrés, ansiedad o tristeza.
Factor XI. Panorama de trabajo a la distancia	88.80	89.75	76.16	47.88

Gráfica 18. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Mejora y Cambio

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

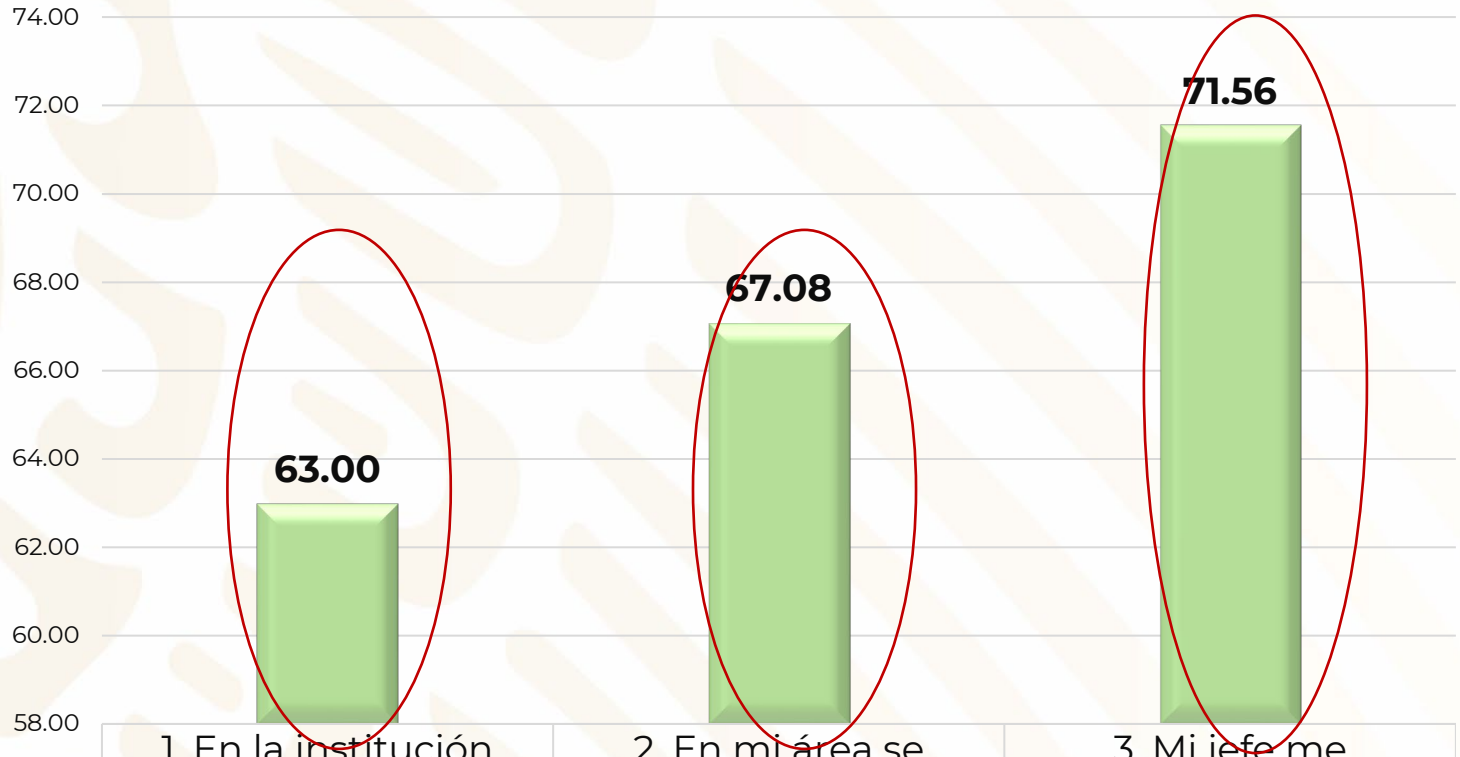


	17. En el plantel o unidad administrativa existen comités o estrategias que captan nuestras sugerencias para mejorar.	18. En mi área se realizan cambios e innovaciones en las formas de brindar los servicios.	19. Los jefes impulsan la creatividad en el desarrollo del trabajo, para lograr los objetivos de la institución.
Factor VI. Mejora y cambio	69.00	75.15	76.37

Gráfica 19. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Reconocimiento Laboral

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021



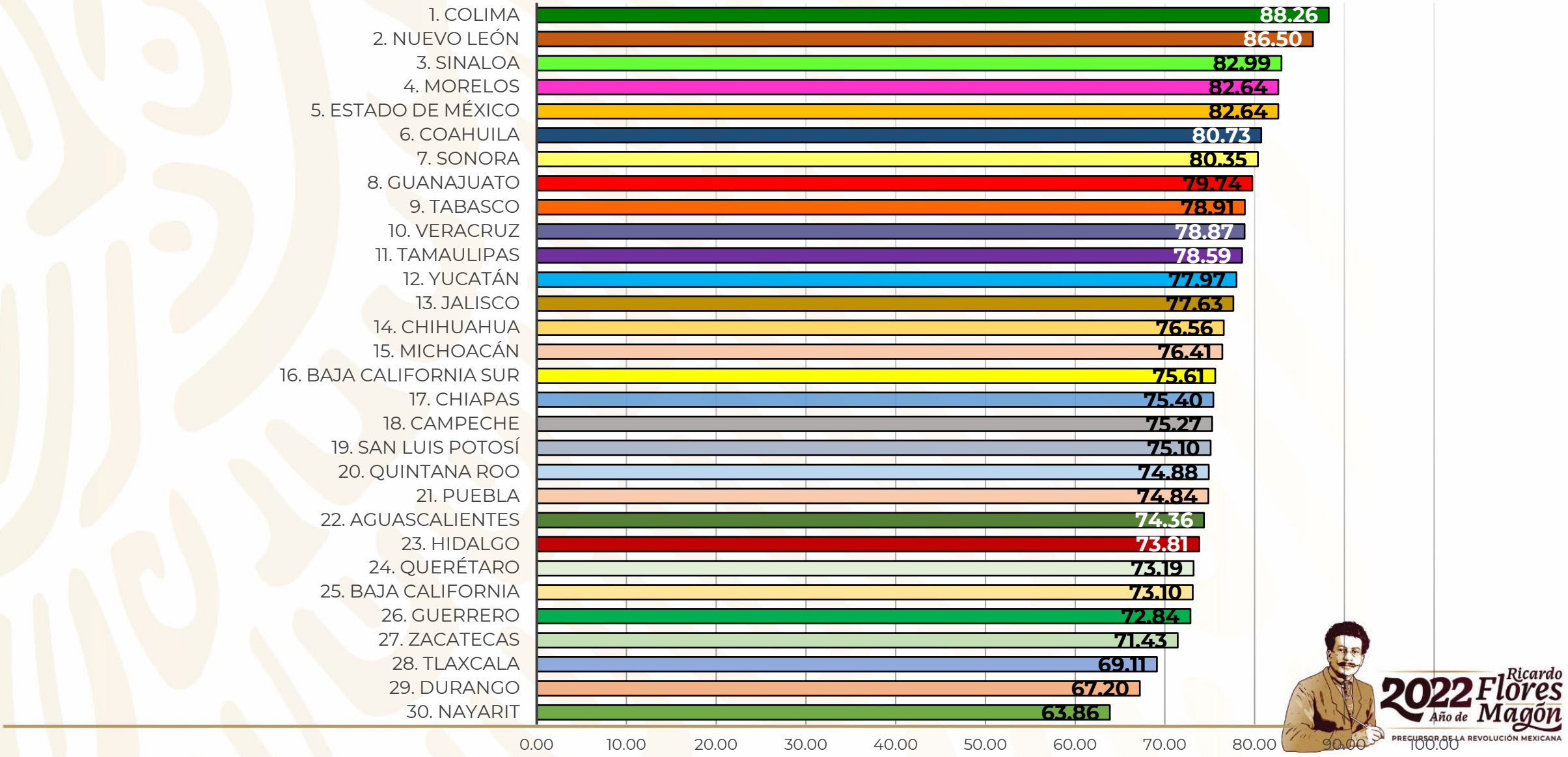
	1. En la institución existen mecanismos de reconocimiento al personal	2. En mi área se reconoce el logro de resultados del personal.	3. Mi jefe me distingue cuando logro los objetivos esperados.
Factor I. Reconocimiento laboral	63.00	67.08	71.56

Gráfica 20. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Ranking de Resultados por Colegio Estatal

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
conalep



2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Cuadro 1. Encuesta de Clima y Cultura _Organizacional

Resultados globales por Factor de Medición por Colegio Estatal

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

conalep

No	Estado	Planteles	No de Encuestados	Factor I Reconocimiento laboral	F actor 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	Factor XI Panorama de trabajo a la distancia	Percepción Global del Clima	Total por Factor de Medición
1	Aguascalientes	8	402	63.12	72.52	74.90	78.03	78.56	70.32	73.86	76.51	78.64	76.38	75.13	75.99	74.36
2	Baja California	8	523	62.04	74.81	77.38	75.52	77.00	69.55	71.48	73.19	77.26	76.92	74.63	75.72	73.10
3	Baja California Sur	3	127	69.16	77.92	79.01	76.84	82.21	71.19	75.06	71.94	77.23	76.82	74.32	75.94	75.61
4	Campeche	4	220	65.99	74.02	76.40	77.12	79.44	71.71	74.48	78.07	78.42	76.17	76.15	74.24	75.27
5	Chiapas	12	717	65.46	75.56	76.04	76.95	79.07	72.48	74.17	75.40	79.13	77.83	77.32	79.15	75.40
6	Chihuahua	10	702	68.38	74.34	75.62	78.22	79.47	73.57	76.85	78.67	80.65	77.35	79.22	77.89	76.56
7	Coahuila	10	680	71.35	80.65	81.43	82.86	83.27	78.57	80.54	83.11	83.80	82.84	79.58	82.24	80.73
8	Colima	4	230	81.65	88.14	89.72	90.17	90.39	87.18	88.23	89.44	91.43	89.87	84.60	89.76	88.26
9	Durango	4	220	56.47	67.73	68.68	70.67	72.45	63.26	65.98	66.84	68.16	70.33	68.60	65.67	67.20
10	Estado de México	41	3,960	74.00	82.09	83.63	86.83	85.52	80.84	82.19	84.46	87.14	84.00	78.34	83.21	82.64
11	Guanajuato	18	1,344	71.73	77.73	79.48	81.42	81.79	76.20	79.90	81.29	84.24	80.76	79.58	78.72	79.74
12	Guerrero	11	641	60.85	72.98	73.74	77.11	78.56	70.02	72.00	72.26	76.24	74.25	73.28	76.53	72.84
13	Hidalgo	7	346	64.35	73.60	75.84	77.15	79.17	71.38	73.83	73.25	76.40	75.92	71.05	75.97	73.81
14	Jalisco	21	1,294	65.26	78.00	77.49	82.15	81.80	73.66	77.15	79.12	82.96	79.76	76.62	77.95	77.63
15	Michoacán	14	795	67.41	77.02	76.82	78.29	79.64	73.94	76.17	77.01	80.08	77.98	76.12	78.48	76.41

Cuadro 1. Bis Encuesta de Clima y Cultura _Organizacional

Resultados globales por Factor de Medición por Colegio Estatal

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

conalep

No	Estado	Planteles	No de Encuestados	Factor I Reconocimiento laboral	F actor 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	Factor XI Panorama de trabajo a la distancia	Percepción Global del Clima	Total por Factor de Medición
16	Morelos	6	398	74.66	80.89	83.13	87.87	86.42	80.95	82.22	82.53	86.97	84.40	78.94	84.82	82.64
17	Nayarit	5	245	51.85	62.64	64.47	64.11	69.74	59.74	62.54	65.57	69.70	65.82	66.28	60.86	63.86
18	Nuevo León	19	1,430	79.12	87.29	87.95	88.79	88.22	85.03	85.32	88.85	89.52	88.57	82.80	86.80	86.50
19	Puebla	11	666	60.55	74.84	75.43	80.22	79.55	71.29	74.53	75.68	79.29	77.68	74.17	76.60	74.84
20	Querétaro	6	361	62.77	72.12	74.74	77.86	77.26	68.02	75.44	71.56	76.76	76.24	72.32	74.90	73.19
21	Quintana Roo	9	737	65.45	73.96	75.93	75.82	80.46	72.36	72.17	77.04	78.48	76.76	75.30	75.65	74.88
22	San Luis Potosí	6	417	65.50	76.12	76.14	77.95	78.16	69.96	75.37	74.16	79.40	77.91	75.42	77.17	75.10
23	Sinaloa	18	953	75.95	83.77	83.69	84.26	86.58	81.49	83.00	83.62	85.81	84.99	79.68	84.89	82.99
24	Sonora	15	963	74.91	81.57	81.29	80.98	85.18	77.98	77.91	79.38	82.57	83.25	78.87	84.14	80.35
25	Tabasco	8	546	66.72	82.35	81.72	80.61	82.98	76.21	76.23	79.84	81.90	82.10	77.38	80.37	78.91
26	Tamaulipas	10	761	70.76	79.66	80.02	80.08	81.80	75.96	79.03	79.33	80.91	80.31	76.59	79.37	78.59
27	Tlaxcala	4	267	58.14	69.96	70.41	71.47	73.24	65.39	69.64	69.30	73.32	69.64	69.68	67.17	69.11
28	Veracruz	17	1,045	68.72	77.74	77.73	83.19	82.01	75.59	77.15	82.36	83.38	80.77	78.91	78.50	78.87
29	Yucatán	6	463	70.67	77.37	78.63	78.25	80.73	73.55	77.90	80.71	80.57	79.57	79.68	78.02	77.97
30	Zacatecas	4	186	63.39	72.13	71.63	74.84	75.04	67.90	73.15	69.56	75.75	71.95	70.43	70.87	71.43
Total		**319**	**21,639**	**67.21**	**76.65**	**77.64**	**79.19**	**80.52**	**73.51**	**76.12**	**77.33**	**80.20**	**78.57**	**76.03**	**77.59**	**76.63**

Cuadro 2. Encuesta de Clima y Cultura Institucional

Comparativo 2018-2021 por Colegio Estatal

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

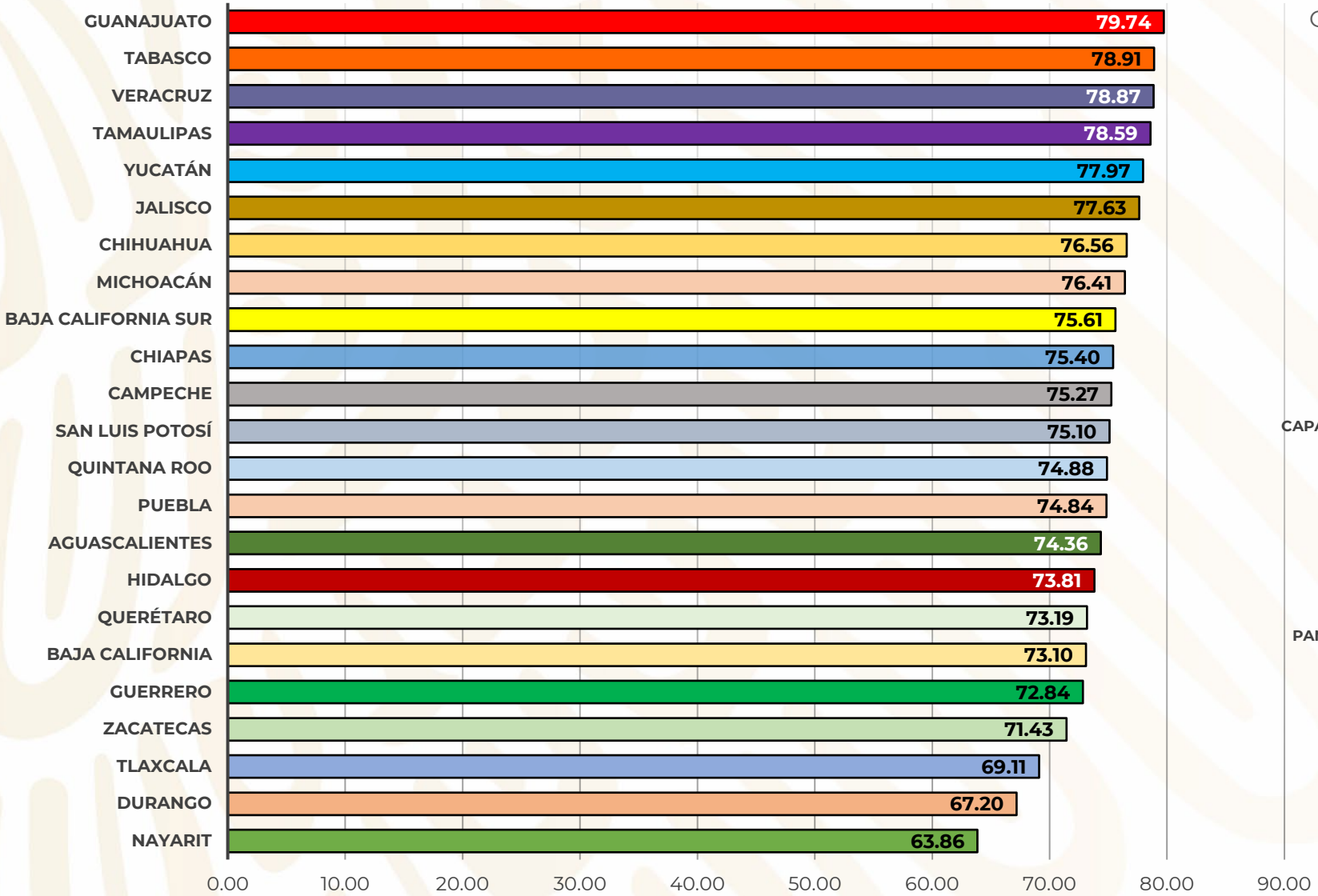
conalep

No	Estado	2019	2020	2021
1	Aguascalientes	78.05	79.53	74.36
2	Baja California	86.33	78.23	73.10
3	Baja California Sur	78.22	80.27	75.61
4	Campeche	78.06	82.66	75.27
5	Ciudad de México	82 SFP	82.39 SFP	Aplicación SFP
6	Coahuila	85.72	83.19	80.73
7	Colima	87.61	92.64	88.26
8	Chiapas	81.65	79.05	75.40
9	Chihuahua	79.39	79.55	76.56
10	Durango	75.90	74.58	67.20
11	Estado de México	82.61	86.05	82.64
12	Guanajuato	82.42	84.97	79.74
13	Guerrero	76.46	77.60	72.84
14	Hidalgo	74.62	80.42	73.81
15	Jalisco	82.77	82.74	76.41
16	Michoacán	81.13	79.01	76.41
17	Morelos	85.29	85.42	82.64
18	Nayarit	76.38	72.35	63.86
19	Nuevo León	87.36	89.51	86.50
20	Oaxaca	82 SFP	82.39 SFP	Aplicación SFP
21	Puebla	83.53	82.65	74.84
22	Querétaro	77.89	78.89	73.19
23	Quintana Roo	74.35	77.78	74.88
24	San Luis Potosí	77.27	79.66	75.10
25	Sinaloa	86.23	84.81	82.99
26	Sonora	85.38	84.02	80.35
27	Tabasco	82.62	81.62	78.91
28	Tamaulipas	85.33	81.04	78.59
29	Tlaxcala	81.00	79.07	69.11
30	Veracruz	83.85	82.65	78.87
31	Yucatán	88.27	83.67	77.97
32	Zacatecas	78.61	78.78	71.43
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN		**80.97**	**81.40**	**76.63**

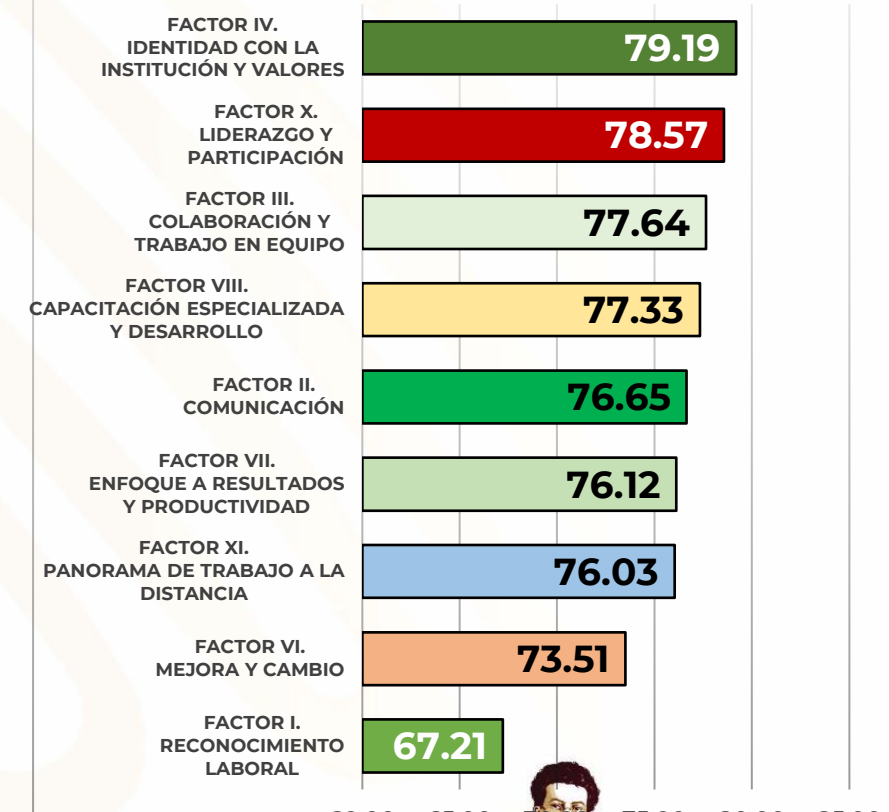
Año	Índice de Satisfacción
2019	80.97
2020	81.40
2021	76.63

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Gráfica 21. **Colegios Estatales con resultados -80 %**
Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021



Gráfica 22. **Factores de Medición Débiles (-80 %)**
Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021



2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Cuadro 3. Encuesta de Clima y Cultura Institucional

Planteles con índice de satisfacción bajos

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

N°	ENTIDAD	PLANTEL	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN
1	Yucatán	Mérida I	60.08
2	Chihuahua	Chihuahua II	58.79
3	Durango	Dirección Estatal de Durango	58.63
4	Chiapas	Ocosingo	58.59
5	Nayarit	Tepic II	58.31
6	Zacatecas	Maestra Dolores Castro Varela	57.87
7	Chiapas	Tonalá	54.98
8	Hidalgo	Tepeji del Río	54.25
9	Durango	Durango	53.34
10	Nayarit	Tepic	51.17

Cuadro 4. Encuesta de Clima y Cultura Institucional

Planteles con índice de satisfacción altos

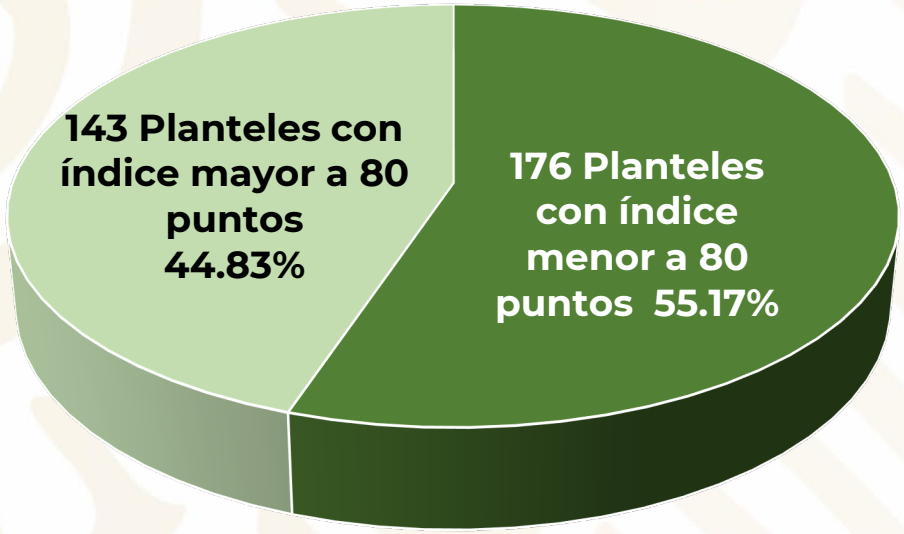
Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021

N°	ENTIDAD	PLANTEL	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN
1	Chiapas	Belisario Domínguez Huixtla	95.93
2	Sinaloa	El Carrizo	95.02
3	Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	93.35
4	Nuevo León	Monterrey II / Dr. Eduardo Macias Santos	92.57
5	Colima	Gustavo Alberto Vázquez Montes	92.47
6	Colima	Dirección Estatal Colima	92.3
7	Aguascalientes	Aguascalientes IV	92.03
8	Nuevo León	Allende / Lic. José María Paras y Ballesteros	91.99
9	Nuevo León	San Bernabé	91.86
10	Estado de México	Tecámac	90.93

Gráfica 23. Encuesta de Clima y Cultura Institucional

Planteles con resultados superiores e inferiores de acuerdo al umbral de 80 %

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021



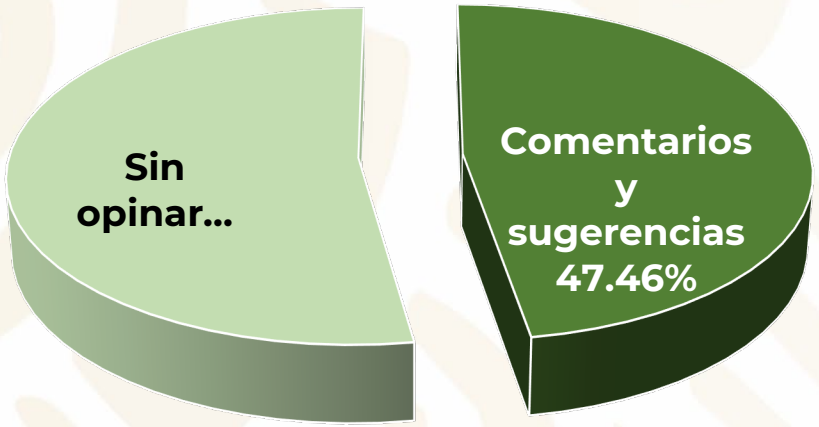
De los 319 Unidades Administrativas encuestadas en 2021, 143 obtuvieron un índice mayor a 80 puntos equivalente al 44.83%, y 176 planteles obtuvieron un índice de satisfacción menor a 80 puntos, representando un 55.17% del total.

Comentarios y Sugerencias

Gráfica 24. Encuesta de Clima y Cultura Institucional

Comentarios y Sugerencias

Aplicación 2021 – Resultados y Análisis 2021



En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021, participaron un total de **21,639 docentes y administrativos,** de ellos, se recibieron **10,270 comentarios,** representando un **47.46%**

Entre éstos se encuentran felicitaciones, quejas y sugerencias.

Clima y Cultura Organizacional

Felicitaciones y Agradecimientos

- Agradezco y felicito mucho a mi jefe inmediato por su forma de trabajar en equipo y siempre agradeciendo al personal su colaboración.
- Siempre he pensado que la obtención de buenos resultados dependen de tener un buen LÍDER al frente del equipo de trabajo, no es solo el hecho de ser JEFE, sino tener humildad, ser mediador, servicial, atento, con actitud de crecimiento, amor por el trabajo que se desempeña y fomentar el trabajo en equipo. Es por ello que FELICITO a nuestro Director de Plantel, y AGRADEZCO la confianza y el apoyo otorgado para el desempeño de las actividades que a mi área corresponden.
- El CONALEP GTO en la Dirección de Administración me ha brindado las herramientas necesarias para llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente, así como laborar en un entorno profesional y seguro.
- Agradecimiento por cuidar de nuestra salud en esta pandemia y haber permitido que se trabajara desde casa.
- El ambiente en nuestra institución es muy agradable, se trabaja muy bien y contamos con el equipo y compañeros con la experiencia para poder enfrentar los cambios y actividades que se presenten, muchas felicidades por su gran trabajo
- Aunque las necesidades como docentes en el trabajo a distancia son muy diversas, en CONALEP se han recibido apoyos enfocados a subsanar esas necesidades, computadora, , ventilador, mouse y un apoyo económico (poco pero muy bueno) para el pago de internet, y regalos del día del maestro que ayudan a hacer mejor nuestro trabajo. No es suficiente, pero si se ha distinguido entre otros sistemas que al contrario nos han cargado más actividades y lo que teníamos como apoyo ahora lo están quitando argumentando la pandemia.
- Al apoyo de la Dirección General por tomar en cuenta en sus acciones el bienestar de los jóvenes como punto primordial y considerar las opiniones de las unidades administrativas para mejorar.
- Agradezco la oportunidad que se me ha brindado de ser parte de la familia Conalep. reconozco a Conalep como una institución de vanguardia, comprometida con los jóvenes de abrirles paso en la vida a través de una educación de calidad.
- Agradezco y felicito por los cursos en línea que me permiten avanzar y tener habilidades digitales.

2022 Año de Ricardo Flores Magón

PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Clima y Cultura Organizacional

Sugerencias y Recomendaciones

- Nos apoyen con uniforme, llaves de baños y de oficina, con la papelería, con limpieza en la oficina que sea más frecuente.
- En la última década, el mundo actual ha cambiado radicalmente en todos los aspectos de vida; y la tecnología es una herramienta INDISPENSABLE. CONALEP GUANAJUATO al día de hoy, trabaja de manera muy ambigua en sus diferentes áreas; sería pertinente revisar varios aspectos que podrían llevar a automatizar, desarrollar y agilizar procesos en cada una de sus diferentes departamentos, llevándolos al ya mencionado ámbito de la tecnología (expedientes electrónicos de alumnos, actualizar y mejorar el SAE).
- La comunicación a nivel plantel es muy deficiente; no existe integración y trabajo en equipo de manera general. El trabajo que se solicita en determinado momento, se realiza con muy poco margen de anticipación, esto conlleva a que el trabajo realizado, no cumpla con los requisitos mínimos de calidad, y en muchas ocasiones, no cumple con el objetivo para el cual fue solicitado.
- No se realizan ni de manera esporádica, reuniones con los colaboradores para proponer o modificar rutas de trabajo; aunado a esto, las propuestas del personal, en su gran mayoría son ignoradas y/o rechazadas.
- Todos nos hemos visto afectados emocionalmente por el aislamiento, sería conveniente que se autorizara y brindara presupuesto para realizar eventos que promuevan la convivencia y reconocimiento, con número de personas controlado. Se necesita recobrar la cercanía que se tenía con el personal. Aunque se han generado actividades virtuales, para el personal no es la misma calidez, porque a algunos se les dificulta el manejo de las TIC´s incluso con los cursos de capacitación ofertados.
- En mi humilde opinión seria bueno trabajar en mejorar la comunicación entre las diferentes áreas, analizar las cargas de trabajo de cada persona y realizar una evaluación adecuada de los resultados que cada individuo genera, ya sea para; apoyarlo, motivarlo e incluso darle el debido reconocimiento si es necesario.
- Tener comunicación interna en los diferentes departamentos, falta información sobre procesos y planes a realizar, este último sería el retorno seguro, aún no han dado a conocer el plan a seguir ni siquiera se ha dado a conocer el comité de salud interno, por ello la sugerencia de comunicación de jefe hacia personal a su cargo.
- Fortalecer la comunicación y el trabajo colaborativo a nivel estatal, para tener mejores resultados.

Clima y Cultura Organizacional
Quejas y reclamos

- Considero que no es justa la repartición de carga horaria para muchos de los docentes, ya que no a todos se les brinda el mismo apoyo, y no se consideran las mismas acciones, es decir, considero que falta en muchas ocasiones la parte de la ética.

- Respecto al Estimulo docente. Opino que debemos ser una mayor cantidad de docentes los que se beneficien...y no un numero tan reducida. La mayoría cumplimos con planeaciones, manuales, reuniones de academia...pero no Todos disponemos de tiempo por cuestión de otros trabajos para estar en línea recibiendo capacitaciones que es lo q eleva los puntajes...Yo creo que lo importante son los resultados...la calidad de clases...índices de reprobación...de que Sirve un docente con mucha capacitación que no interesa ni motiva a sus alumnos a ser los mejores...

- Tengo antigüedad de mas de 15 Años en el Sistema y Maestría y No Me dan la Categoría que me Corresponde...No Respetan los Lineamientos....Reglamentos...Para Ello !

- Tengo grado de maestro en ciencias en educación en matemáticas... Y no me dan matemáticas... O muy pocas horas.

- En mi plantel los encargados de administrarlo no tienen la más mínima idea de trabajar con recursos humanos. No hay empatía, no se escucha ni atienden las demandas y necesidades de su personal.

- Dos puntos a tratar: el primero es que no se tiene un programa de estímulo para los docentes por años de servicio ni nacional ni local, tal como es el caso de los administrativos. Muchos de las y los docentes de mi plantel hemos dado la cara por más de 20 años y creo que eso es digno y necesario de reconocer. El otro punto es que se requiere de equipamiento en el taller de mantenimiento automotriz de manera urgente, se metieron a robar y no hay forma de llevar a cabo las prácticas que se requieren para los diferentes niveles. Agradecería mucho su intervención.

- Se requiere que nosotros los docentes tengamos prestaciones adecuadas, ya que en la actualidad el tiempo pasa y el futuro es incierto, ya que no se cuenta con un plan de jubilación, aunque hayas tenido 25, 30 años o más de servicio no se te reconoce en este rubro, cuando llegue el tiempo en una patada en el trasero y que dios te ayude. Por eso es importante se reconozca la antigüedad. En otros subsistemas tienen mejores prestaciones y nosotros estamos olvidados de la mano de dios

- Desde mi punto de vista no es necesario que uno se presente con el director para hacerle sugerencias en forma personal, se puede utilizar los medios electrónicos como correo institucional, que es un medio oficial.

- En el caso del equipamiento aún no contamos con equipo adecuado para trabajar correctamente en los laboratorios de expresión gráfica

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

conalep

Directorio

Dr. Enrique Ku Herrera
Director General del Sistema CONALEP

Mtro. Rosalío Tabla Cerón
Secretario de Planeación y Desarrollo Institucional

Dr. Juan Humberto Salazar Valdez
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

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA