

## “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional” (ECCO) 2020”

# Resultado Global del Conalep Estado de México



Agosto 2020

## 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 21001:2018 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

### I. Reconocimiento laboral



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

I

### 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.

II

### 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.

III

### 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.

IV

### 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.

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

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

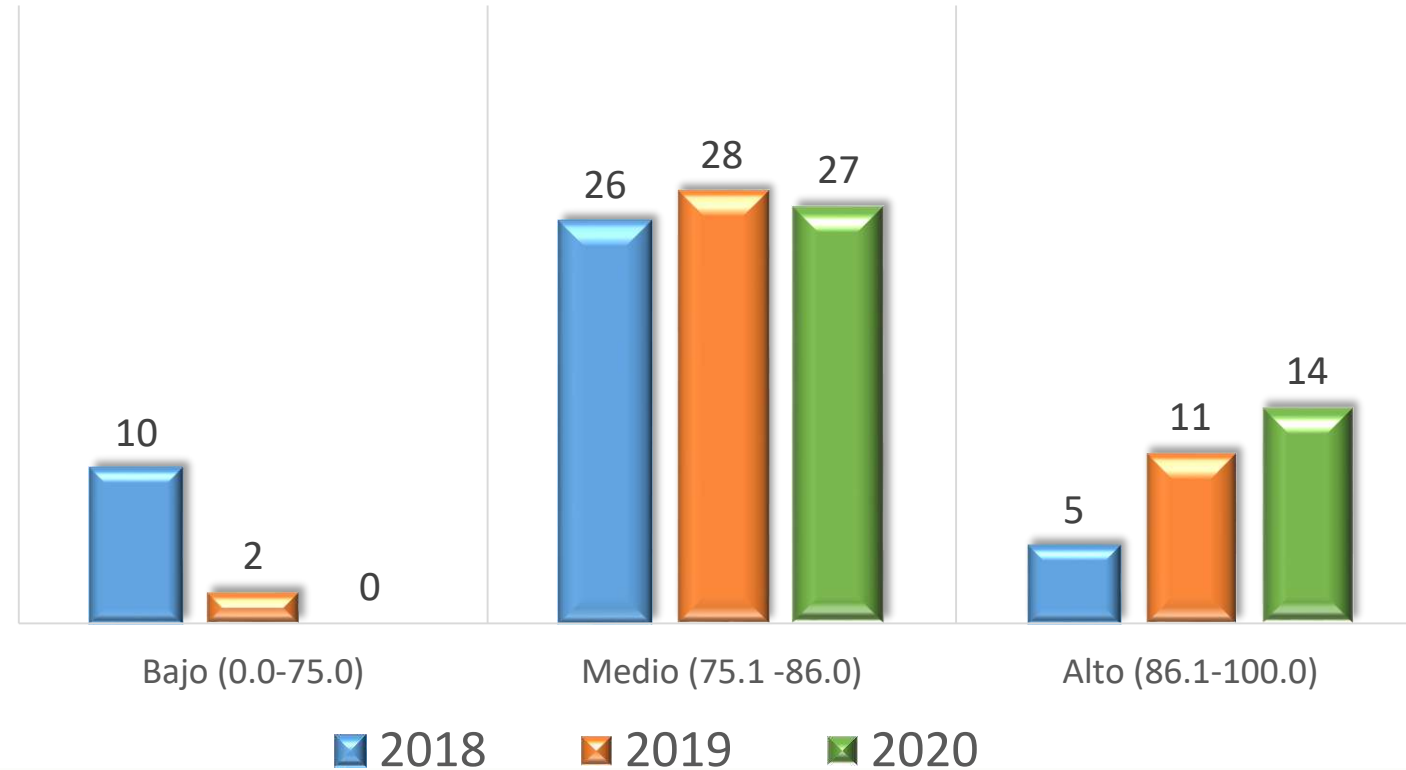
Nivel	Puntaje
Alto	86.01 – 100
<b>Medio</b>	<b>75.01 - 86.00</b>
Bajo	0.0 - 75.00

### Umbral de Factores y Reactivos de Medición

Fortaleza	86.1-100
Debilidad	0.0-75.0

## Interpretación de Resultados

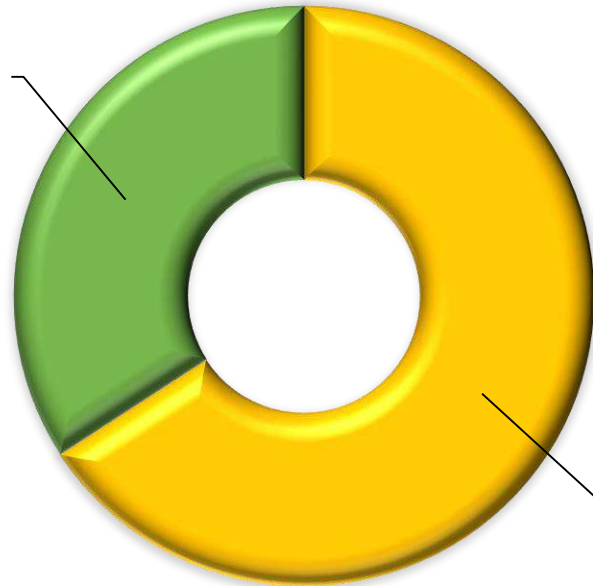
### Unidades Administrativas



## Análisis de Resultados Estatales 41 unidades

### DISTRIBUCIÓN DE UNIDADES POR NIVEL 2020

Alto (86.1-100.0)  
14  
34%



Bajo (0.0-75.0)  
0  
0%

Medio (75.1 -86.0)  
27  
66%

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

## Resultados por factor de medición



Alcanzado 2020



# “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional” (ECCO) 2020

Resultado global de Conalep plantel  
Dirección Estado de México

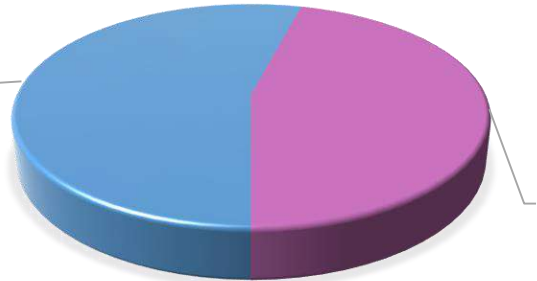


Agosto 2020

## Datos sociodemográficos

### GÉNERO

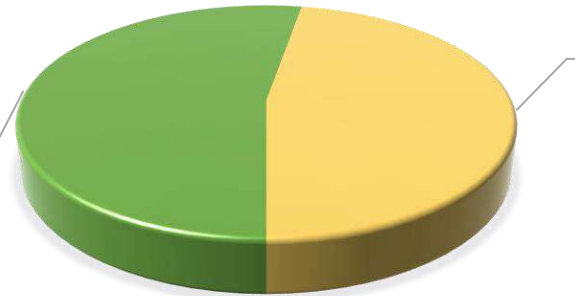
Masculino 79 54%



Femenino 67 46%

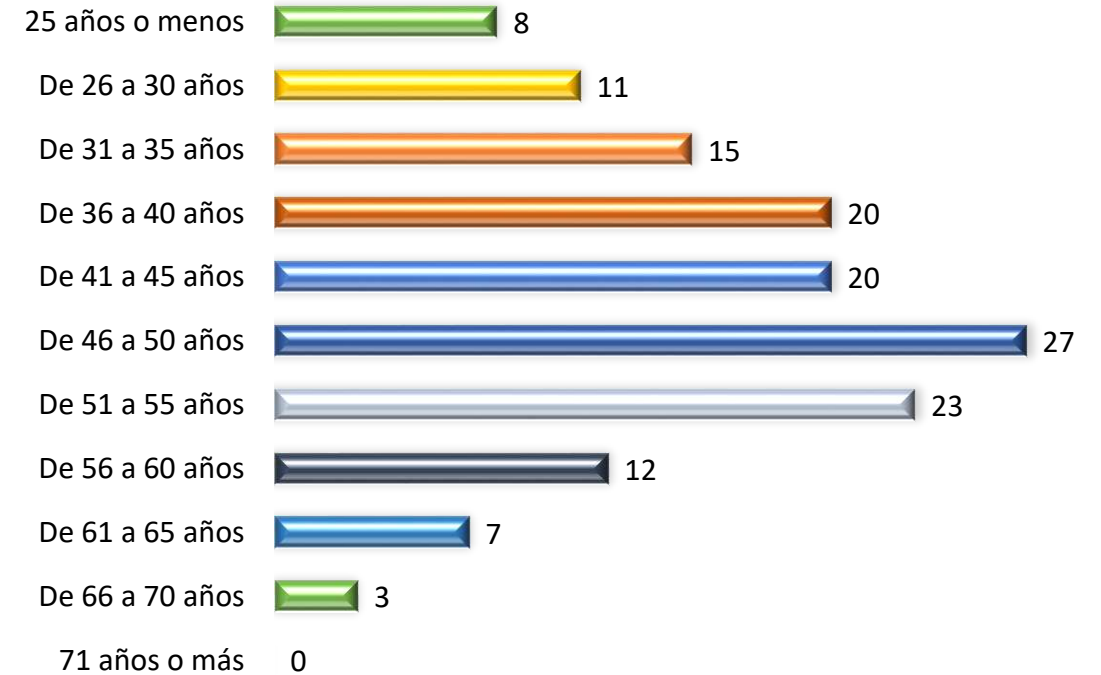
### ESTADO CIVIL

Casado o casada 77  
53%



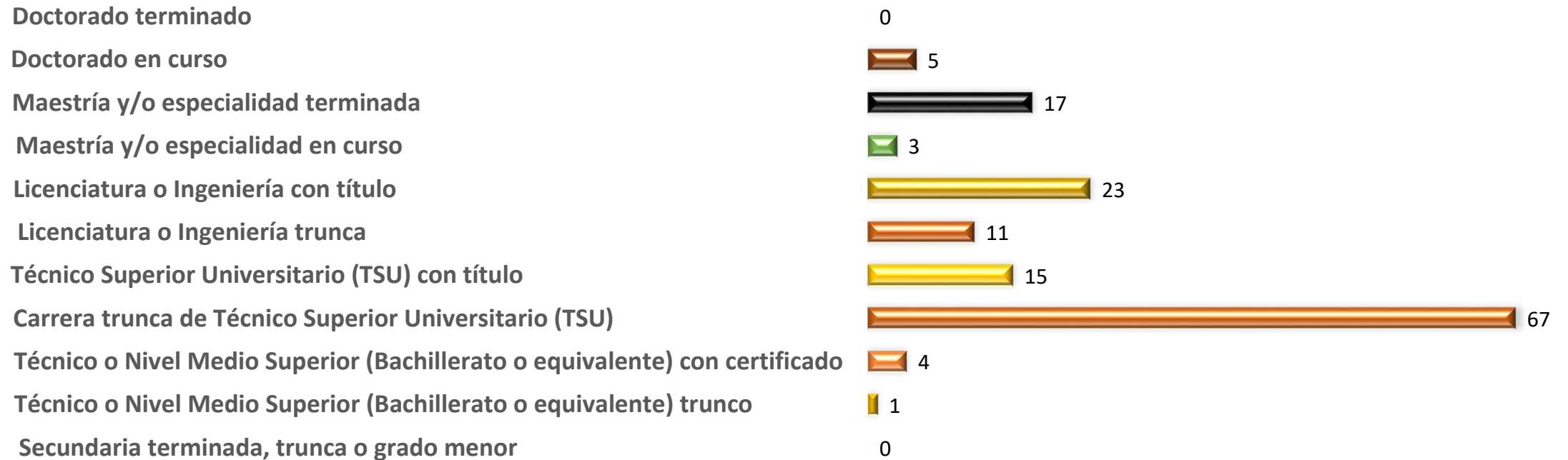
Soltero o soltera 69 47%

### EDAD

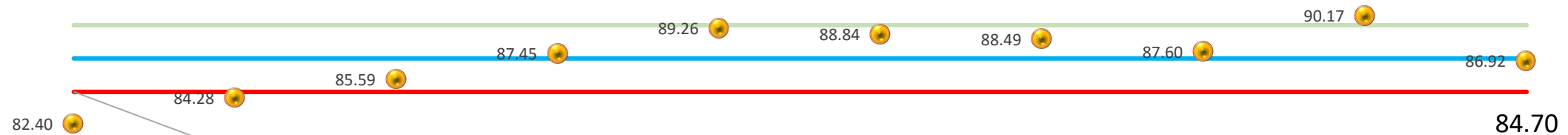


## Datos sociodemográficos

### ESCOLARIDAD



## Dirección Estado de México Factores a mejorar 2 y fortalezas 1



↓ Por debajo de la línea Roja, acción correctiva.

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

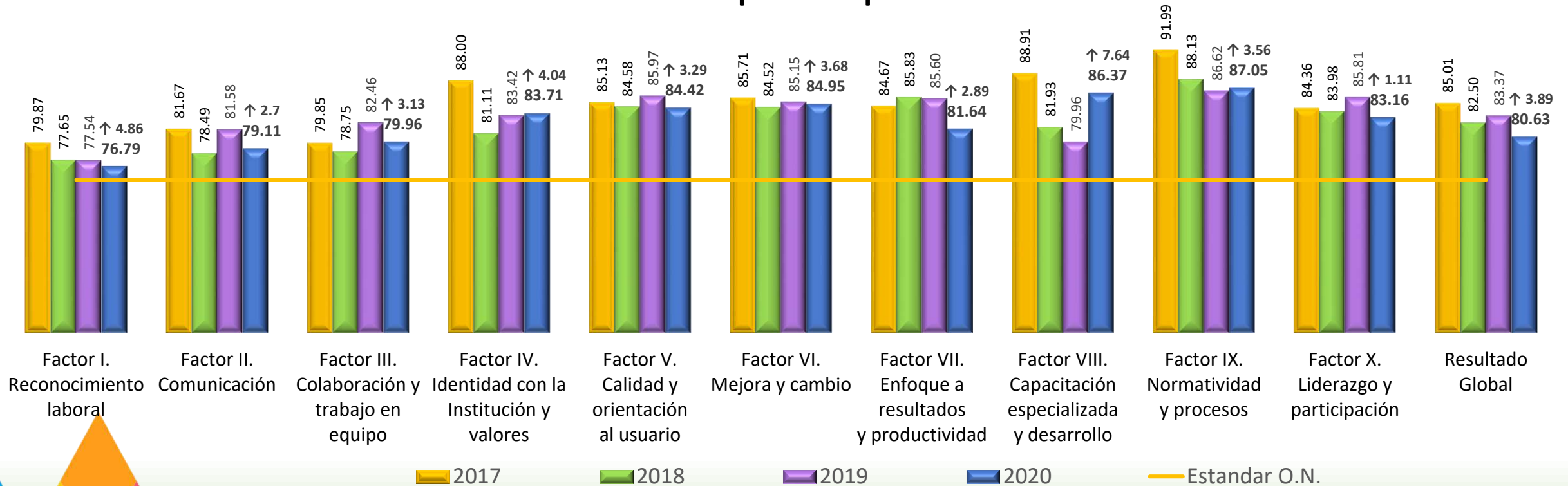
— Promedio Unidad

— LSC (Fortaleza)

— LIC (Oportunidad de Mejora)

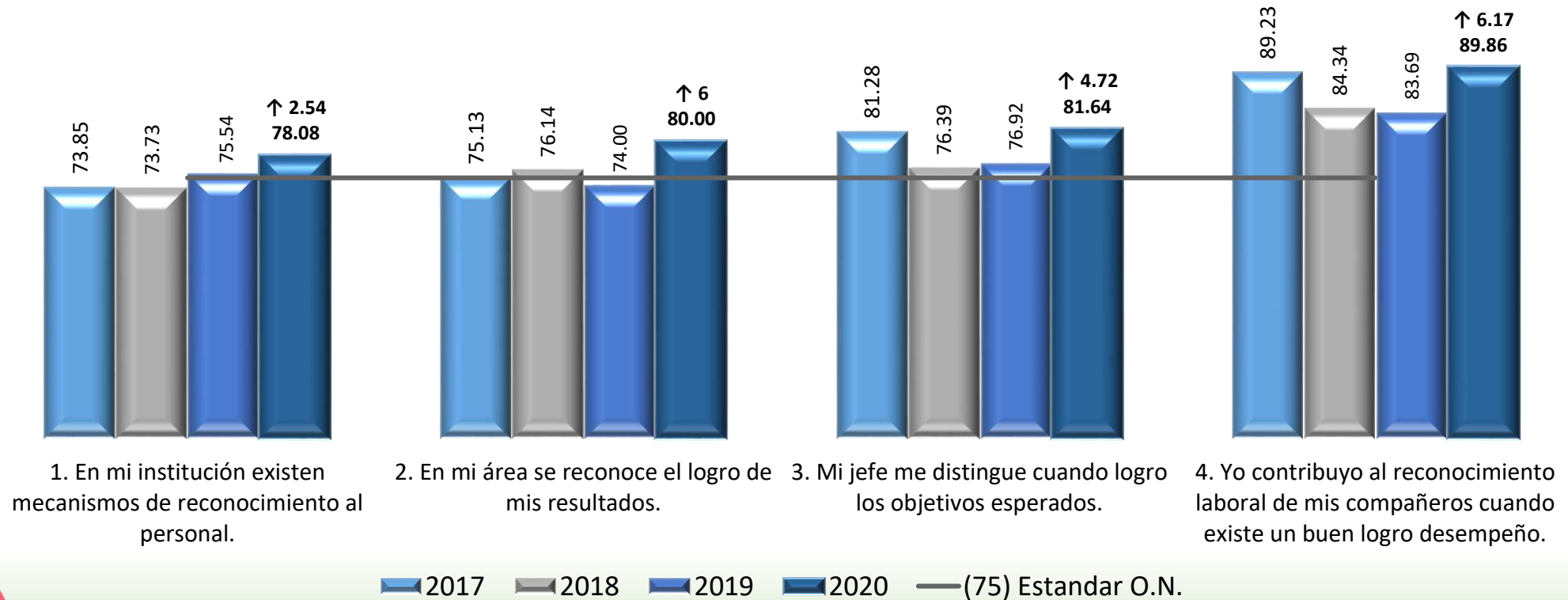
● 2020

## Dirección Estado de México Análisis comparativo por factor



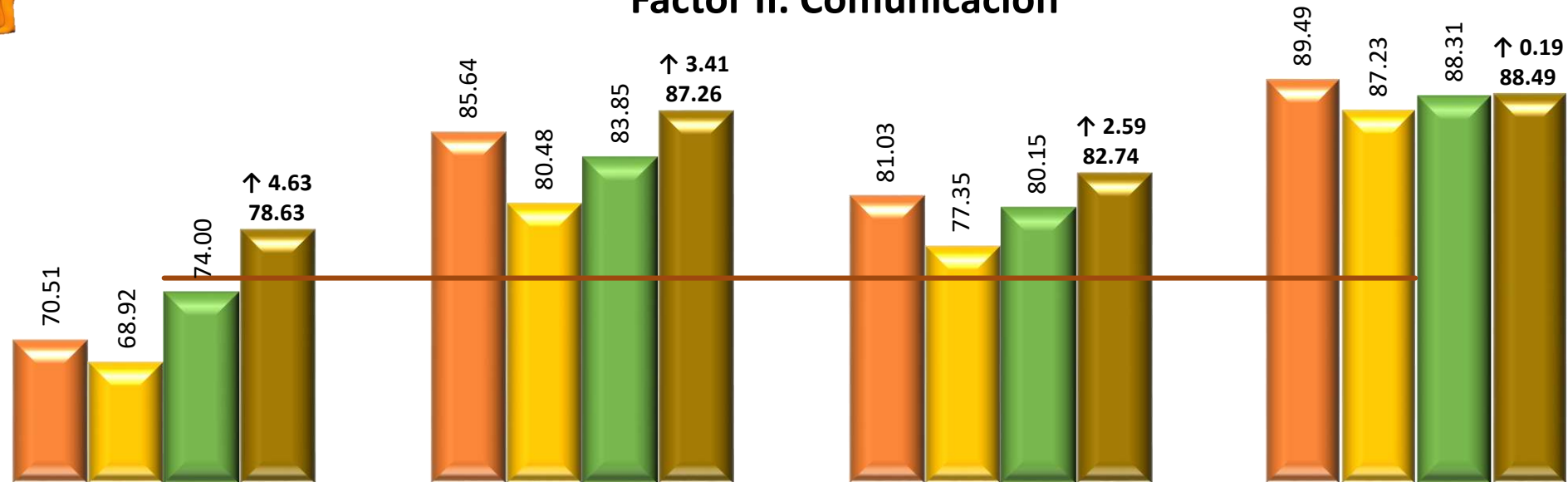


## Dirección Estado de México Factor I. Reconocimiento laboral





## Dirección Estado de México Factor II. Comunicación



5. En mi unidad administrativa (o plantel) existe comunicación entre las diferentes áreas.

6. Mi jefe me informa de los objetivos y actividades que tenemos que lograr.

7. La información que recibo es clara y oportuna para atender los retos y objetivos de mi puesto de trabajo.

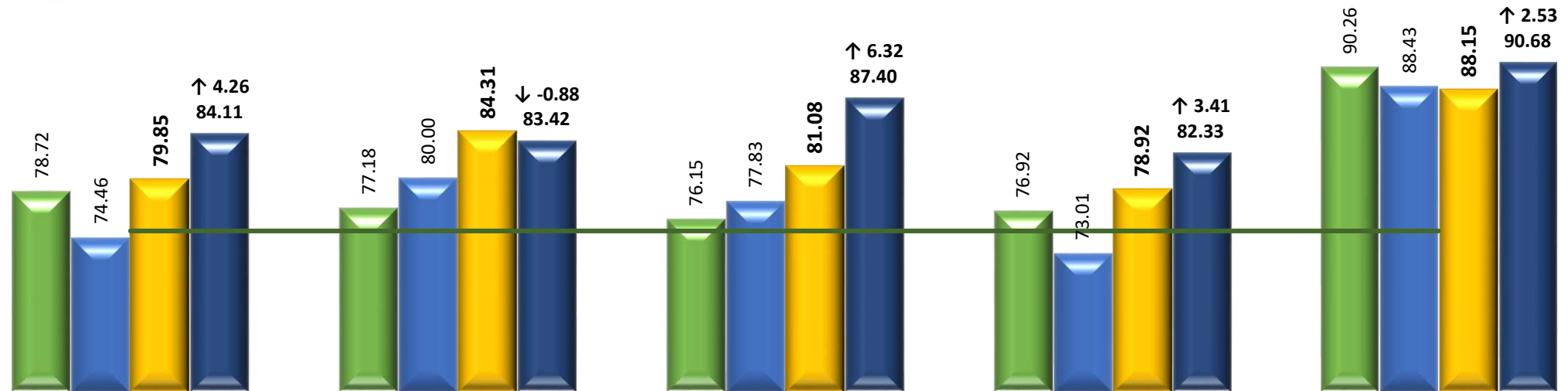
8. Yo contribuyo a mantener una comunicación formal y transparente con mis compañeros de trabajo y mi jefe.

2017 2018 2019 2020 (75) Estandar O.N.





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



9. En mi unidad administrativa (o plantel) se trabaja en equipo.

10. En mi unidad administrativa (o plantel) se da solución a los problemas que se presentan en las diferentes áreas.

11. Mi director promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

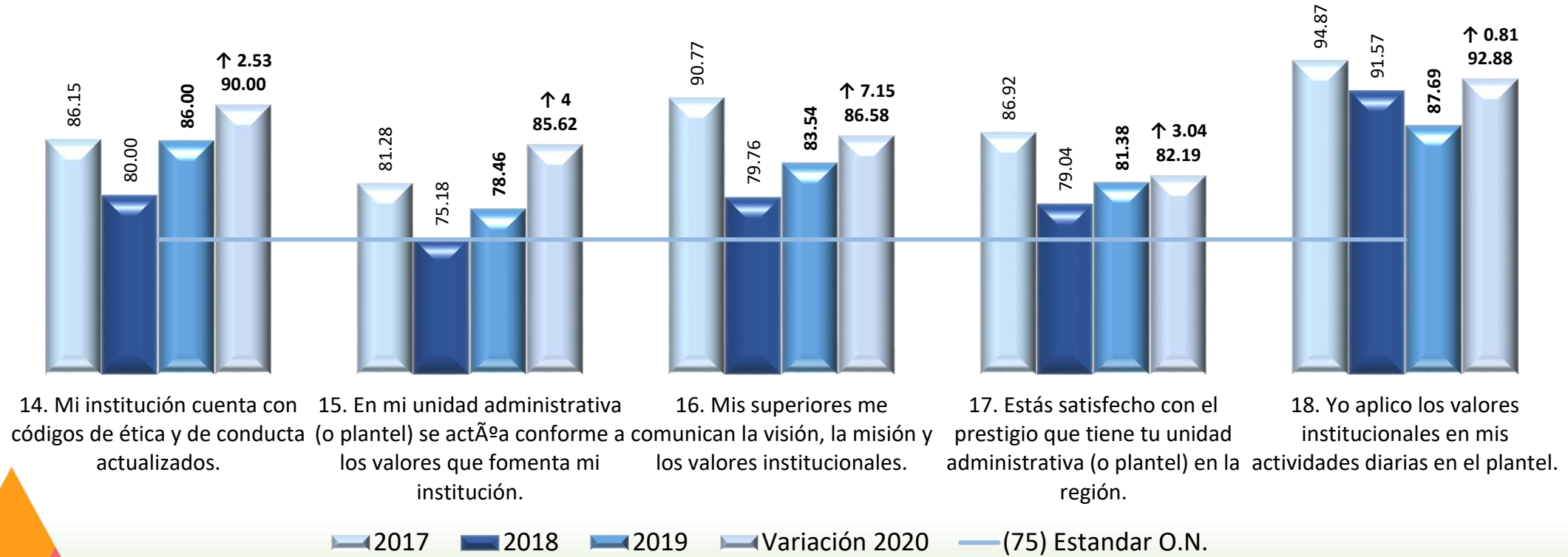
12. Me siento satisfecho con la integración que existe entre compañeros de trabajo.

13. Yo trabajo en equipo para lograr mejores resultados.

■ 2017 ■ 2018 ■ 2019 ■ 2020 — (75) Estandar O.N.

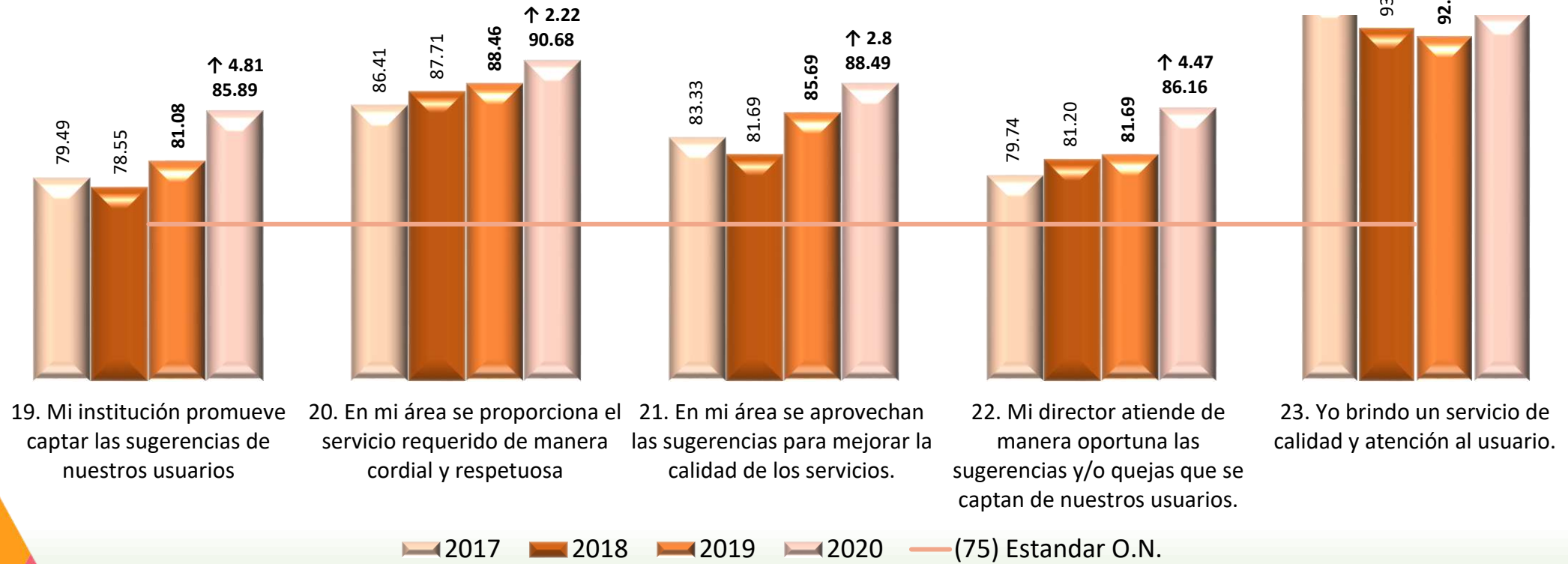


## Dirección Estado de México Factor IV. Identidad con la Institución y valores



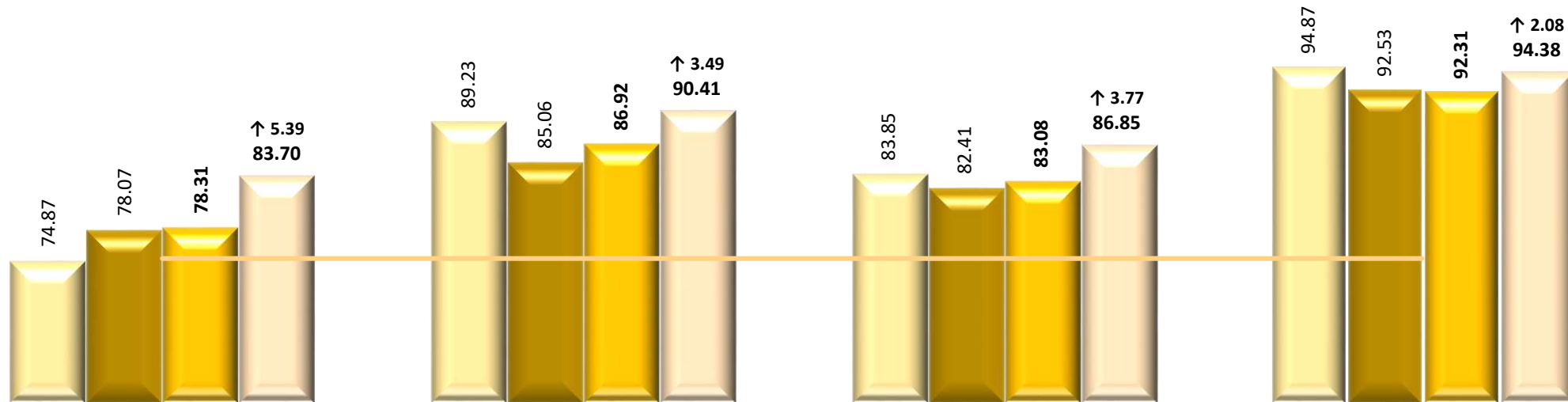


## Dirección Estado de México Factor V. Calidad y orientación al usuario





## 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

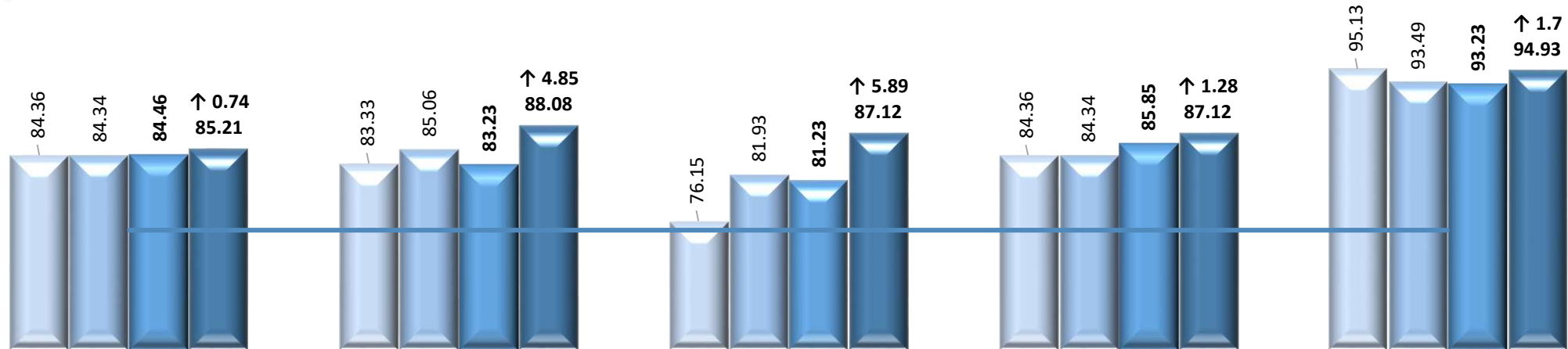
26. Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo, para lograr los objetivos de la institución.

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

2017 2018 2019 2020 (75) Estandar O.N.



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



28. En mi unidad administrativa (o plantel) se organiza el trabajo de tal manera que se cumplan los objetivos institucionales.

29. En mi área de trabajo se utilizan adecuadamente los recursos para ofrecer mejores servicios y obtener mejores resultados.

30. En mi área cuento con las condiciones físicas (iluminación, ventilación, seguridad, limpieza) para brindar un servicio de calidad.

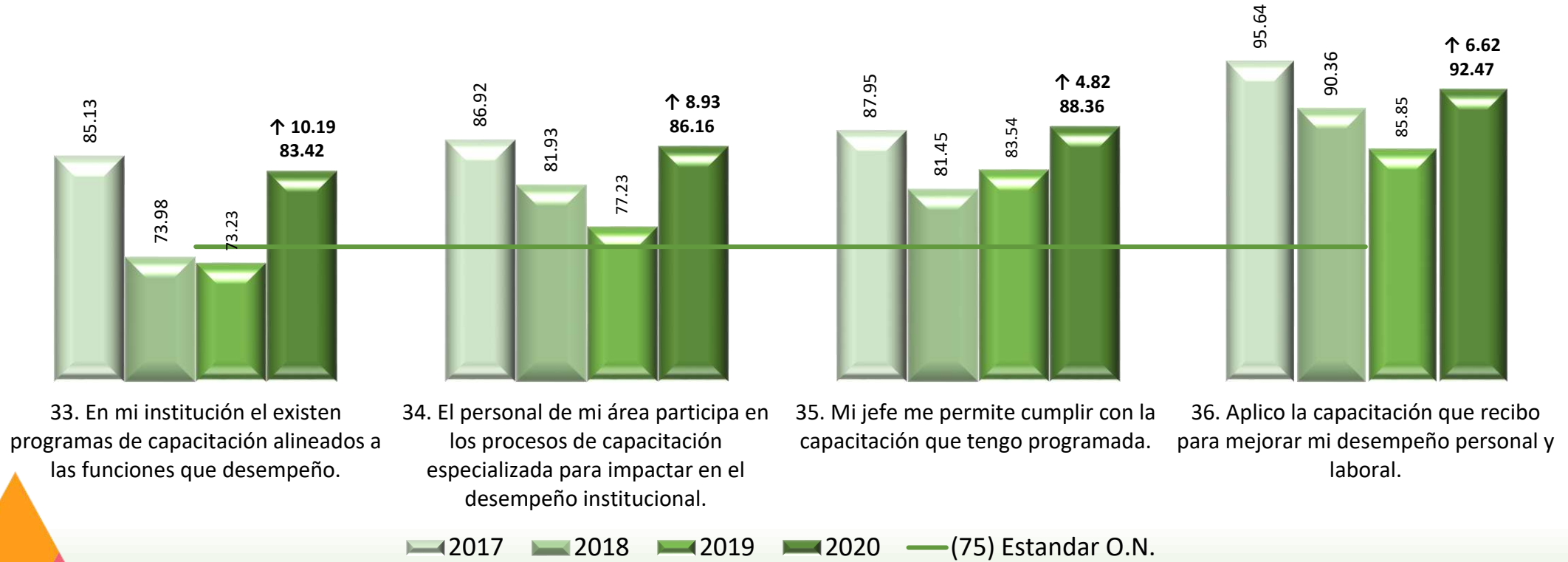
31. Mi jefe está comprometido en obtener mejores resultados para la institución, aprovechando el talento del personal, sin incrementar el gasto.

32. Soy una persona comprometida con mi institución y logro buenos resultados en mi trabajo.

2017 2018 2019 2020 (75) Estandar O.N.

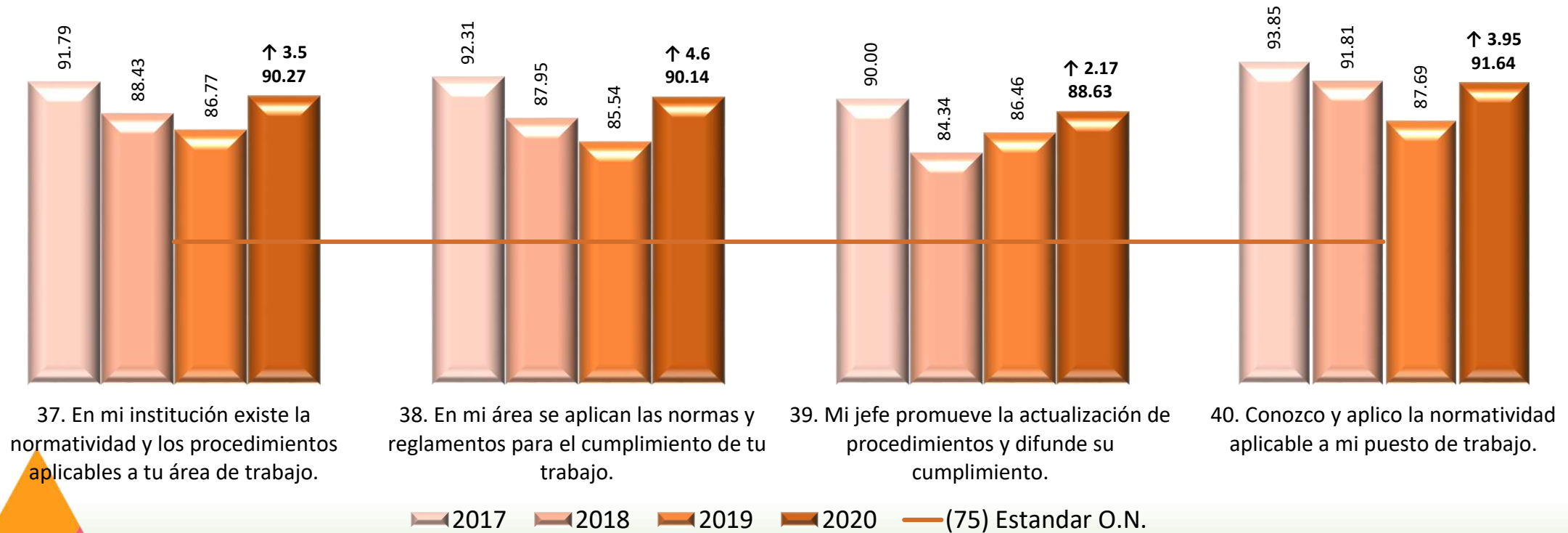


## Dirección Estado de México Factor VIII. Capacitación especializada y desarrollo

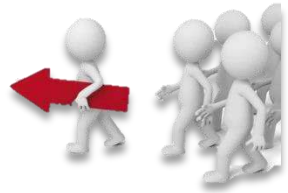




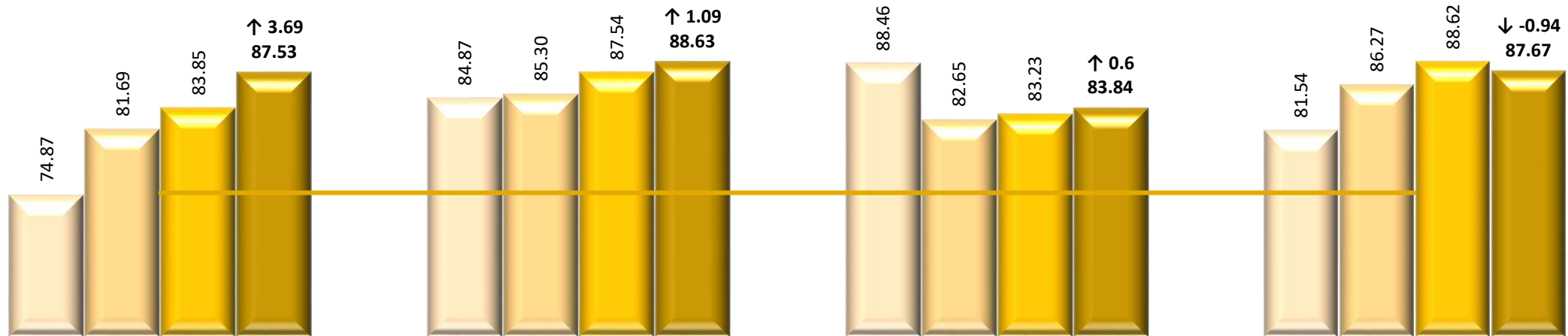
## Dirección Estado de México Factor IX. Normatividad y procesos







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



41. En mi unidad administrativa (o plantel) el jefe promueve la participación, la colaboración, la comunicación y el trabajo en equipo, para obtener mejores resultados.

42. En mi área de trabajo se respetan los lineamientos emitidos por el jefe para el logro de objetivos y metas.

43. Mi jefe es congruente entre lo que dice y lo que hace.

44. Mantengo estrecha comunicación con mi jefe y participé en los proyectos que impulsa.

2017 2018 2019 2020 (75) Estandar O.N.

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

**Mtro. Héctor Martínez Hernández**  
Je 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. 1252

**Lic. Verenice Reyes Ruiz**  
Jefa de proyecto  
[vreyes@conaleomex.edu.mx](mailto:vreyes@conaleomex.edu.mx)  
Ext. 1252