

# “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional” (ECCO) 2019

## Resultado Global del Conalep Estado de México

Julio 2019



*Apasionadamente*  
conalep!

# 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          |
| <b>Medio</b> | <b>75.01 - 86.00</b> |
| Bajo         | 0.0 - 75.00          |

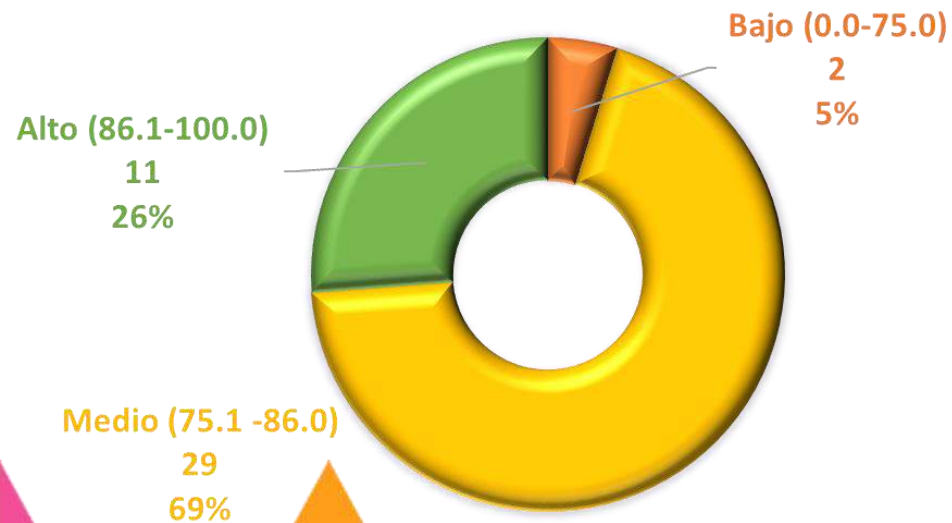


## Umbrales de Factores y Reactivos de Medición

|           |          |
|-----------|----------|
| Fortaleza | 86.1-100 |
| Debilidad | 0.0-75.0 |

## Análisis de Resultados Estatales 41 unidades

DISTRIBUCIÓN DE UNIDADES POR NIVEL 2019

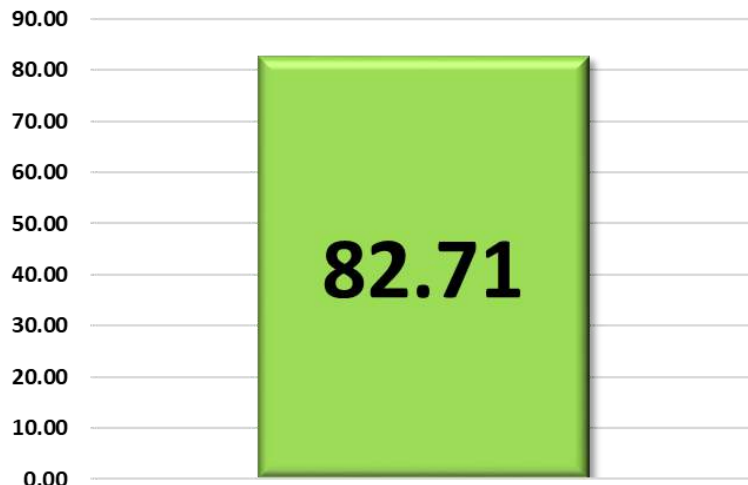


El resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) para el CONALEP Estado de México, muestra una participación de 3711 encuestados, de ellos 2331 docentes y 1380 administrativos (directivos, mandos medios y operativos). Obteniendo un Índice de Clima Organizacional de 82.61 puntos porcentuales, 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”.

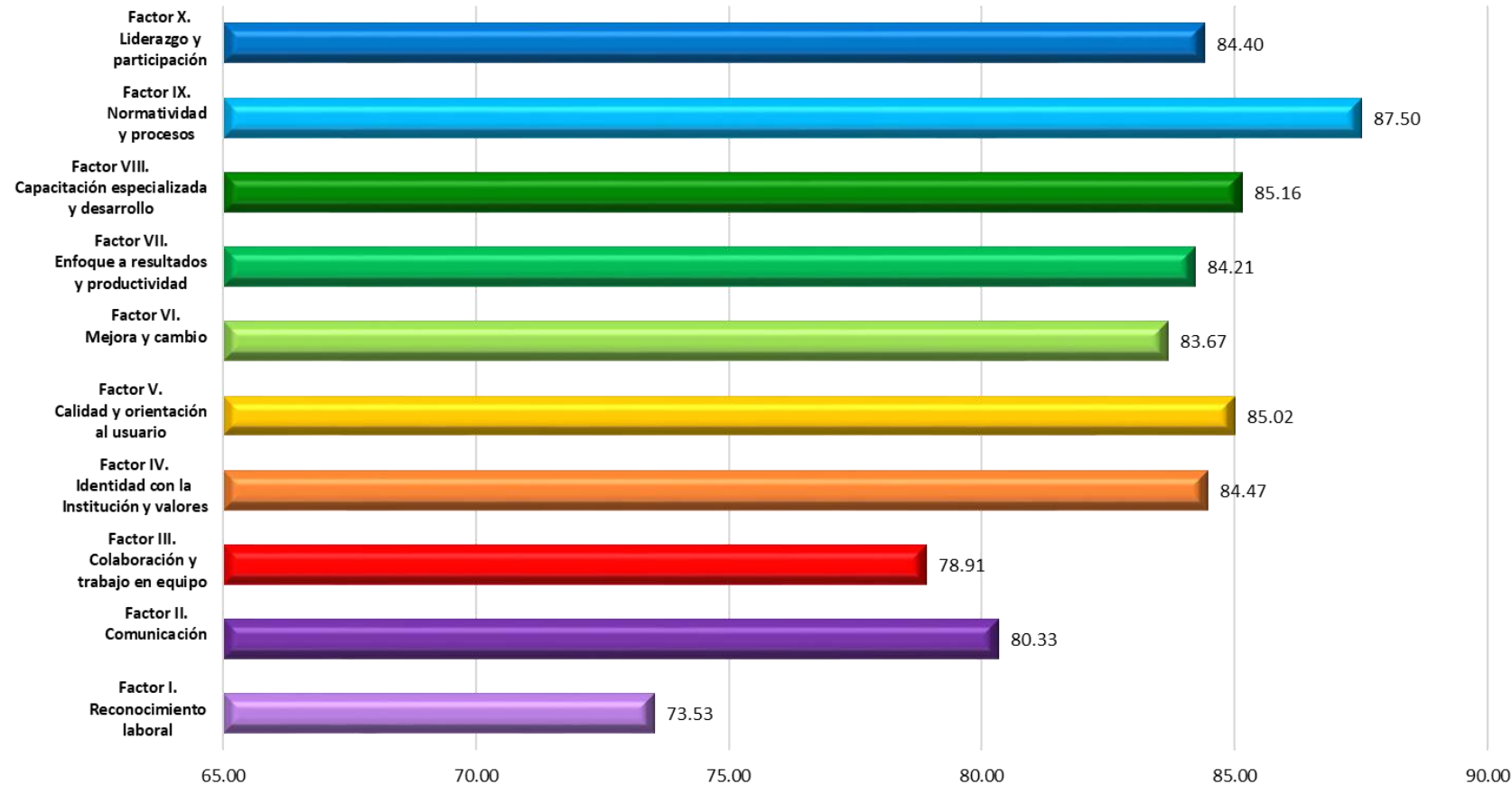
# Resultado Global Conalep Estado de México

2019



Resultado Global por Factores

## Resultado por Factor de Medición





# “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional” (ECCO) 2019

## Resultado global de Conalep plantel

### Dirección Estado de México

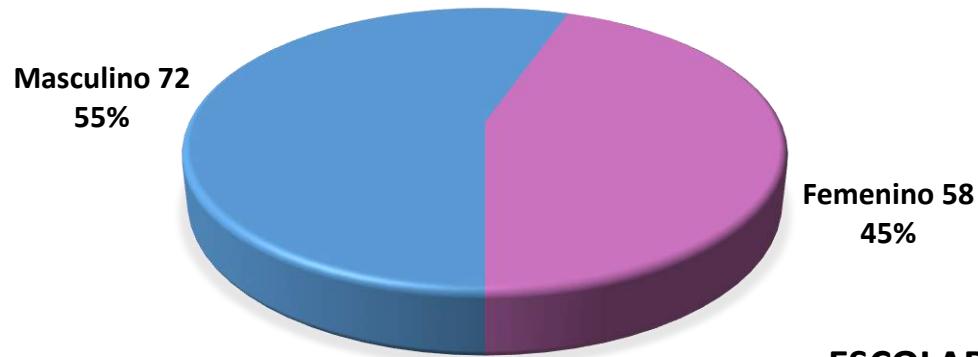
Julio 2019



*Apasionadamente*  
conalep!

# Datos sociodemográficos

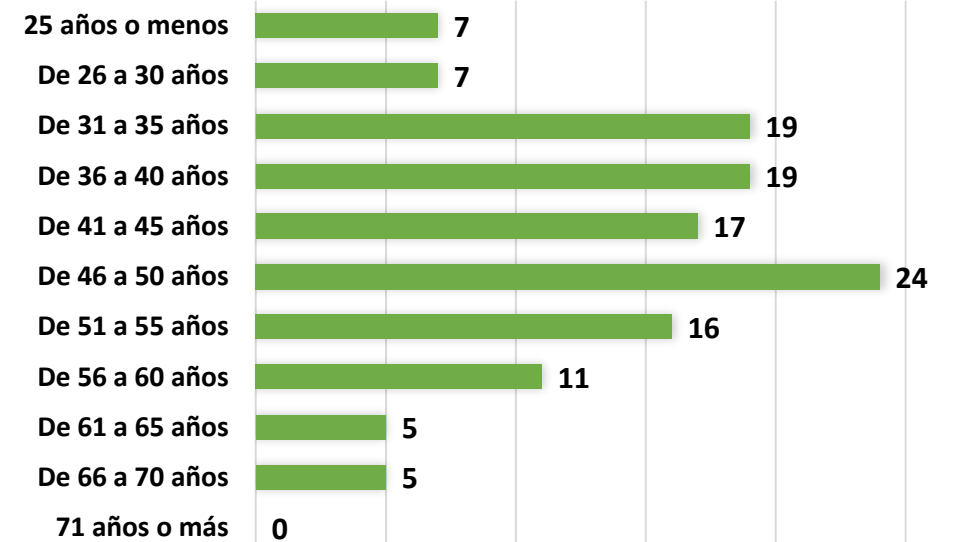
## GÉNERO



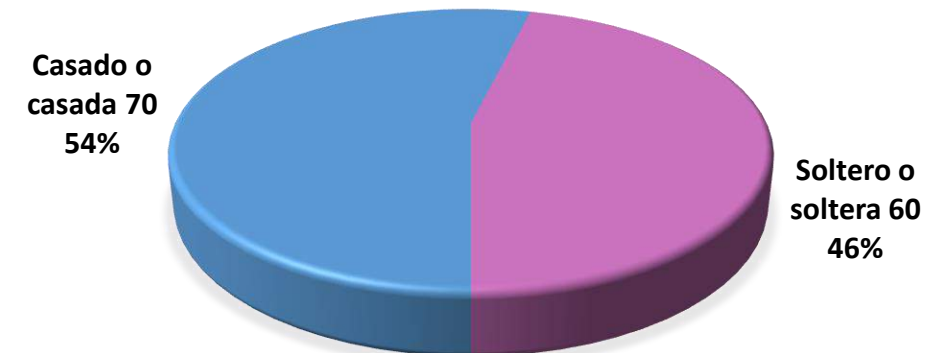
## ESCOLARIDAD



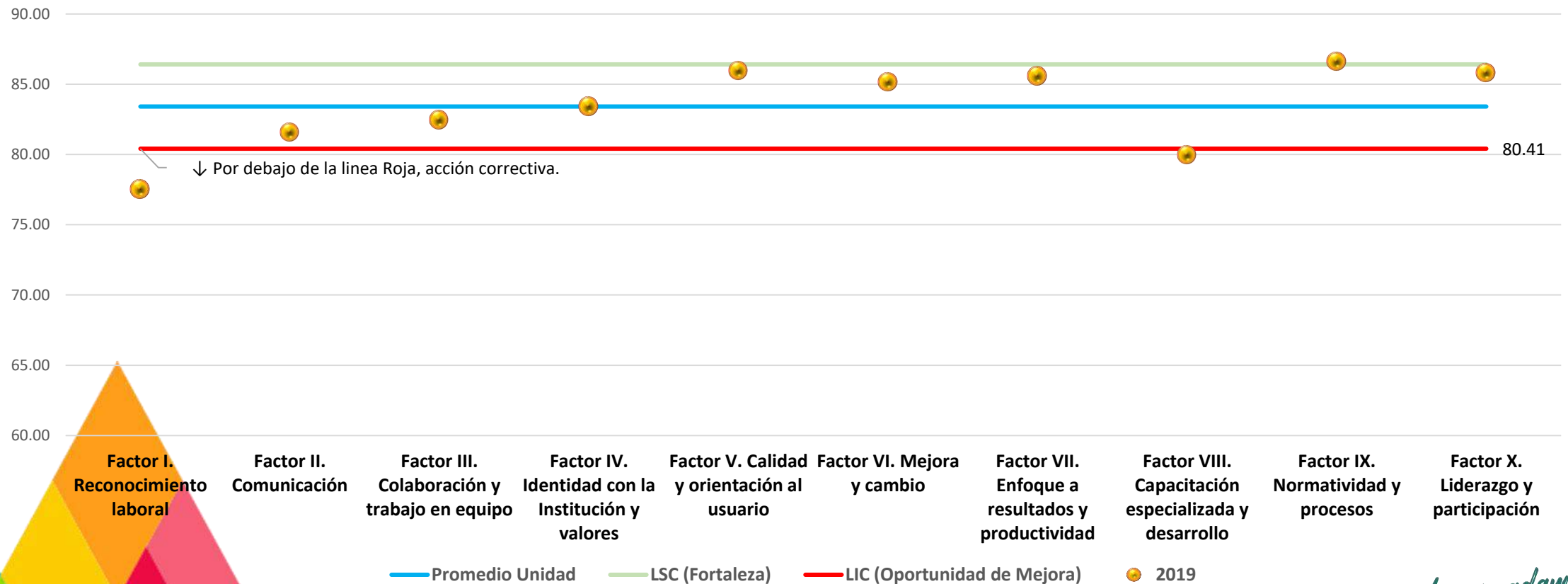
## EDAD



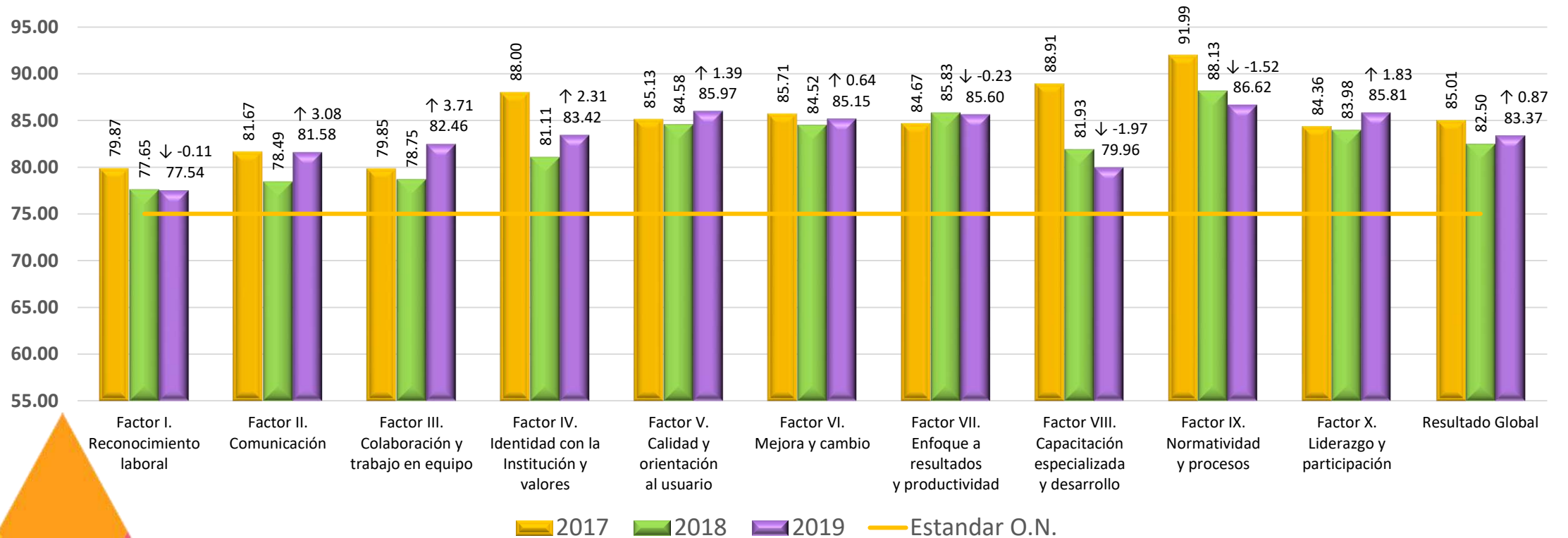
## ESTADO CIVIL



## Dirección Estado de México Factores a mejorar 2 y fortalezas 1 (BSC) 2019

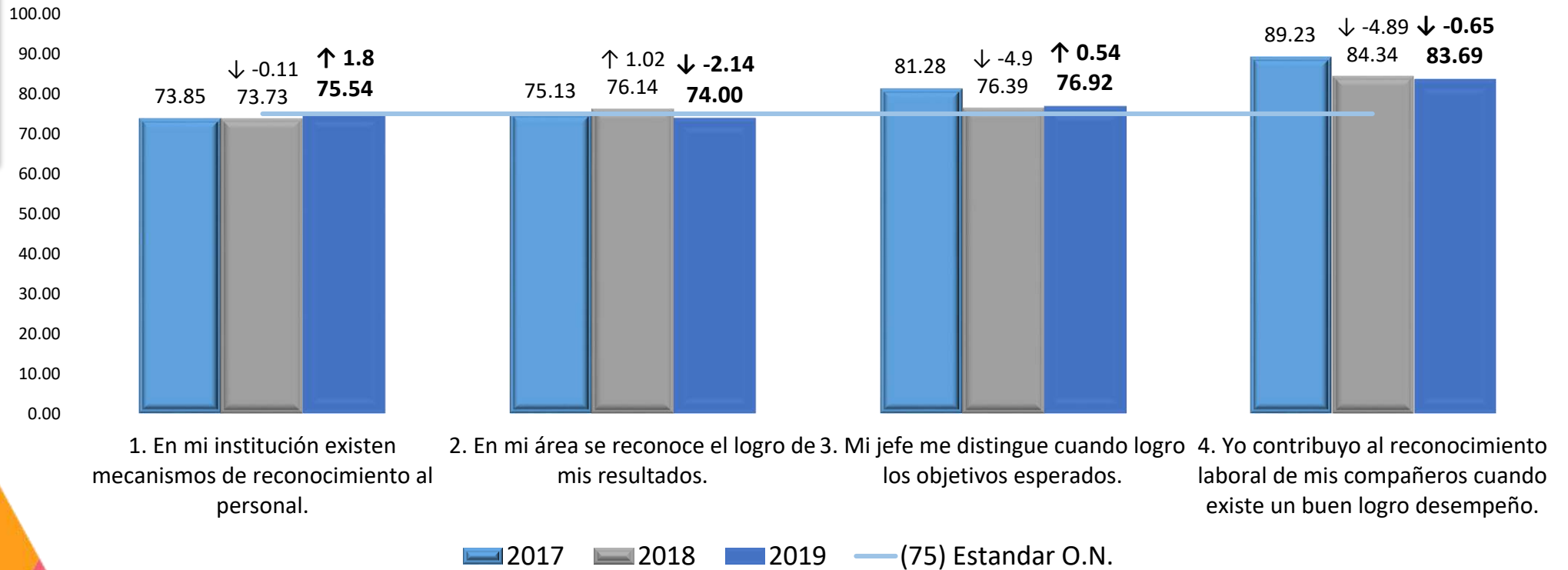


## Dirección Estado de México Análisis comparativo por factor



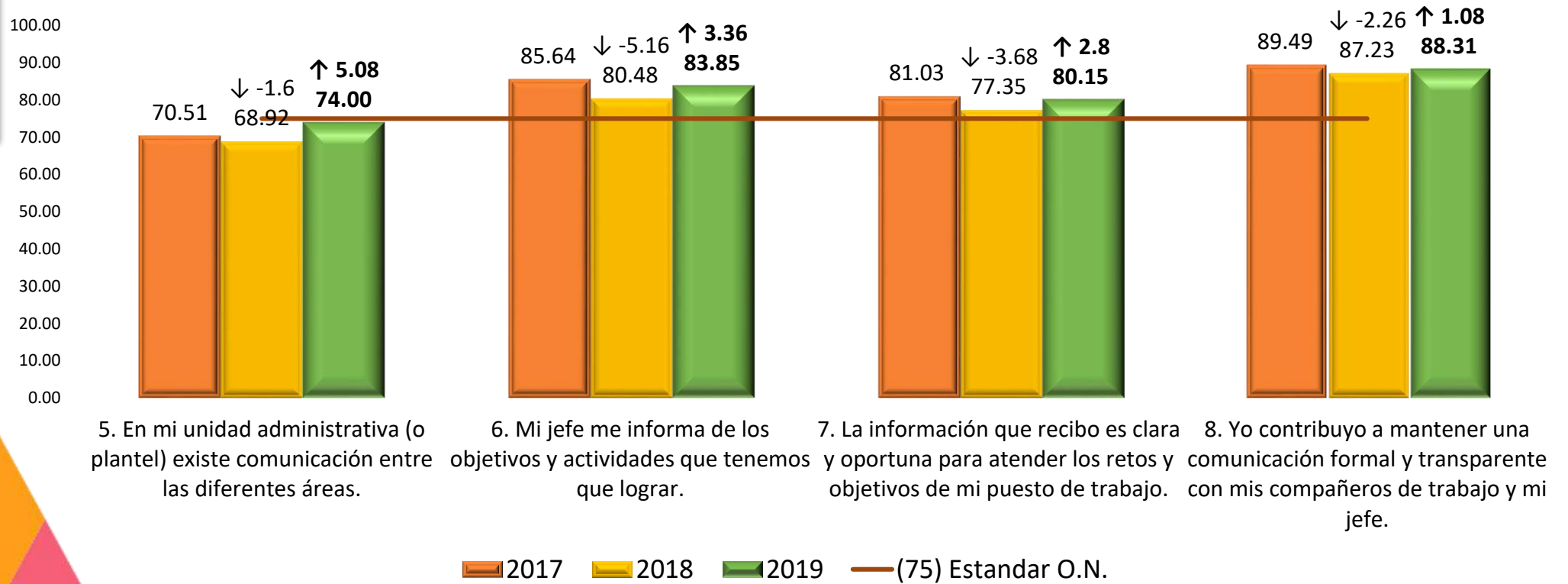


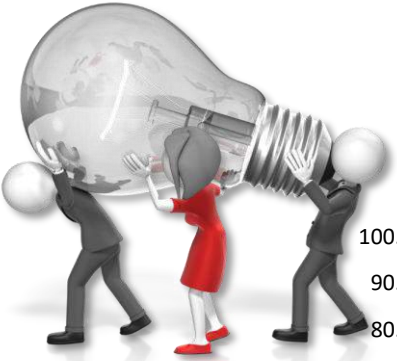
## Dirección Estado de México Factor I. Reconocimiento laboral



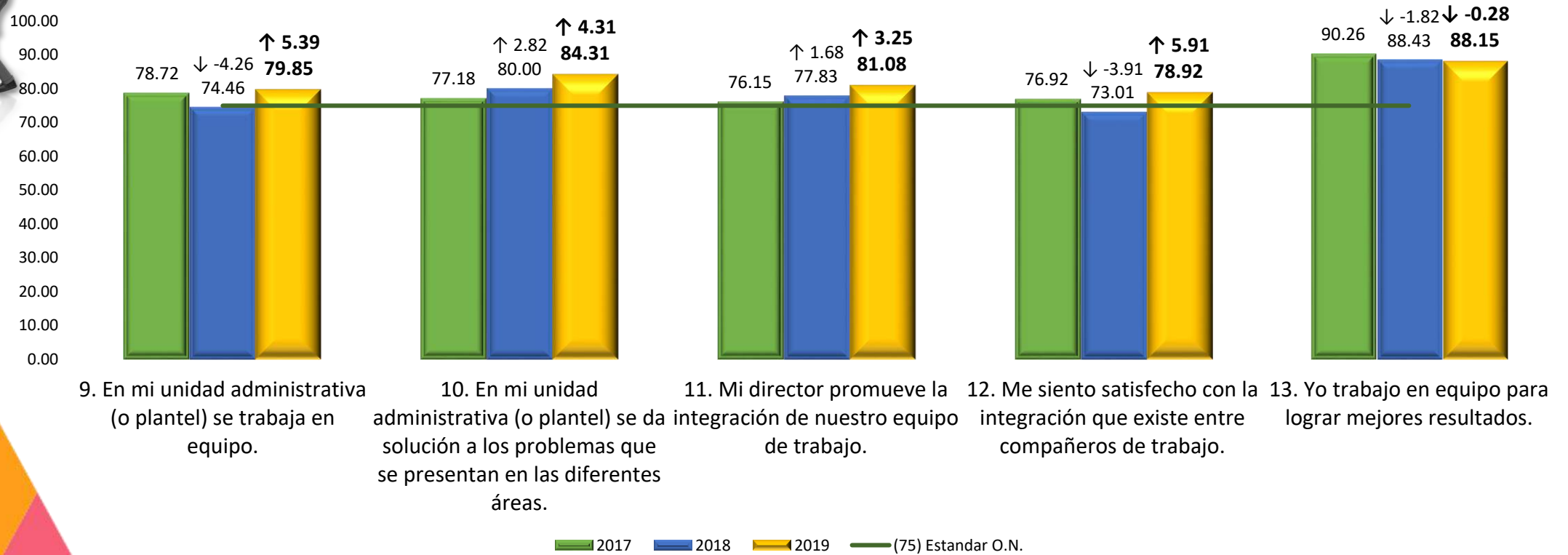


## Dirección Estado de México Factor II. Comunicación



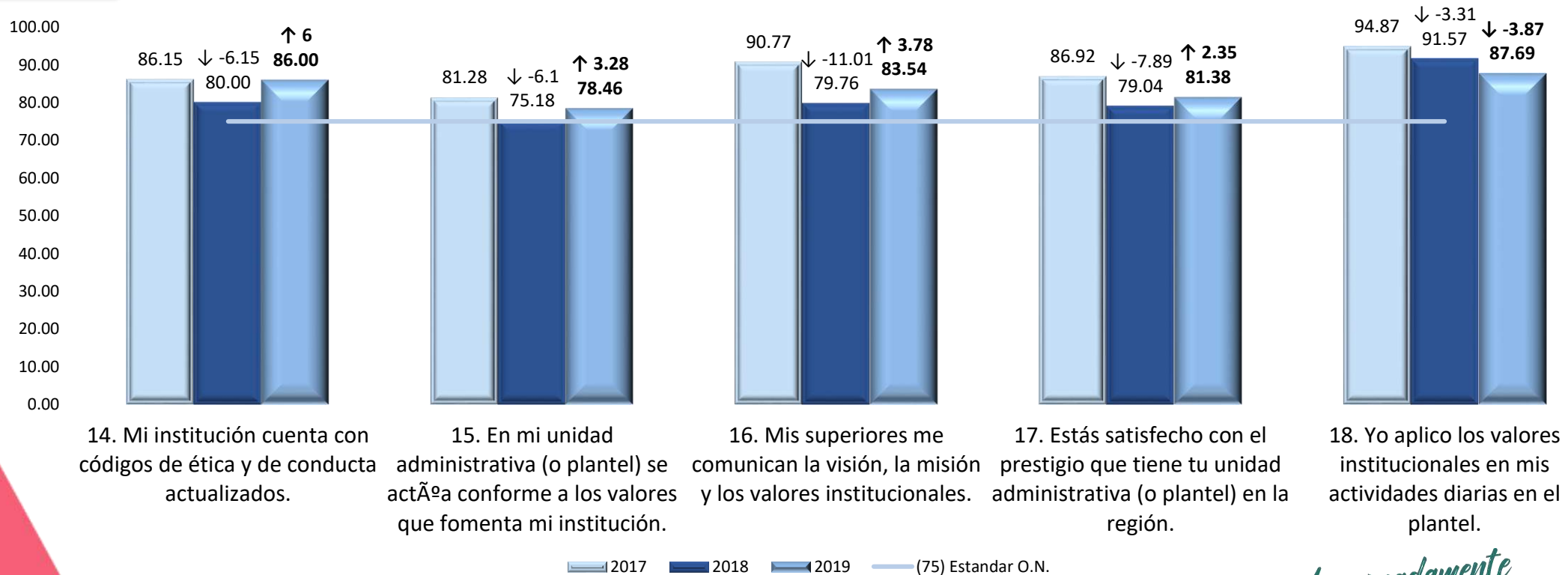


## Dirección Estado de México Factor III. Colaboración y trabajo en equipo





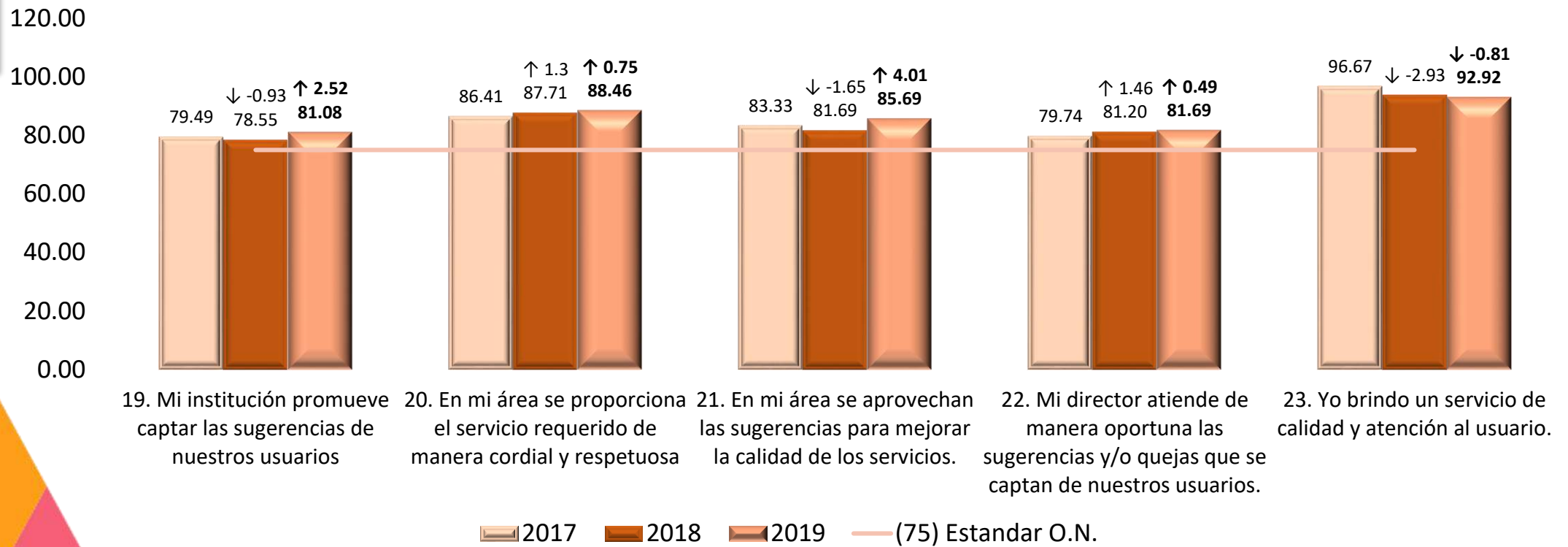
## Dirección Estado de México Factor IV. Identidad con la Institución y valores





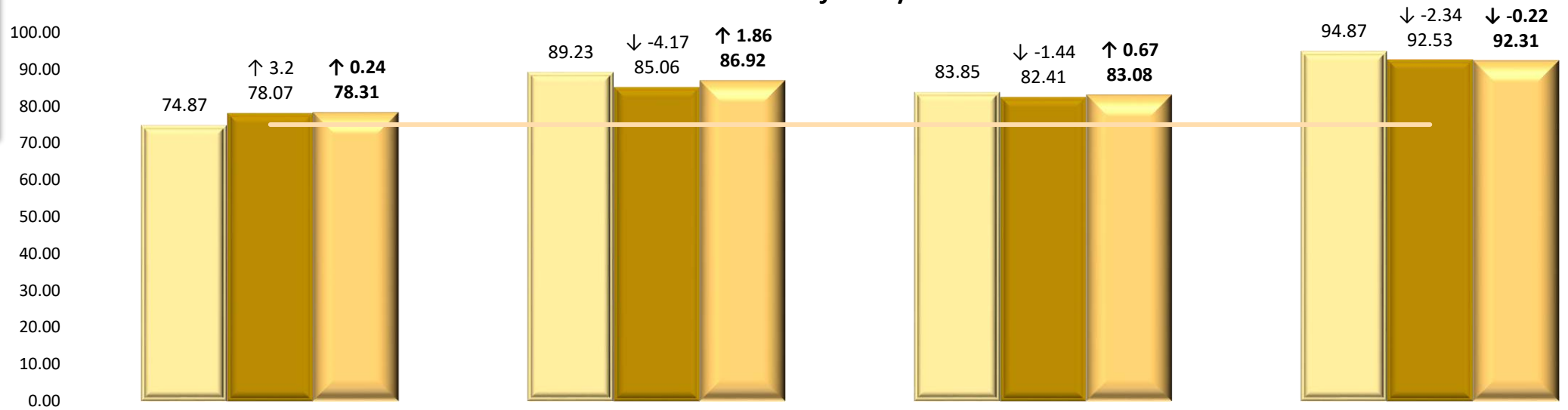


## Dirección Estado de México Factor V. Calidad y orientación al usuario





## Dirección Estado de México Factor VI. Mejora y cambio



24. En mi unidad administrativa (o plantel) existen comités o estrategias que captan nuestras sugerencias para mejorar.

25. En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente

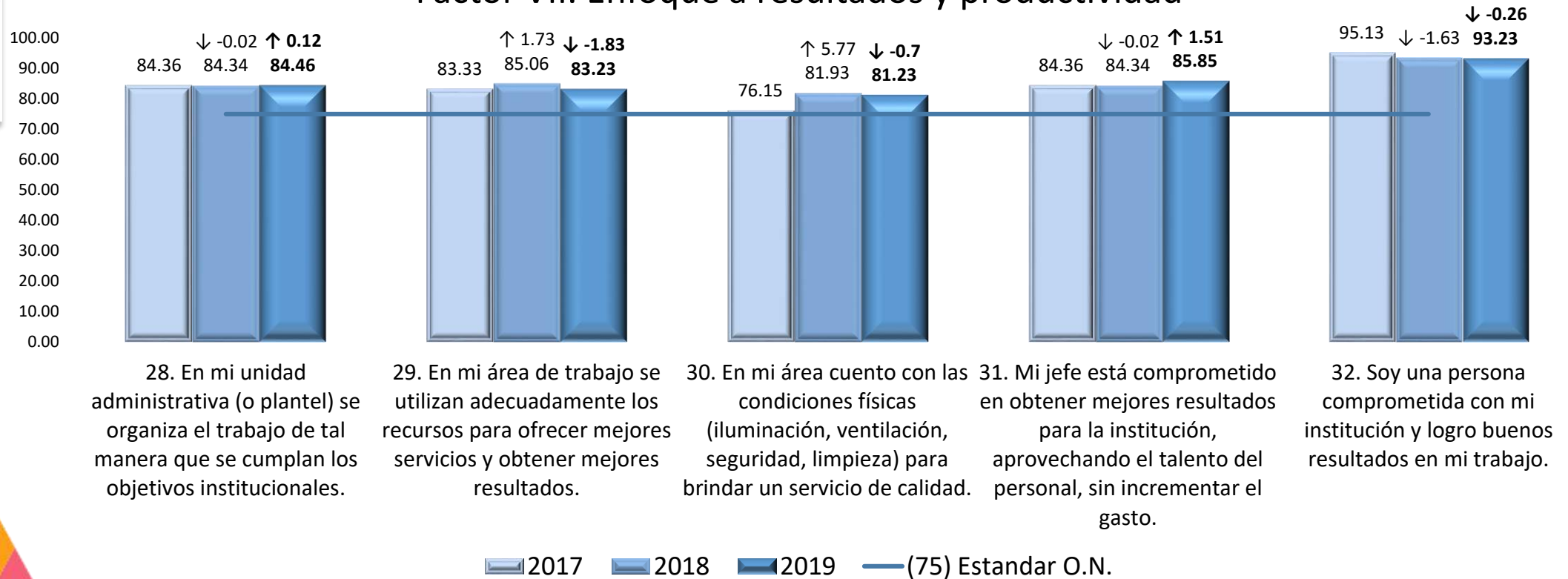
26. Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo, para lograr los objetivos de la institución.

27. Estoy dispuesto a impulsar los cambios e innovaciones en mi área de trabajo para mejorar al unidad administrativa (o plantel).

2017 2018 2019 (75) Estandar O.N.

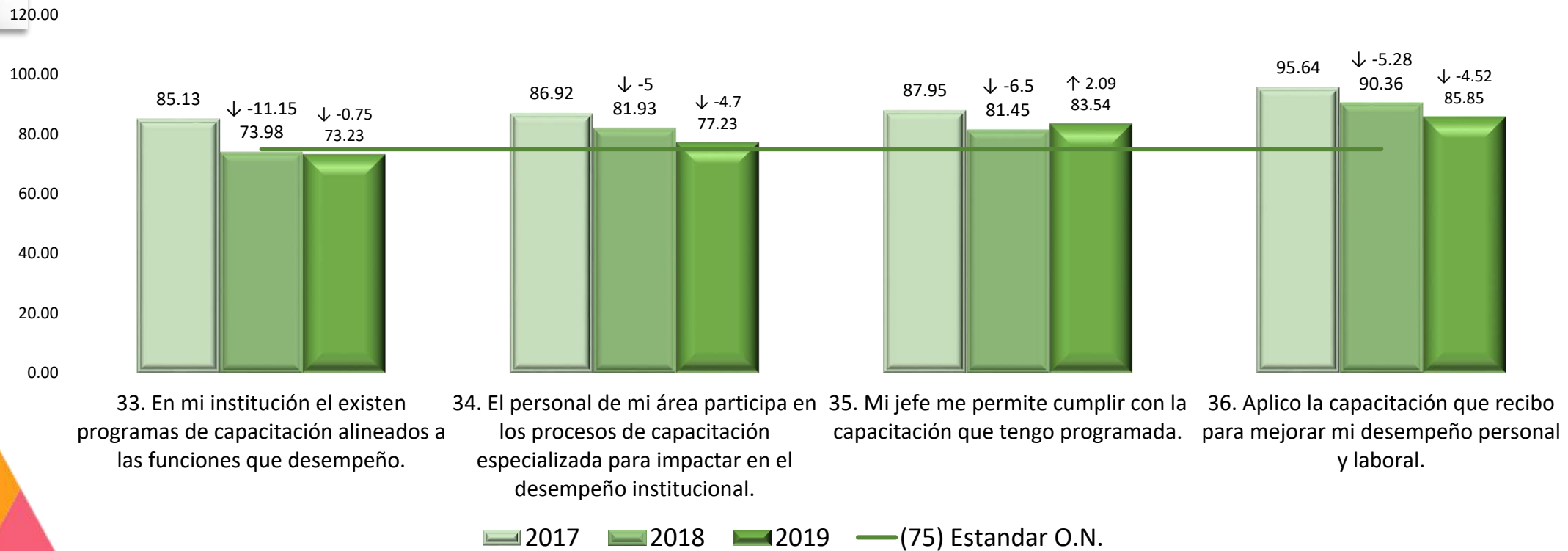


## Dirección Estado de México Factor VII. Enfoque a resultados y productividad



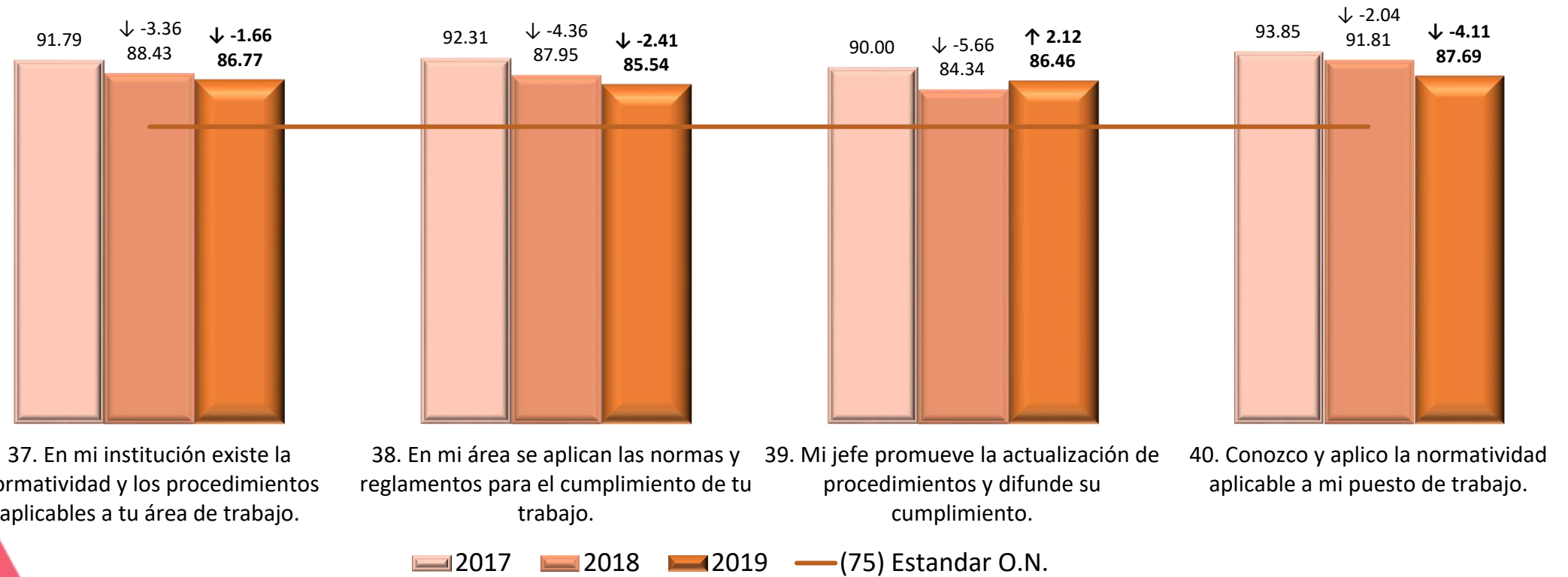
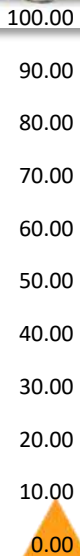


## Dirección Estado de México Factor VIII. Capacitación especializada y desarrollo



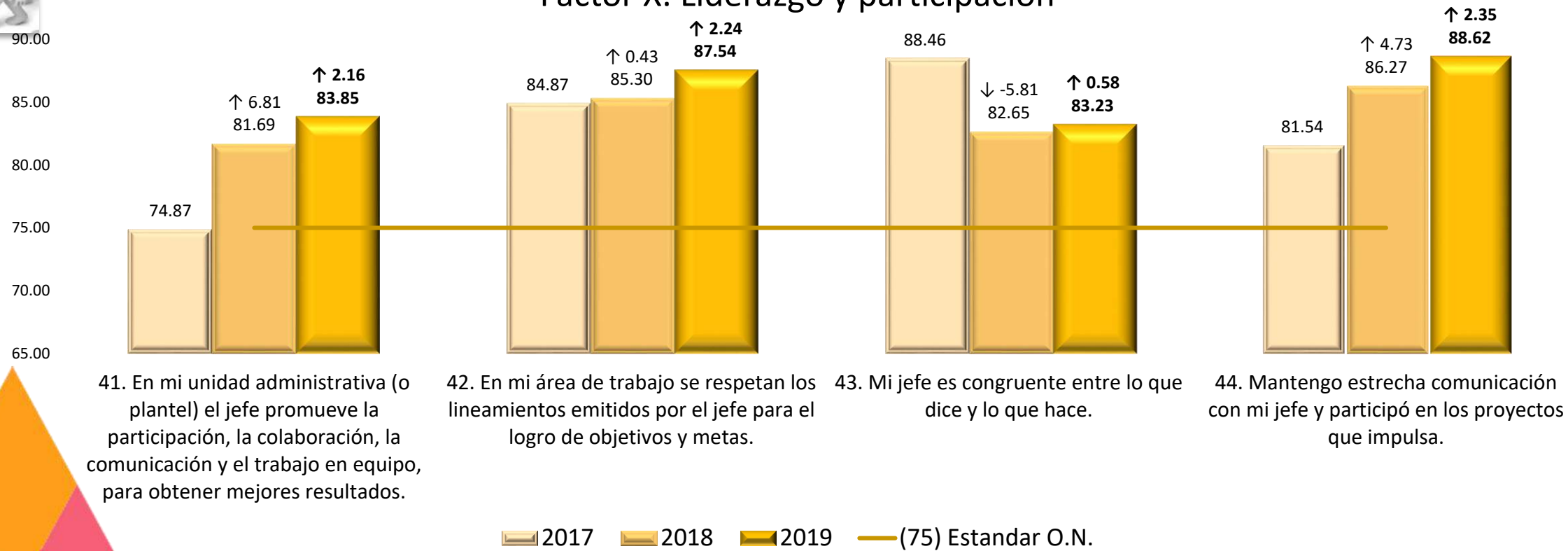


## Dirección Estado de México Factor IX. Normatividad y procesos





## Dirección Estado de México Factor X. Liderazgo y participación



**Mtro. Enrique Mendoza Velázquez**  
Director General Conalep Estado de México

**Mtro. Héctor Martínez Hernández**  
Jefe de la Unidad de Innovación y  
Tecnologías de la Información

**Lic. Fernando Iván Reyes Cruz**  
J.U. en Coordinación de Innovación y  
Calidad.  
[fernando.reyes@conalepmex.edu.mx](mailto:fernando.reyes@conalepmex.edu.mx)  
Ext. 1255

**Lic. Verence Reyes Ruiz**  
Subjefe Técnico Especialista  
[vreyes@conaleomex.edu.mx](mailto:vreyes@conaleomex.edu.mx)  
Ext. 1255



formando **biografías**  
**exitosas**

*Apasionadamente*  
conalep!