

“Encuesta de Clima y Cultura Organizacional” (ECCO) 2018

Resultado Global del Conalep Estado de México



Octubre 2018

Introducción



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 laboran en la institución, sobre ciertos factores que inciden en el ambiente de trabajo y establecer acciones de mejora.

Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional son un insumo del Sistema Corporativo de Gestión de Calidad para cubrir el requisito 7.1.4 de la Norma ISO 9001:2015 relacionado con el “Ambiente para la operación de los procesos”.

En ella participan el personal administrativo (operativo, mando medio y directivo) y el personal docente, quien tiene la responsabilidad más importante en la calidad educativa.

¿Qué es el Clima y Cultura Organizacional?

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.



Descripción de Factores de Medición

Reconocimiento laboral



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

I

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.

II

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.

III

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.

IV

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.

V

Descripción de 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.

VI

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.

VII

VIII. Capacitación especializada y desarrollo



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

VIII

IX. Normatividad y procesos



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

IX

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.

X

Interpretación de Resultados

Índice Global de Clima Organizacional de la Unidad Administrativa y/o Plantel

Nivel	Puntaje
Alto	86.01 – 100
Medio	75.01 - 86.00
Bajo	0.0 - 75.00

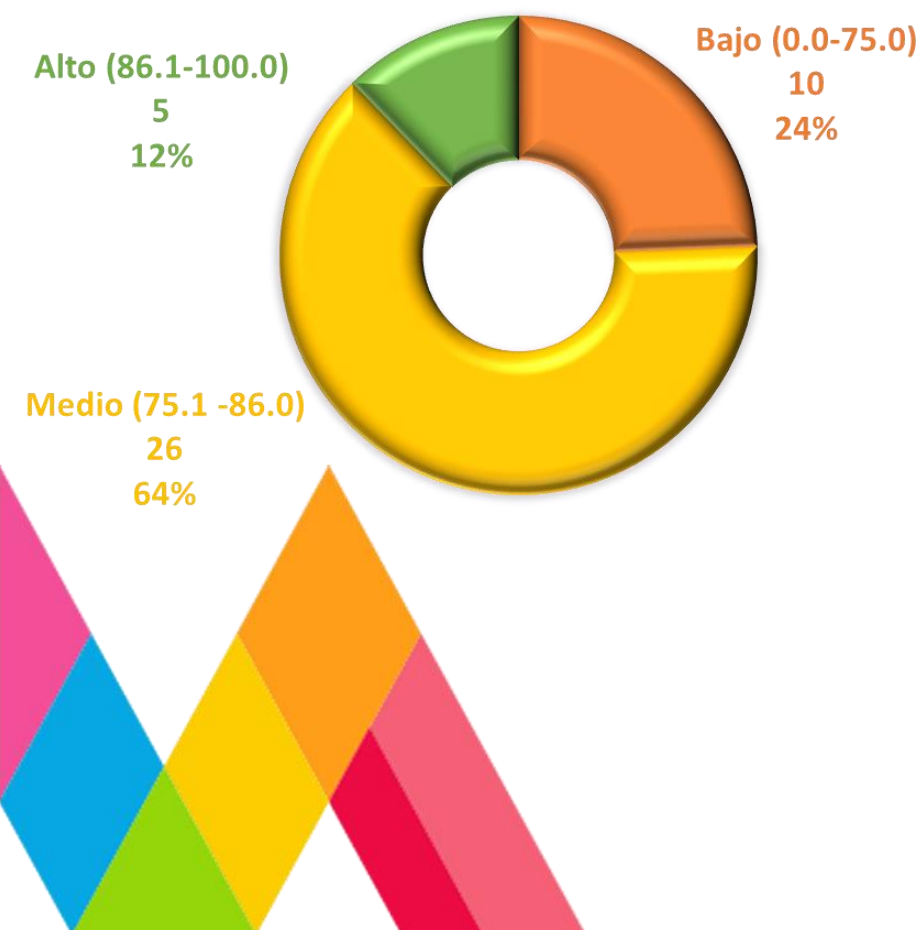


Umbrales de Factores y Reactivos de Medición

Fortaleza	86.1-100
Debilidad	0.0-75.0

Análisis de Resultados Estatales 41 unidades

DISTRIBUCIÓN DE UNIDADES POR NIVEL

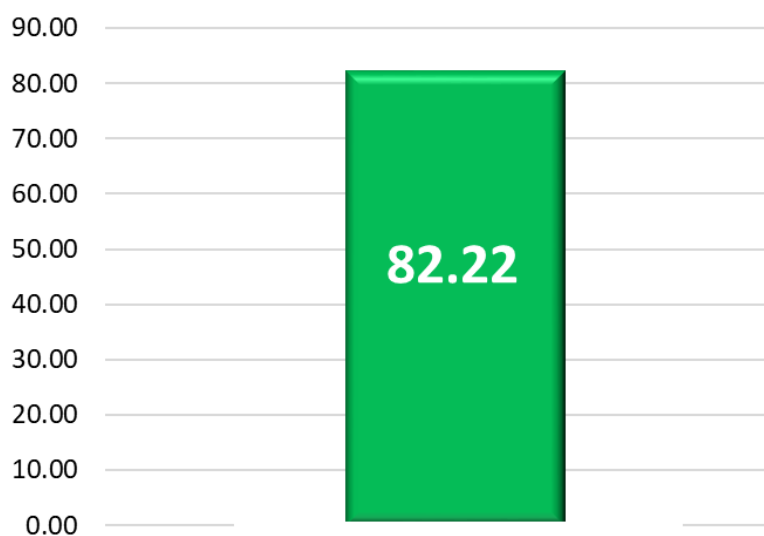


El resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) para el CONALEP Estado de México, muestra una participación de 2546 encuestados, de ellos 1576 docentes y 970 personas a nivel administrativo (directivos, mandos medios y operativos). Obteniendo un Índice de Clima Organizacional de 82.22 puntos porcentuales, para 41 Unidades Administrativas, considerándose dentro del nivel “MEDIO”.

De los diez factores de medición, el de Normatividad y procesos se consideran una fortaleza con un resultado de 87.03 que se encuentra por encima de los 86 puntos porcentuales. El que se encuentra por debajo de los 75 puntos porcentuales y que requiere acción de mejora es el de Reconocimiento laboral.

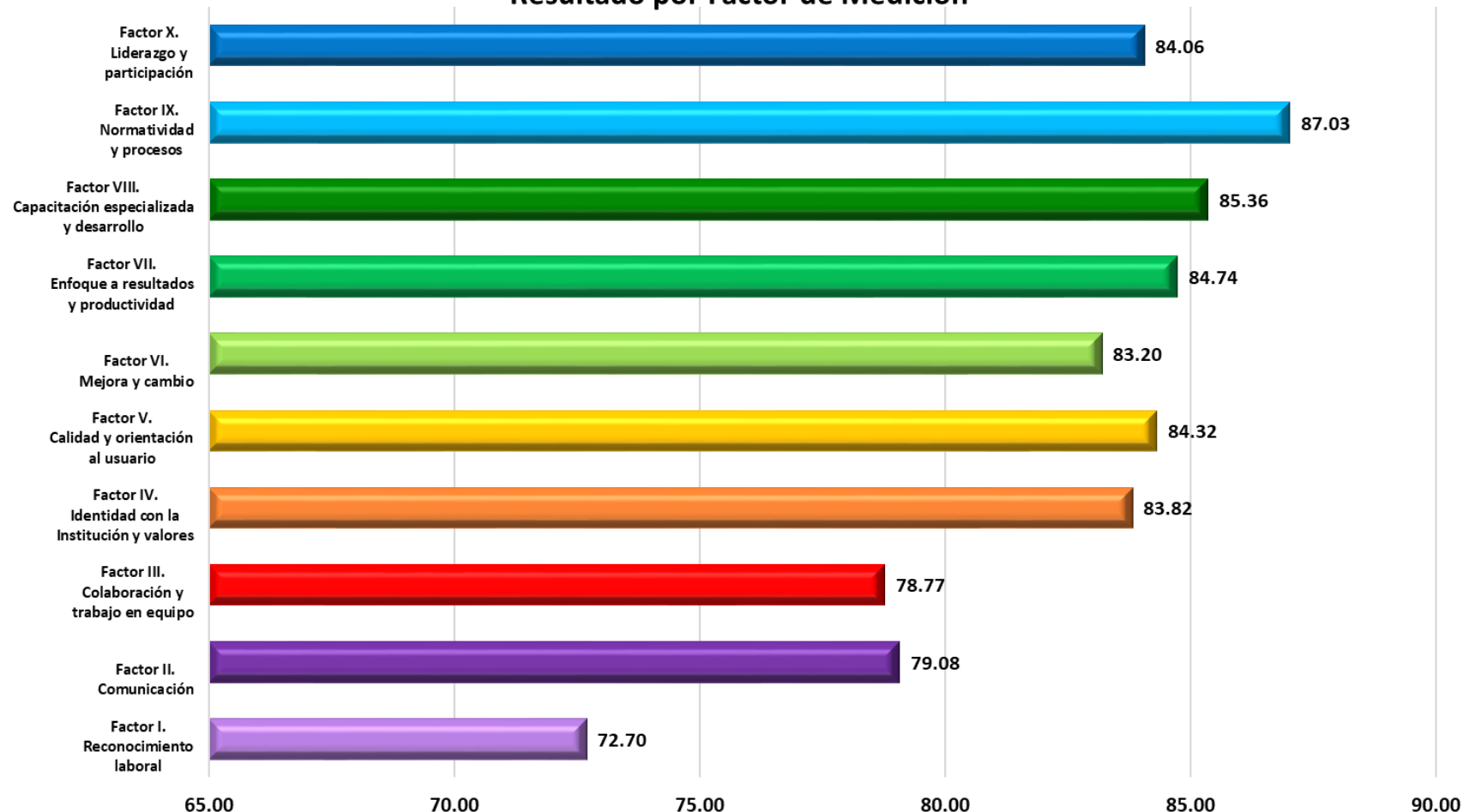
Resultado Global Conalep Estado de México

ECCO 2018 CONALEP Estado de México
Percepción Global de CO



Resultado Global por Factores

ECCO 2018 CONALEP Estado de México
Resultado por Factor de Medición



“Encuesta de Clima y Cultura Organizacional” (ECCO) 2018

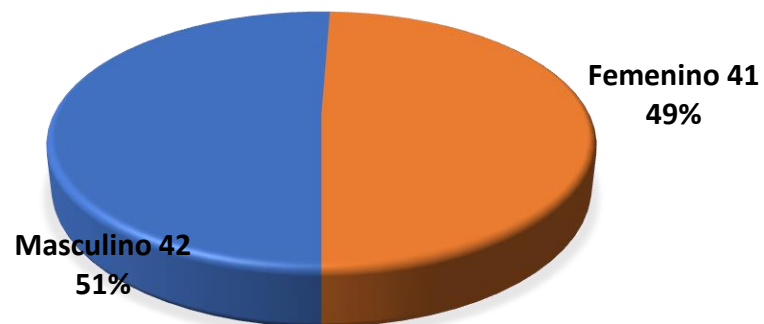
Resultado Global de Conalep Dirección Estado de México



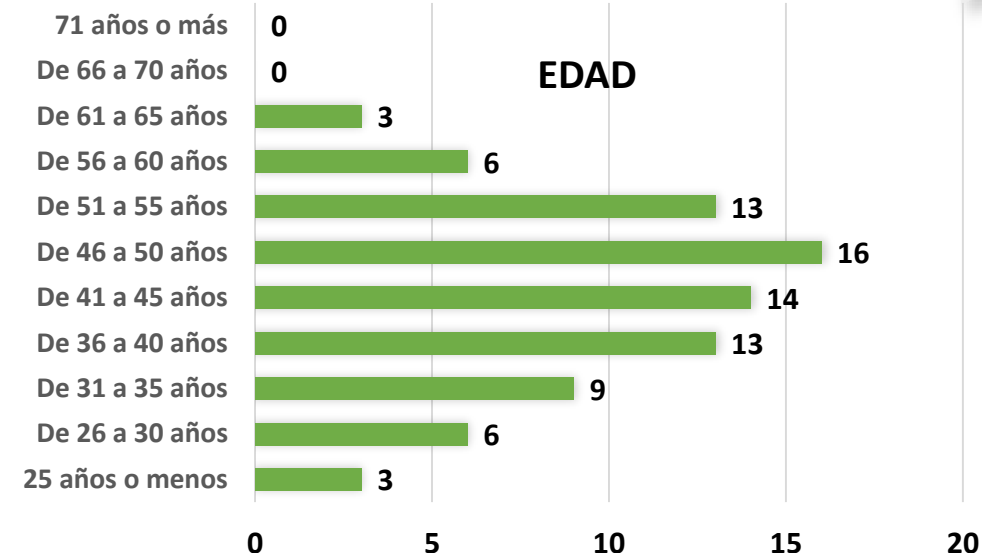
Octubre 2018

Datos sociodemográficos

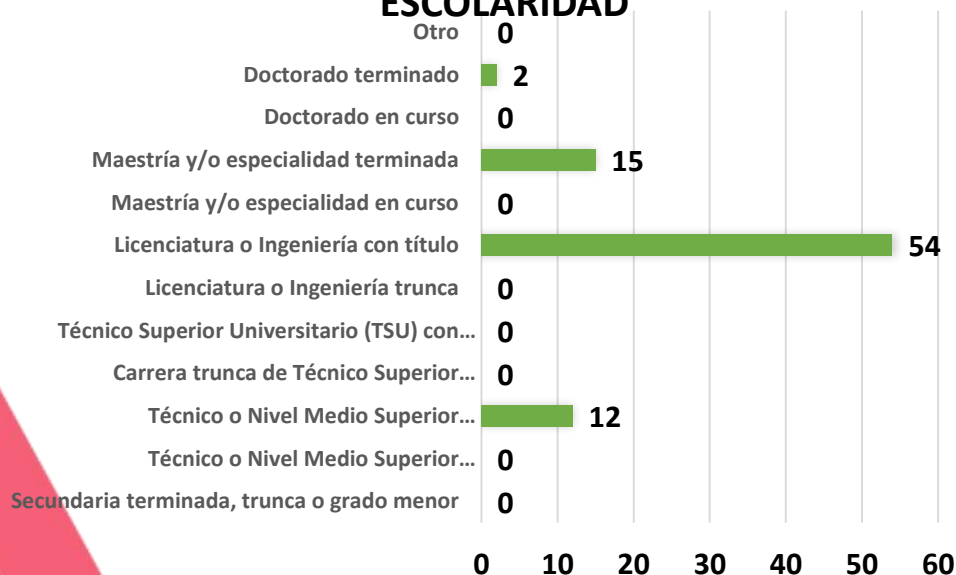
GÉNERO



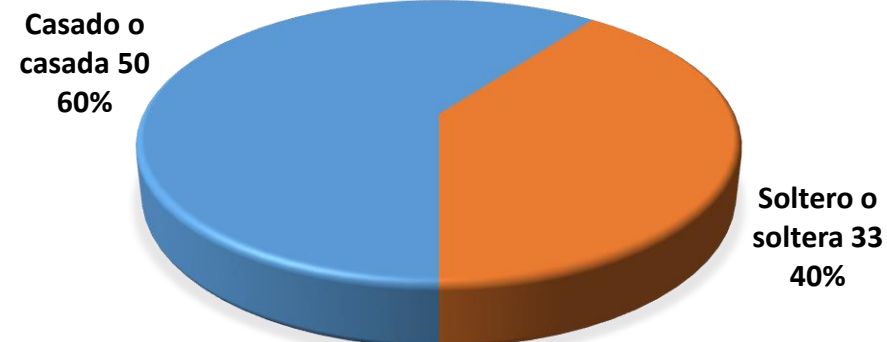
EDAD



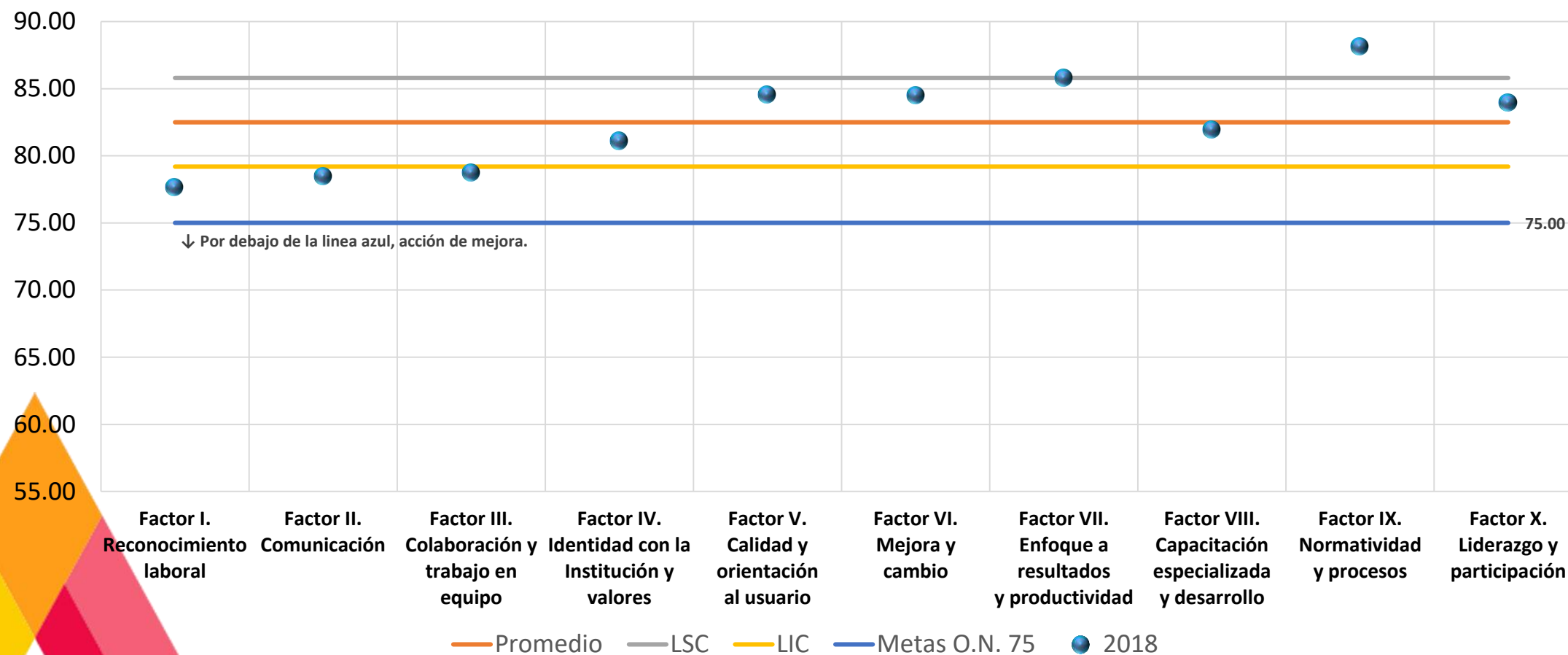
ESCOLARIDAD



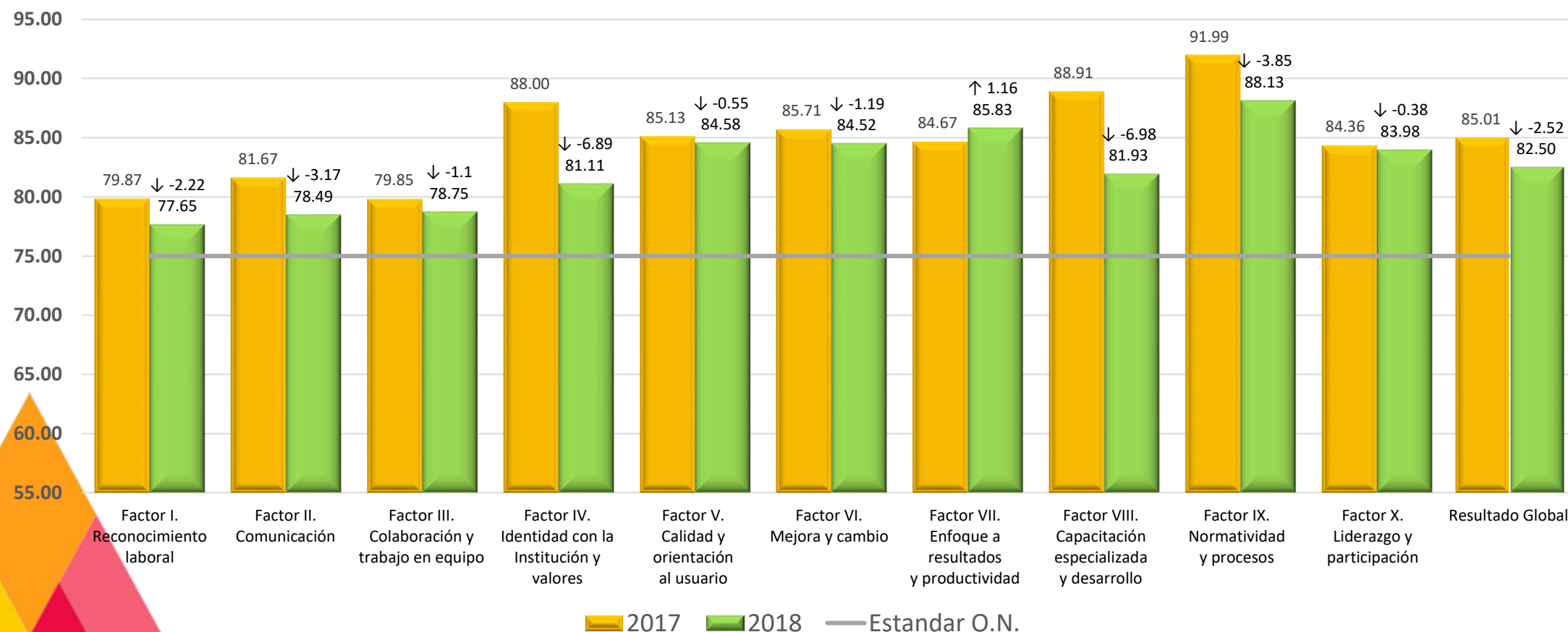
ESTADO CIVIL



Dirección Estado de México Análisis por factor

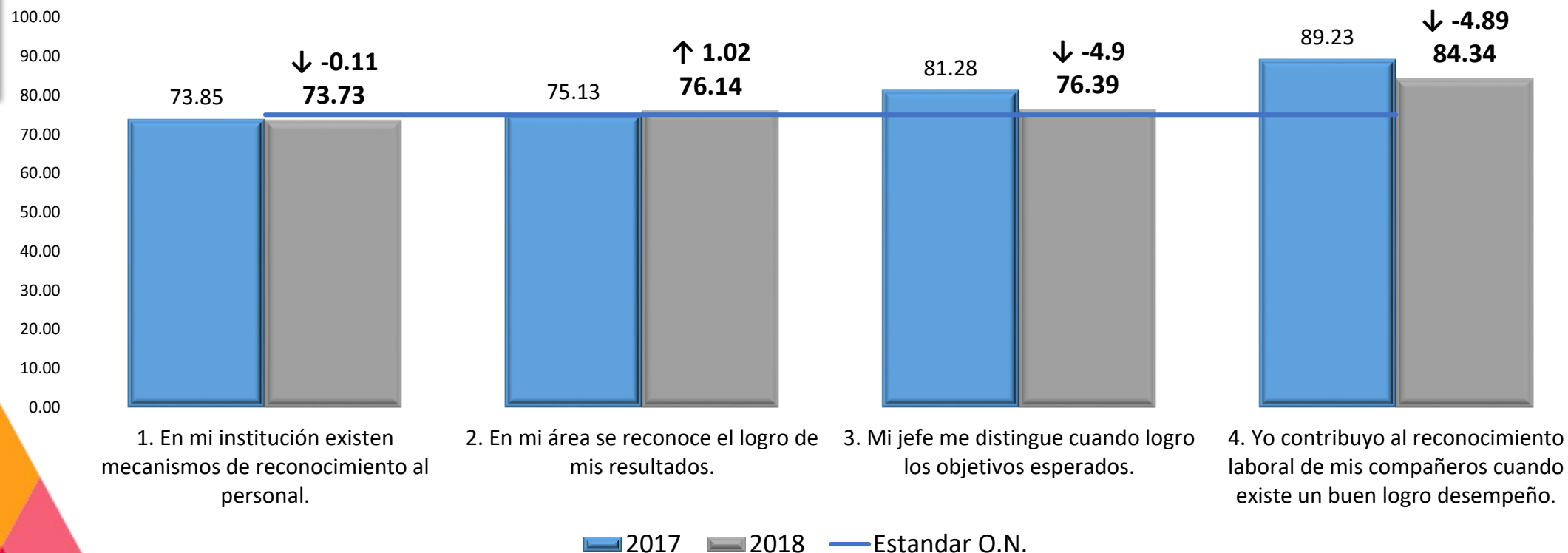


Dirección Estado de México Análisis comparativo por factor



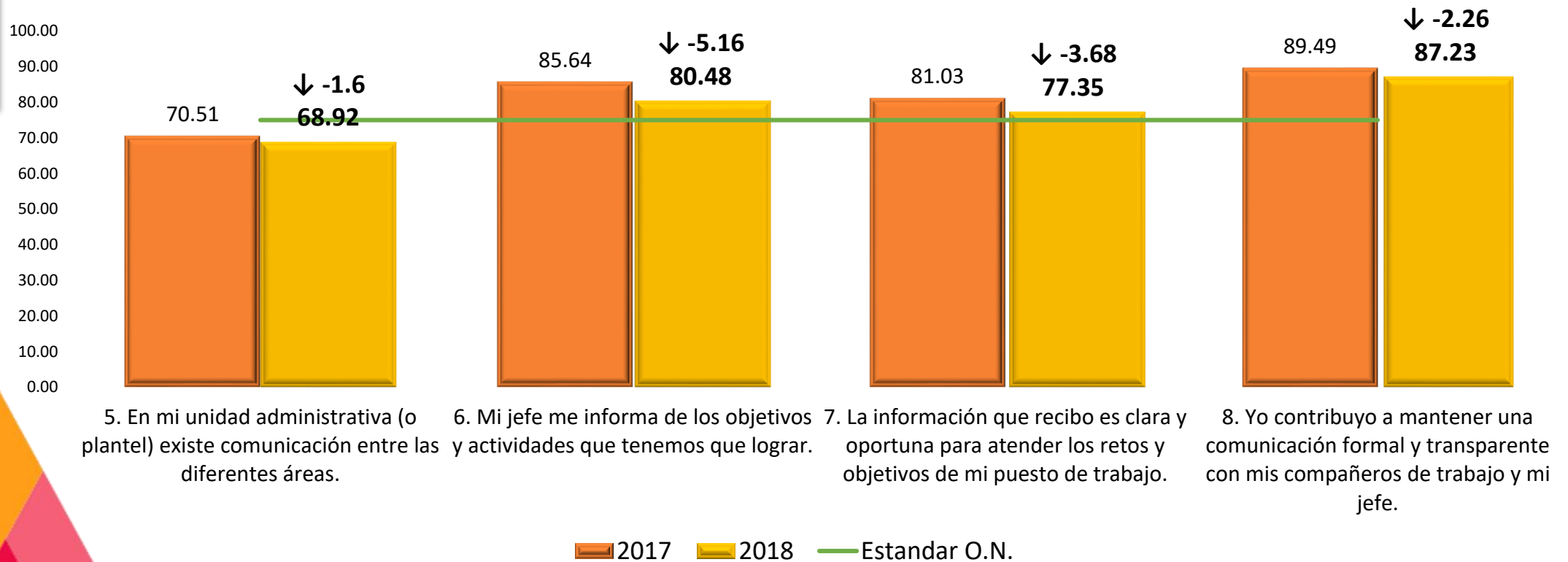


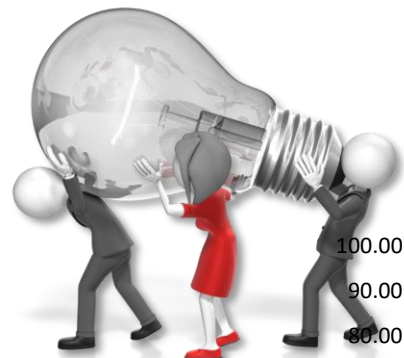
Dirección Estado de México Factor I. Reconocimiento laboral





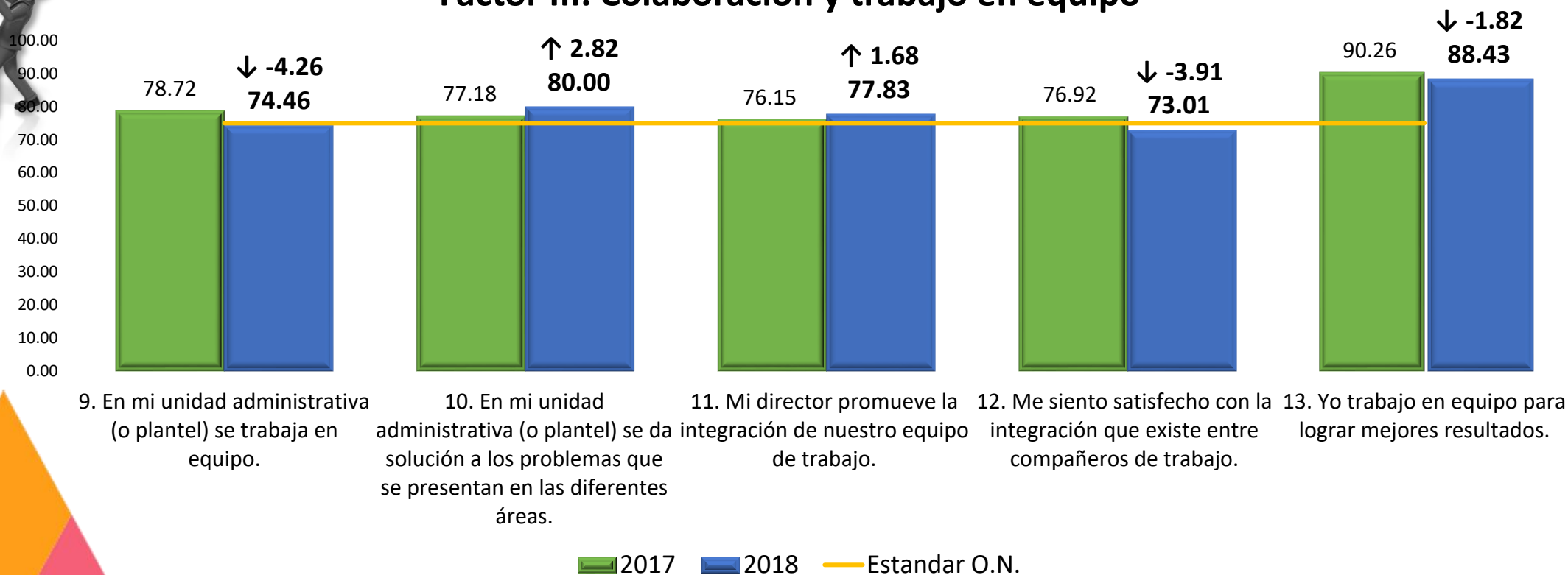
Dirección Estado de México Factor II. Comunicación





Dirección Estado de México

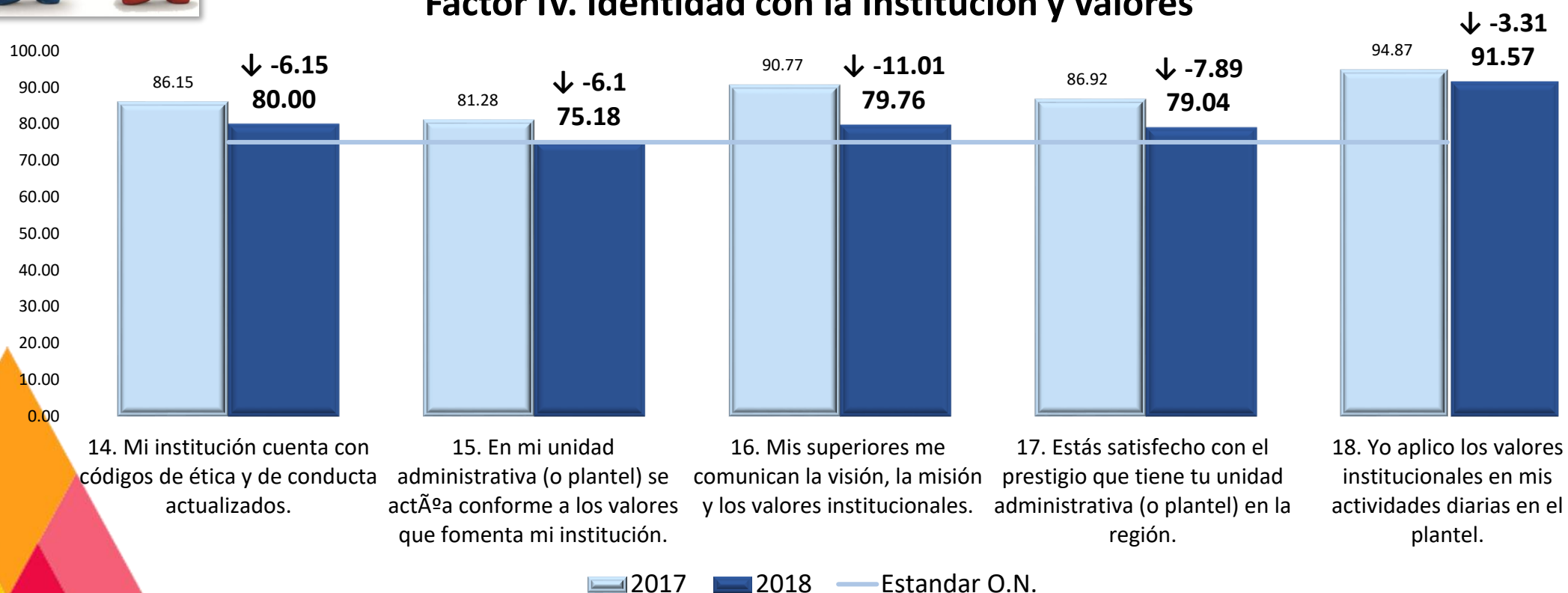
Factor III. Colaboración y trabajo en equipo





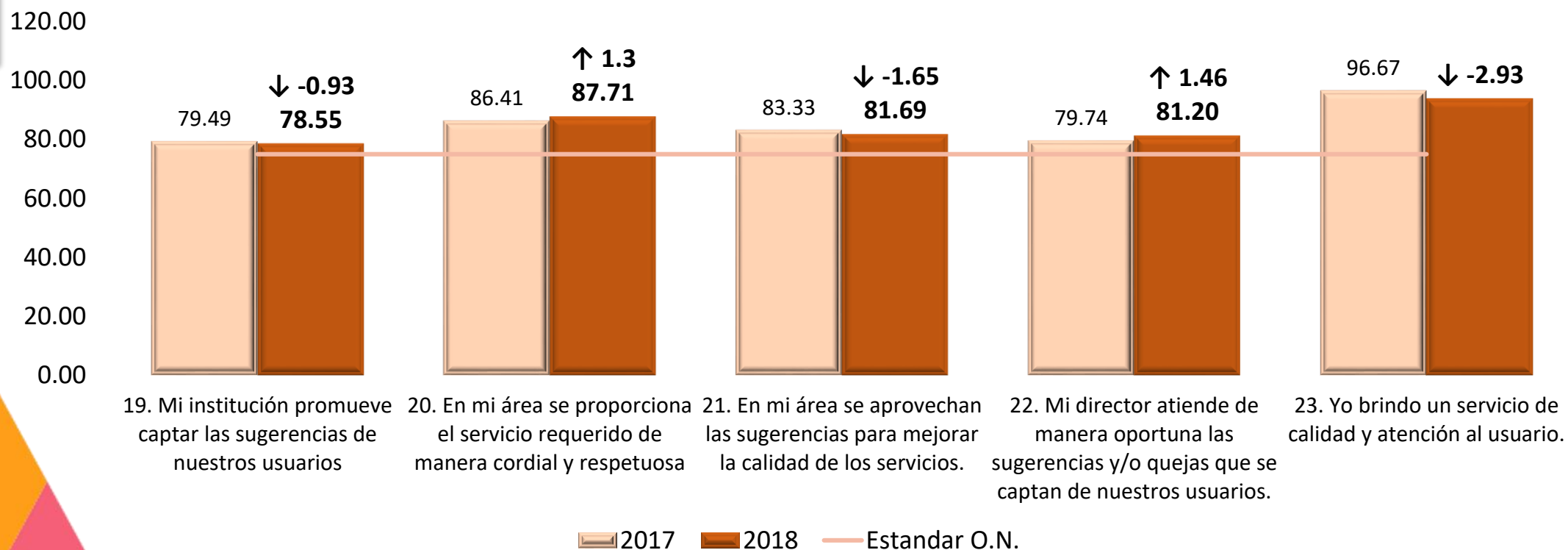
Dirección Estado de México

Factor IV. Identidad con la Institución y valores



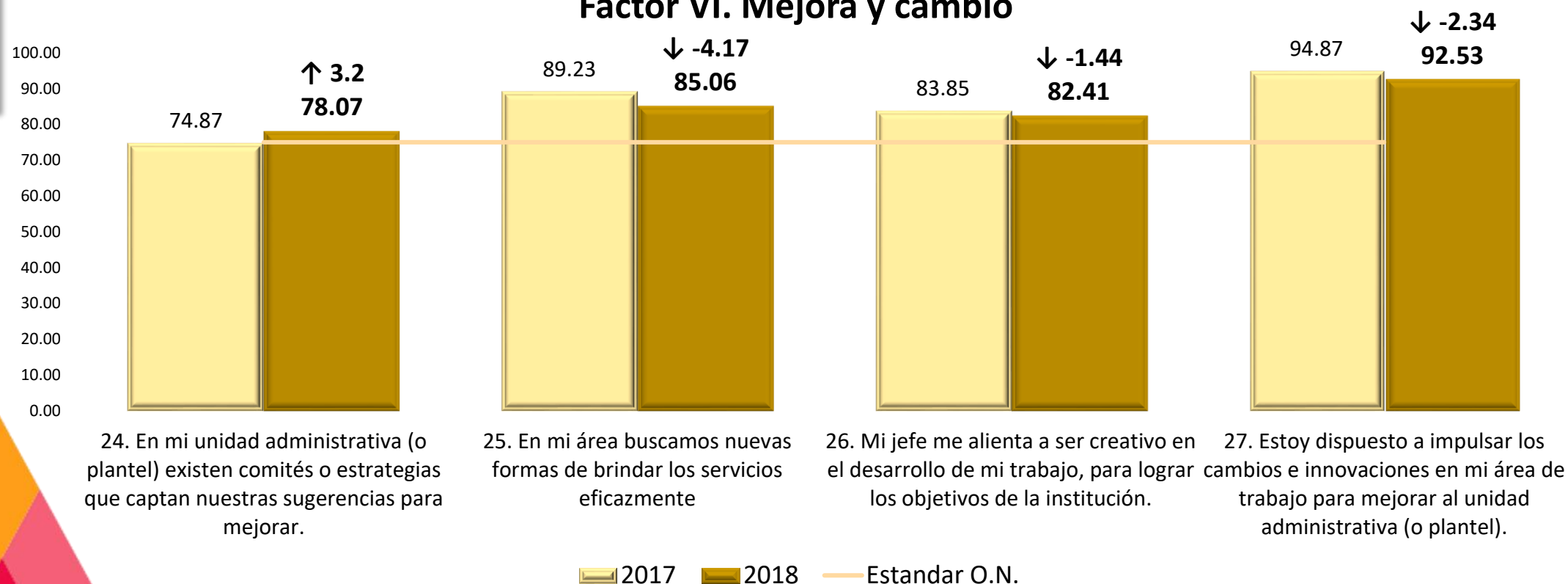


Dirección Estado de México Factor V. Calidad y orientación al usuario





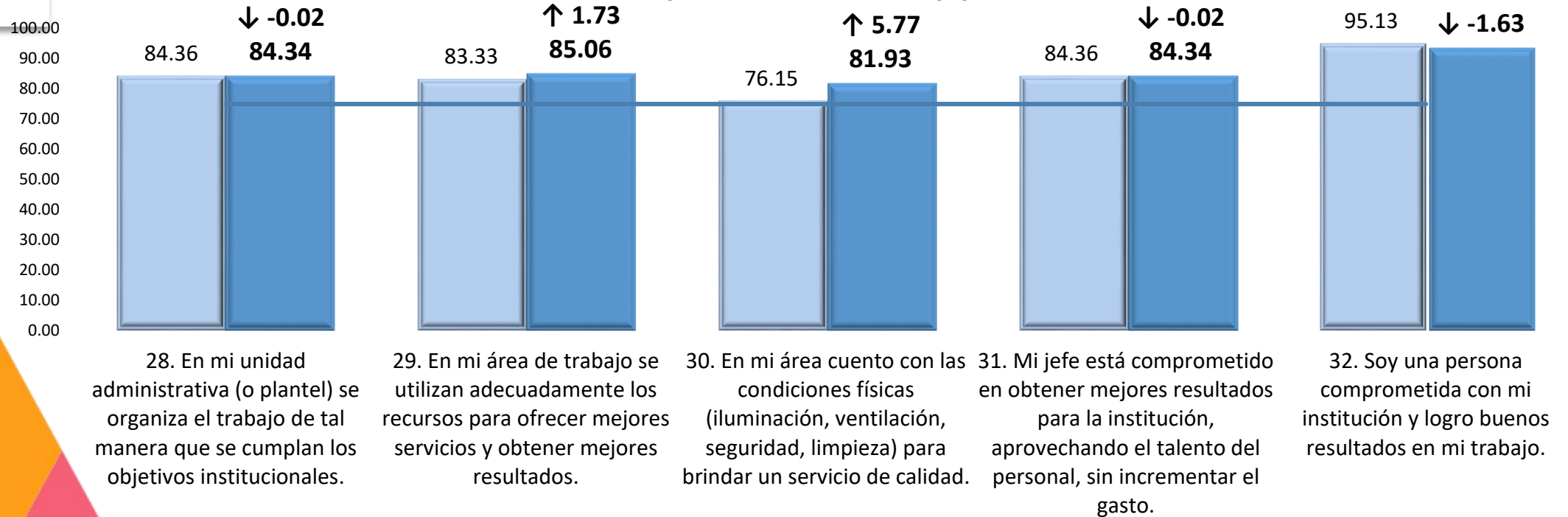
Dirección Estado de México Factor VI. Mejora y cambio





Dirección Estado de México

Factor VII. Enfoque a resultados y productividad

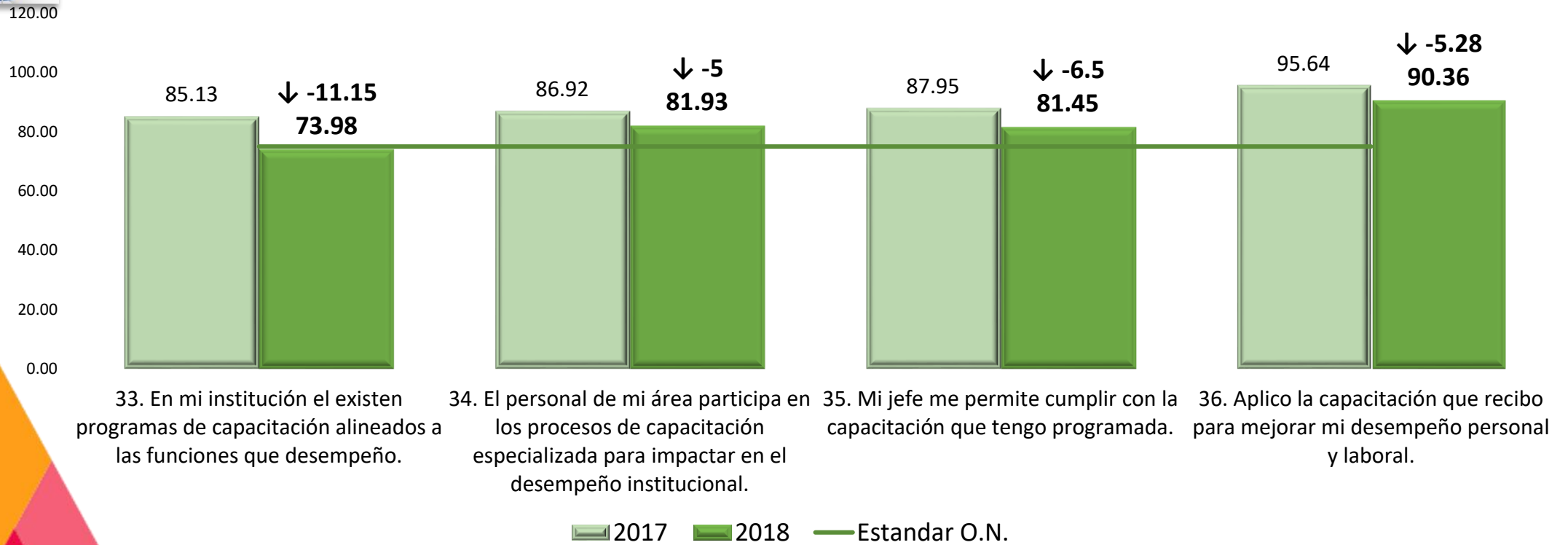


2017 2018 Estandar O.N.



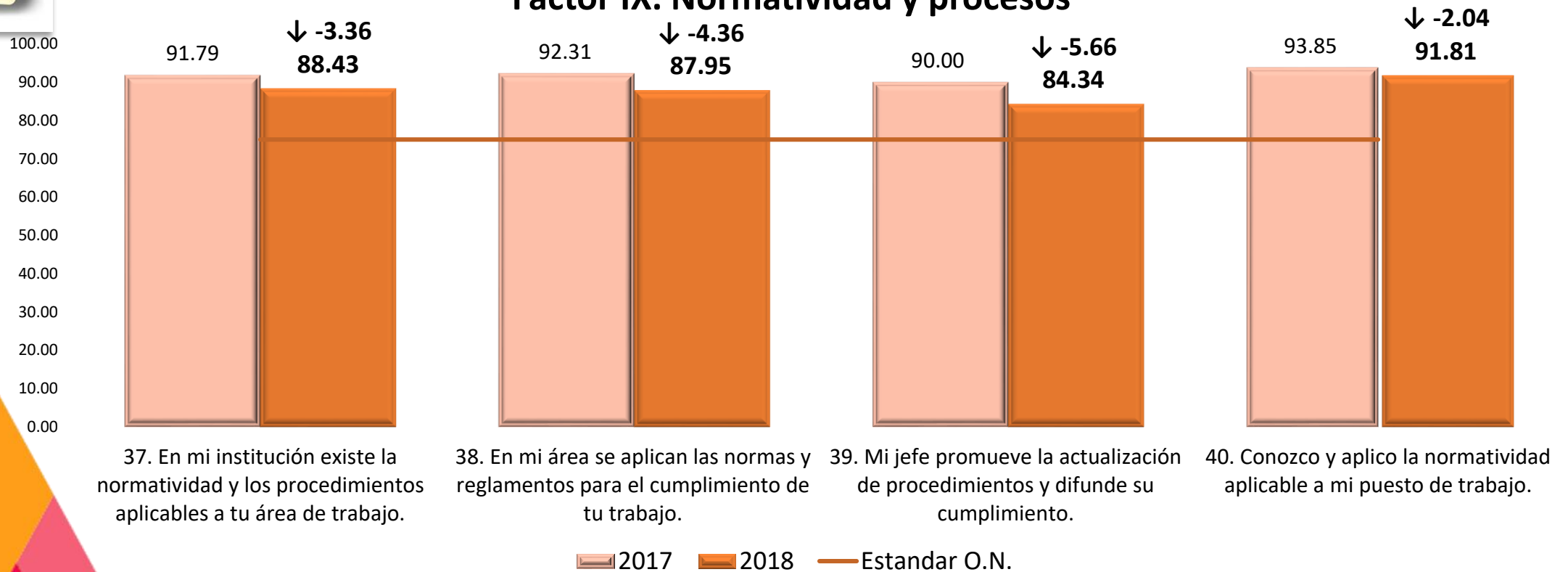
Dirección Estado de México

Factor VIII. Capacitación especializada y desarrollo





Dirección Estado de México Factor IX. Normatividad y procesos





Dirección Estado de México Factor X. Liderazgo y participación

