



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2022

Estado de México



Metepec, Estado de México ■ Octubre 2022



Justificación

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.

Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) son un insumo del Sistema Corporativo de Gestión de Calidad para atender el requisito 7.4.1 de la Norma ISO 9001:2015 que señala: **“La organización debe determinar, proporcionar y mantener el ambiente necesario para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios”** y de la Norma ISO 21001:2018 requisito 7.1.4 Ambiente para la operación de los procesos educativos, la cual establece que **“La organización debe determinar, proporcionar y mantener un ambiente adecuado para promover el bienestar de las partes interesadas pertinentes, al considerar: a) factores psicosociales; y, b) factores físicos”**,

En ella participan tanto el personal administrativo (operativo, mando medio y directivo) como docente, **ya que todos somos responsables de generar las condiciones para proveer un servicio educativo de calidad.**





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**.





¿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; 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.





Factores de Medición

1



Reconocimiento laboral:

Evalúa la percepción que el personal tiene sobre el reconocimiento otorgado en el 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 de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución 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

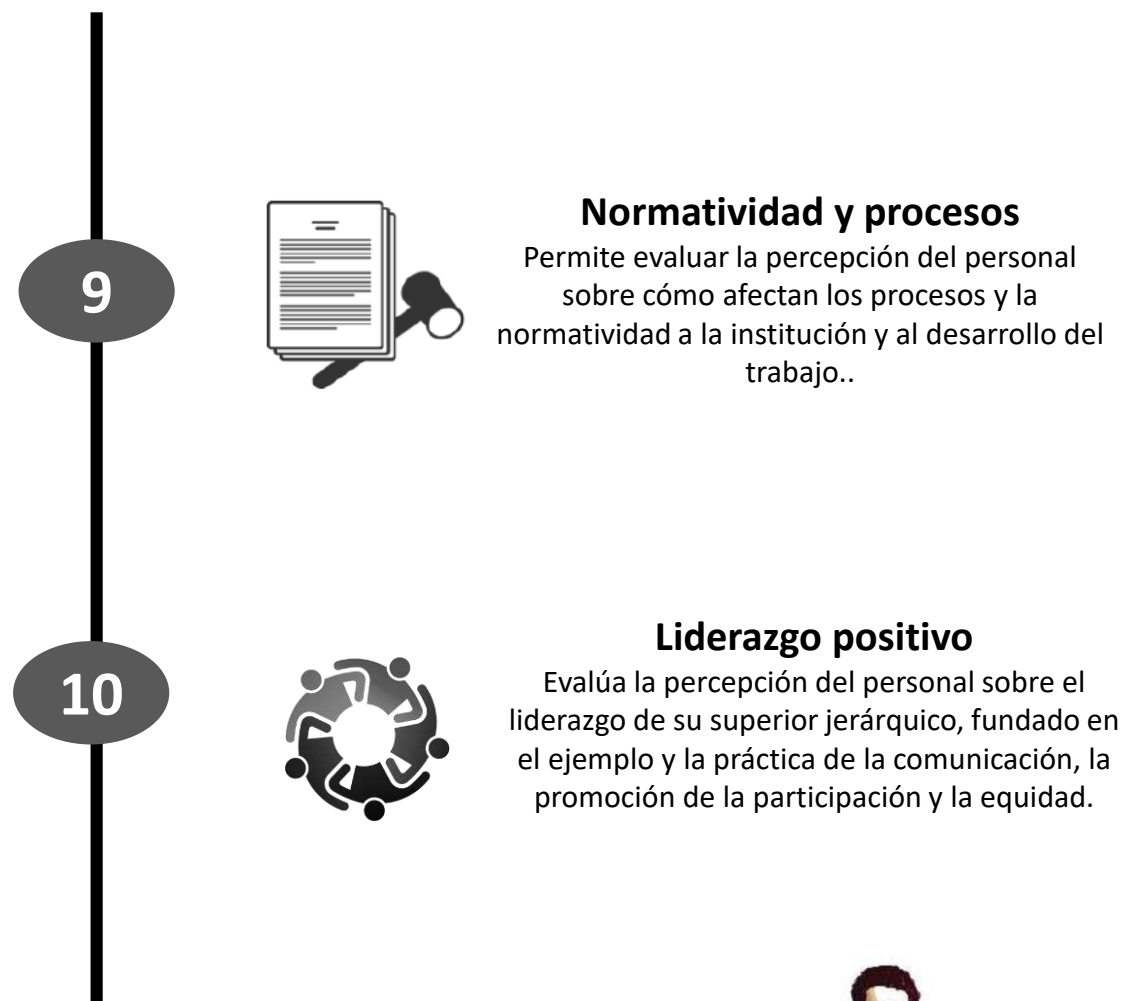
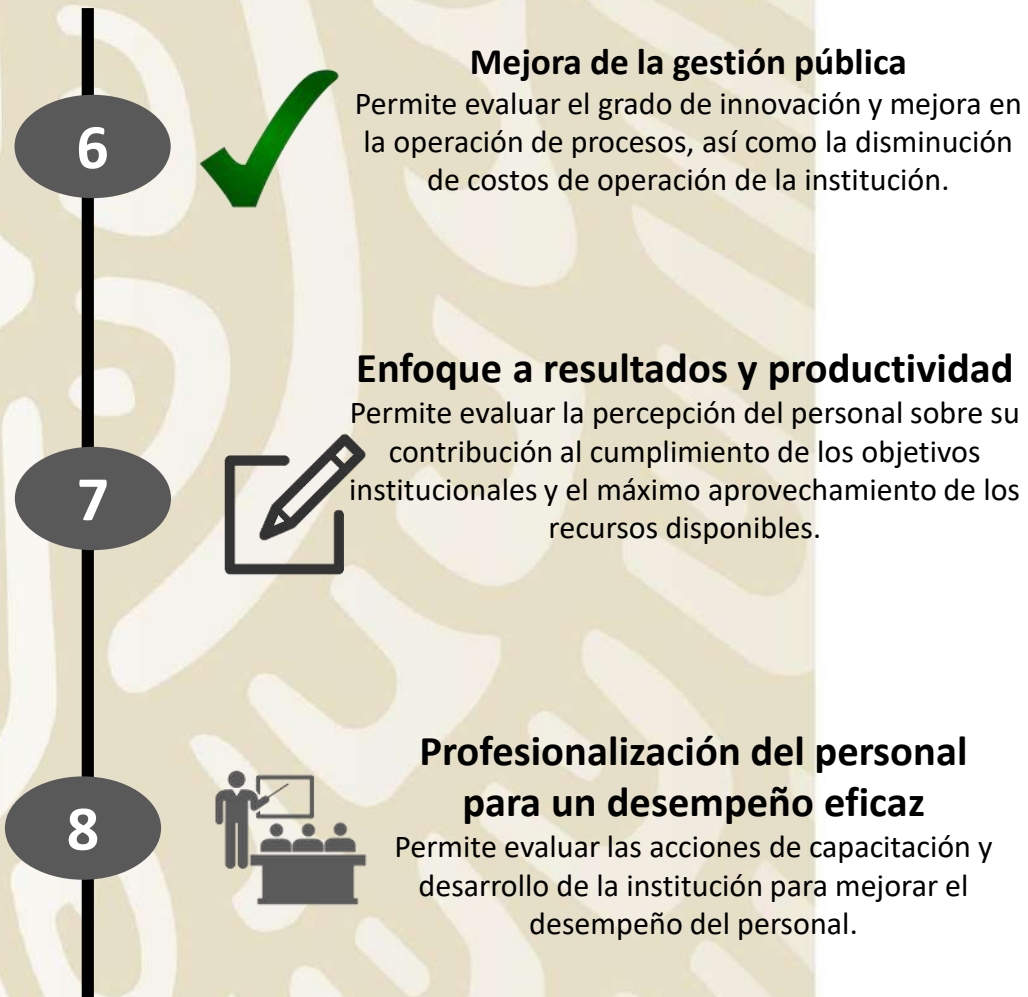


Calidad y orientación al usuario

Evalúa la identificación y conocimiento que tiene el personal de las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos para incorporarlas a la mejora de las actividades.



Factores de Medición



Factores de Medición



11



Igualdad de género

Evalúa la percepción del personal sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

12



Transparencia y combate a la corrupción

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

13



Calidad de vida laboral

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

14



Balance trabajo-Familia

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

15



Disponibilidad de recursos

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



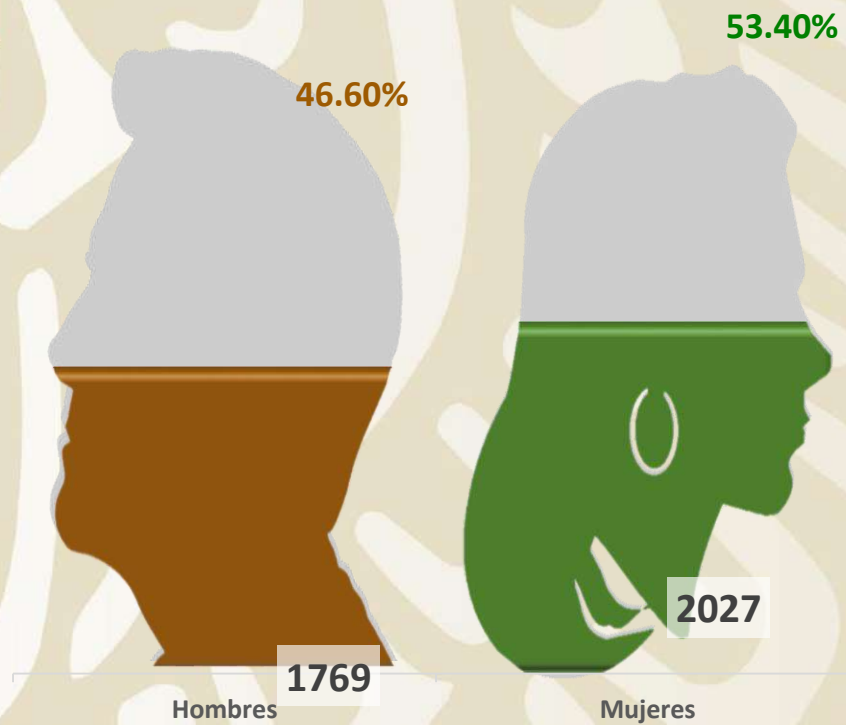


Datos Sociodemográficos

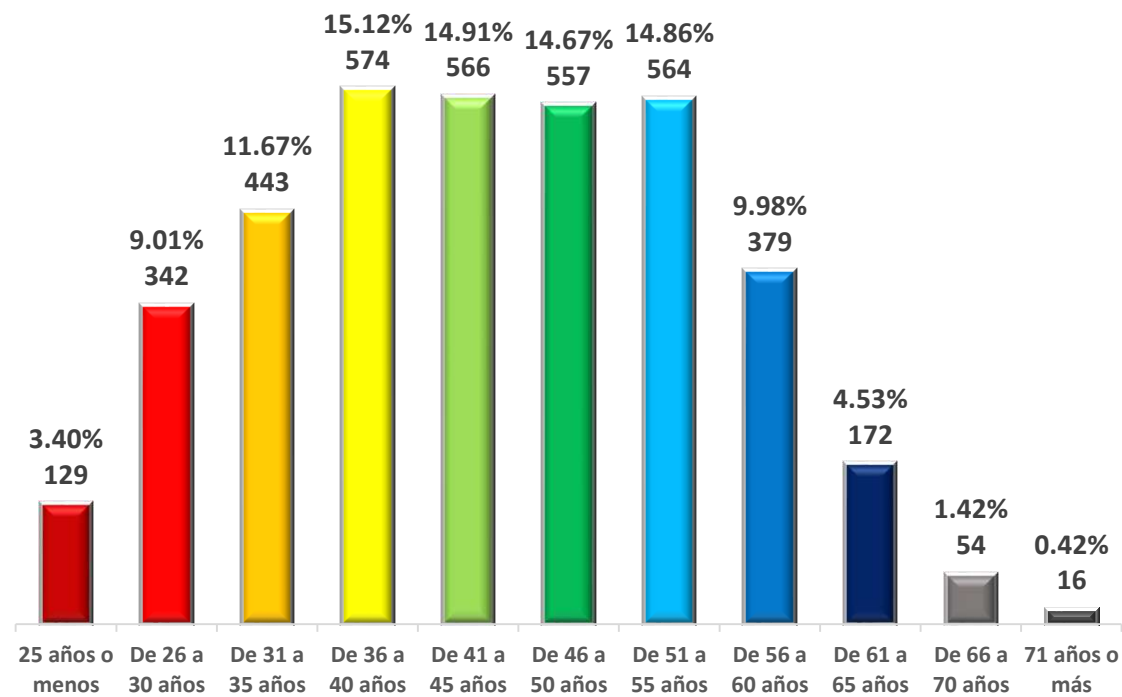




POBLACIÓN POR GÉNERO



EDAD

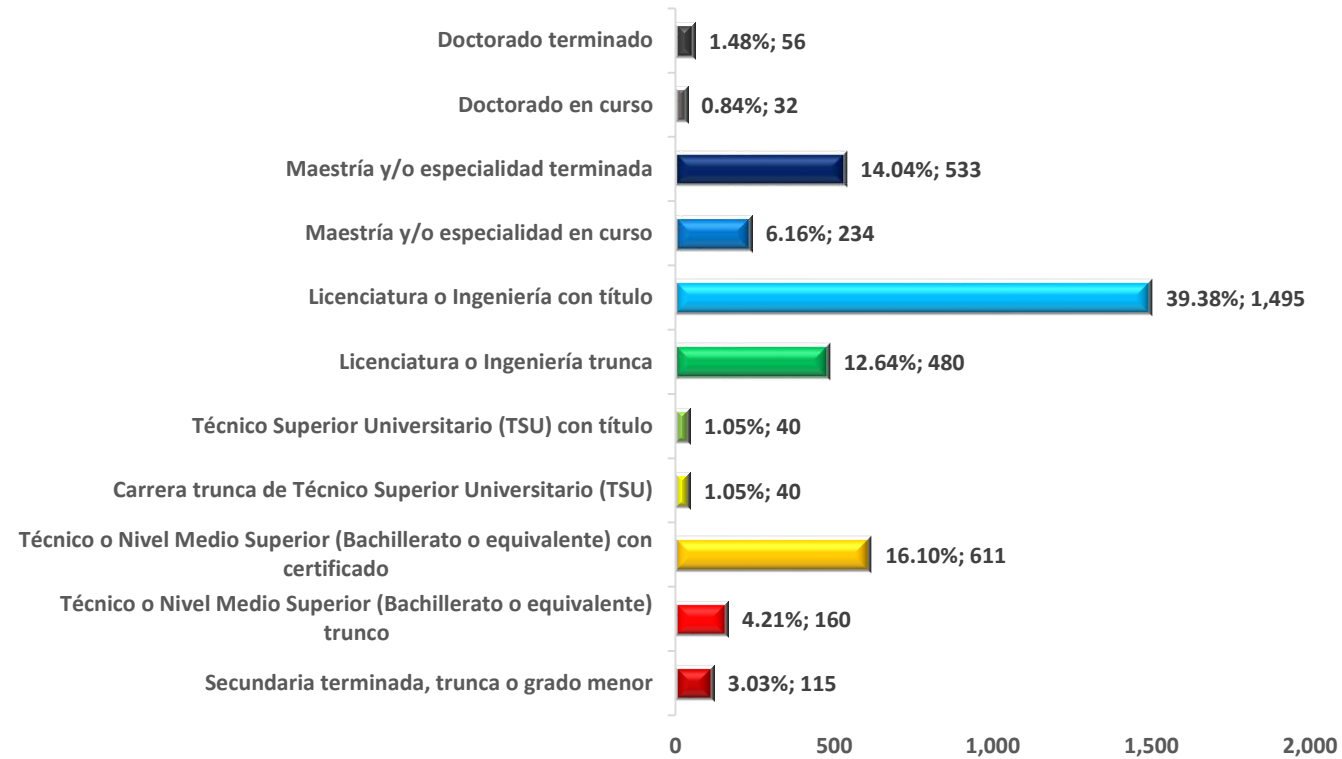




ESTADO CIVIL

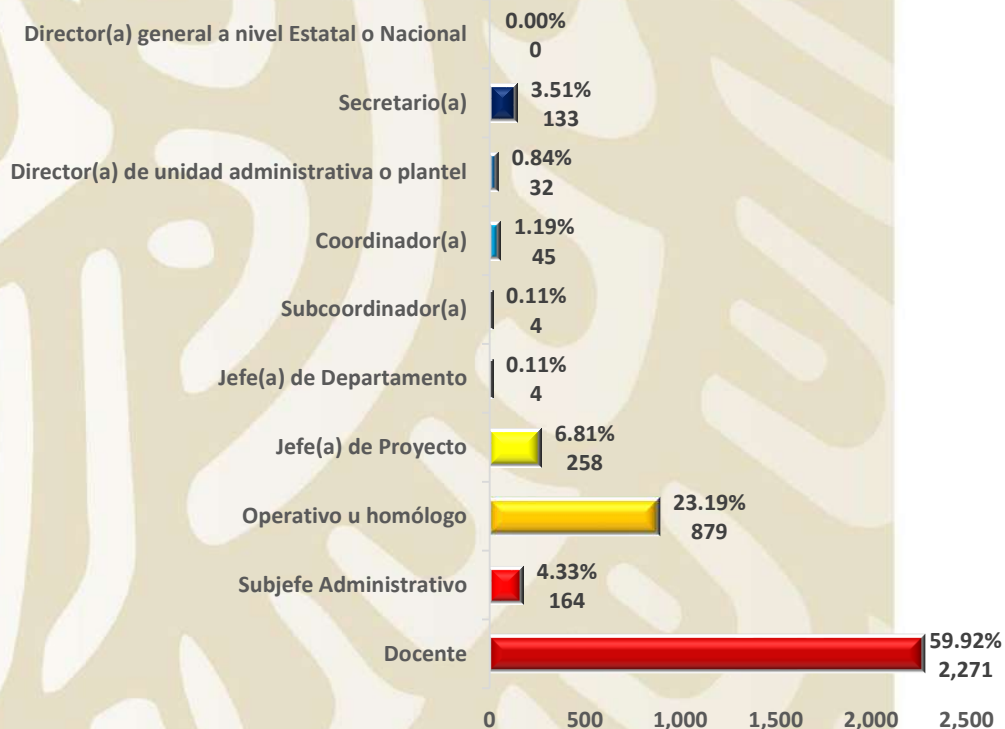


ESCOLARIDAD

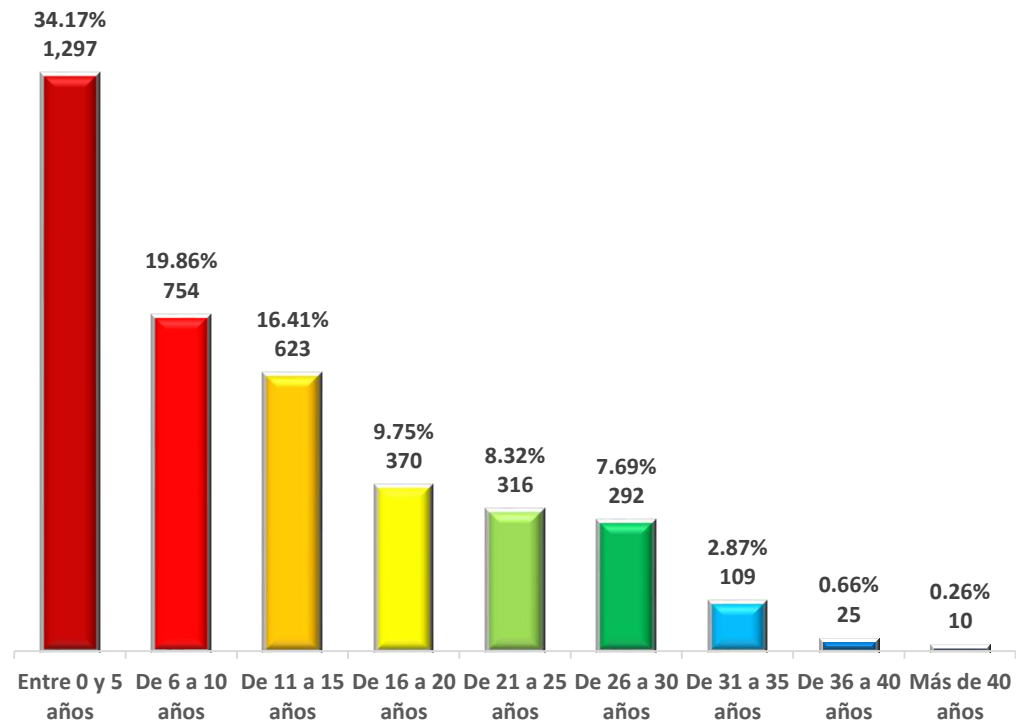




PUESTO



ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO





Resultados por factores y reactivos de medición





ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 1: Percepción Global del Clima Laboral

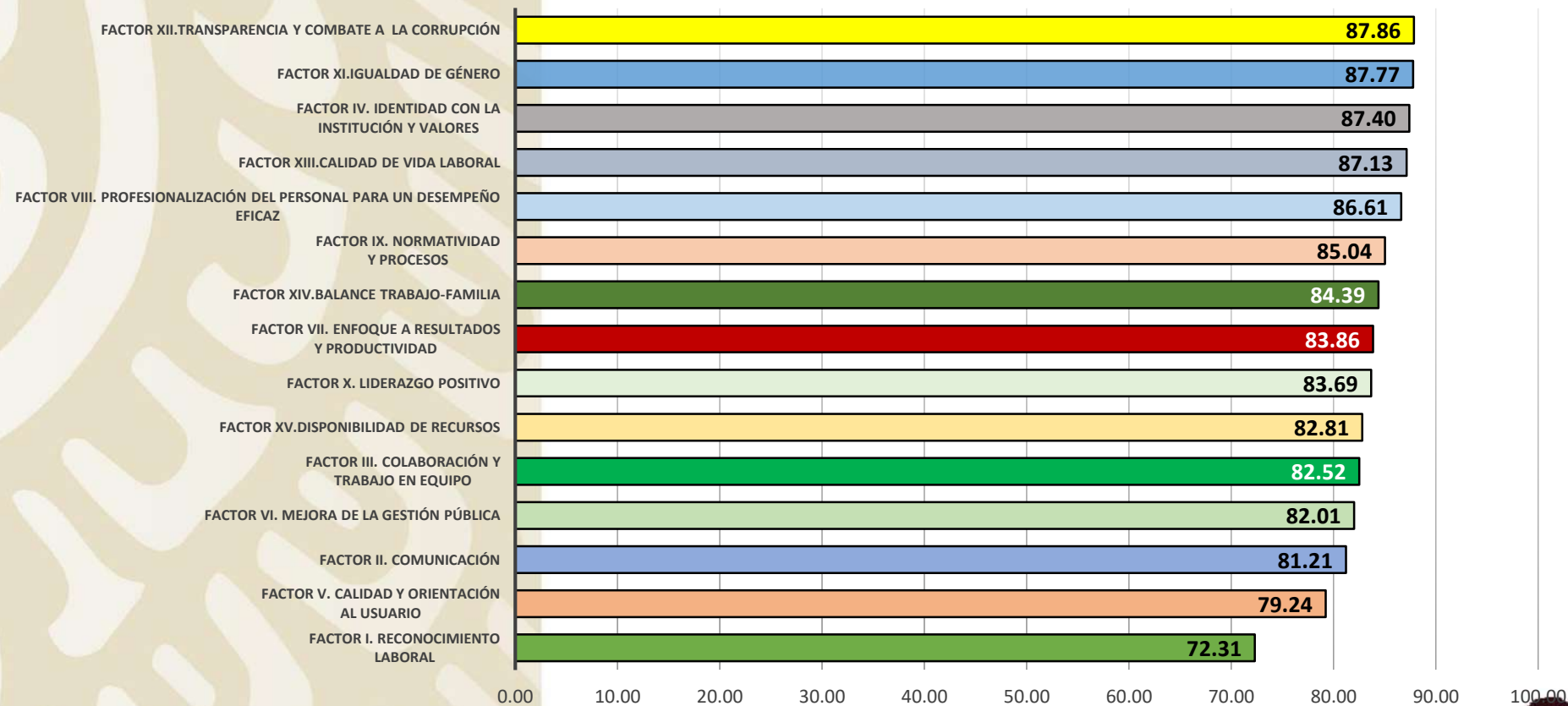


Nota: Presenta un 95 % de nivel confianza y un margen de error de 0.53 %.



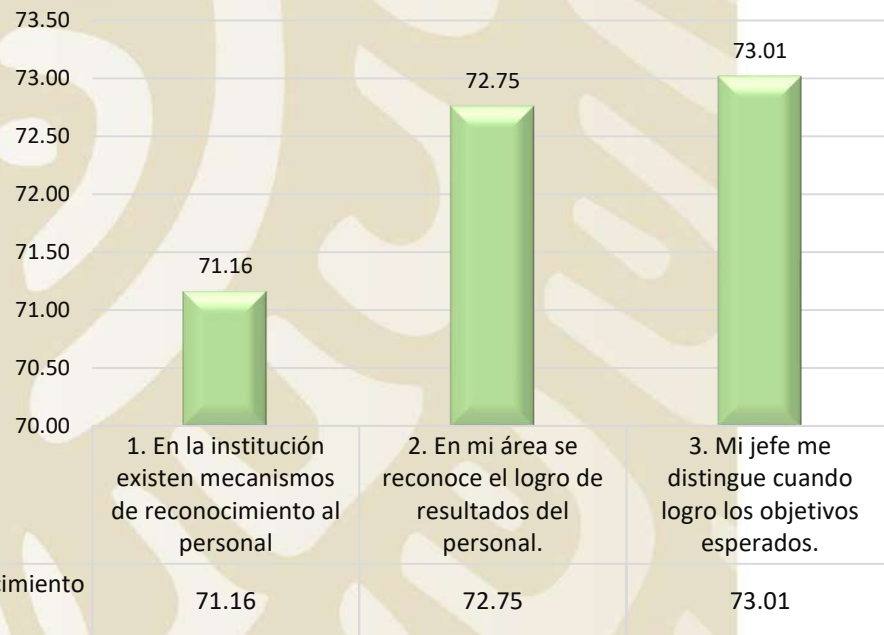


ECCO 2022 CONALEP Estado de México Gráfica 2: Resultado por Factor de Medición

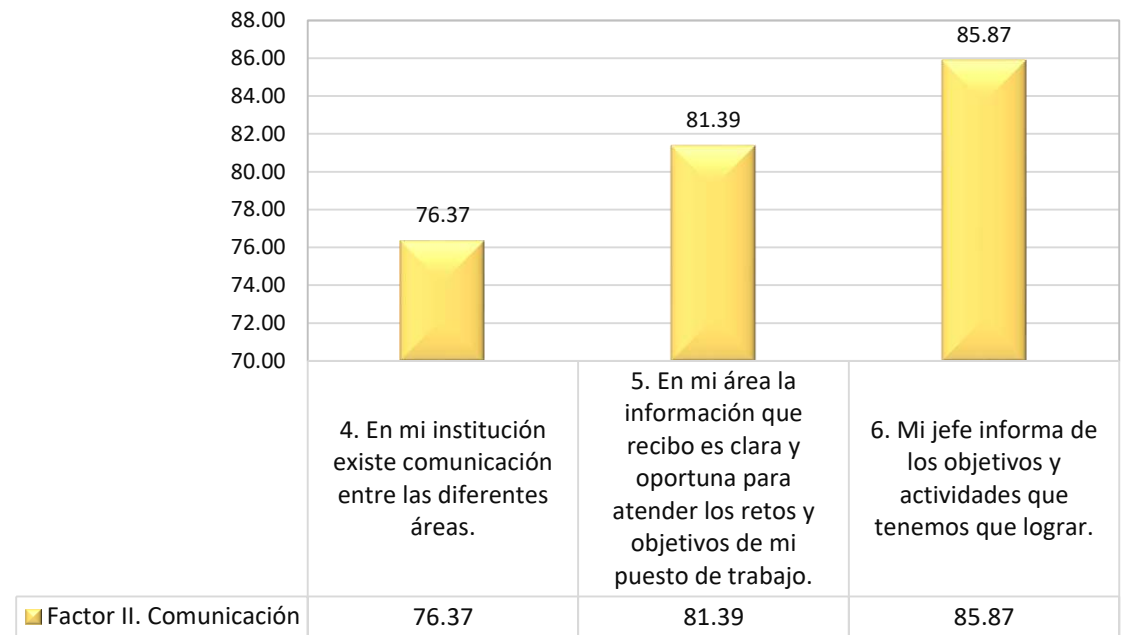




ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 3: Factor I. Reconocimiento Laboral



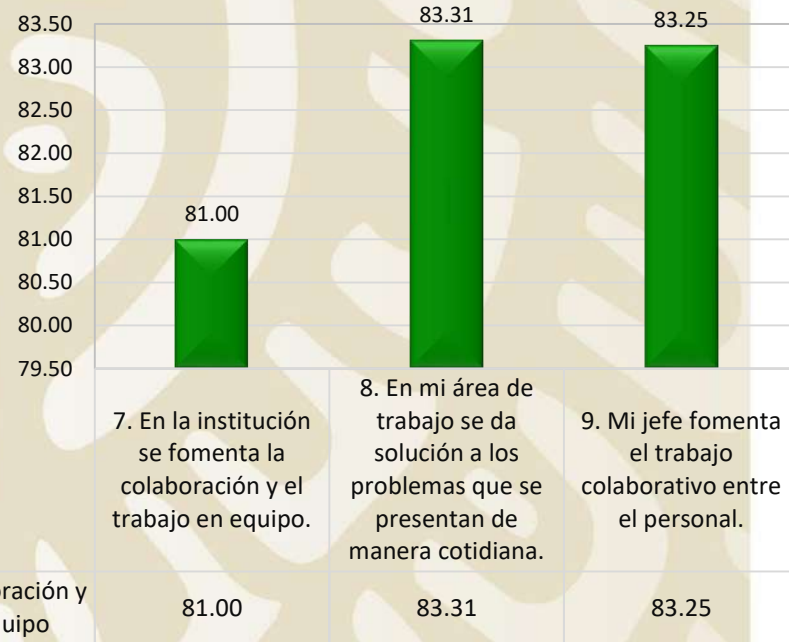
ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 4: Factor II. Comunicación





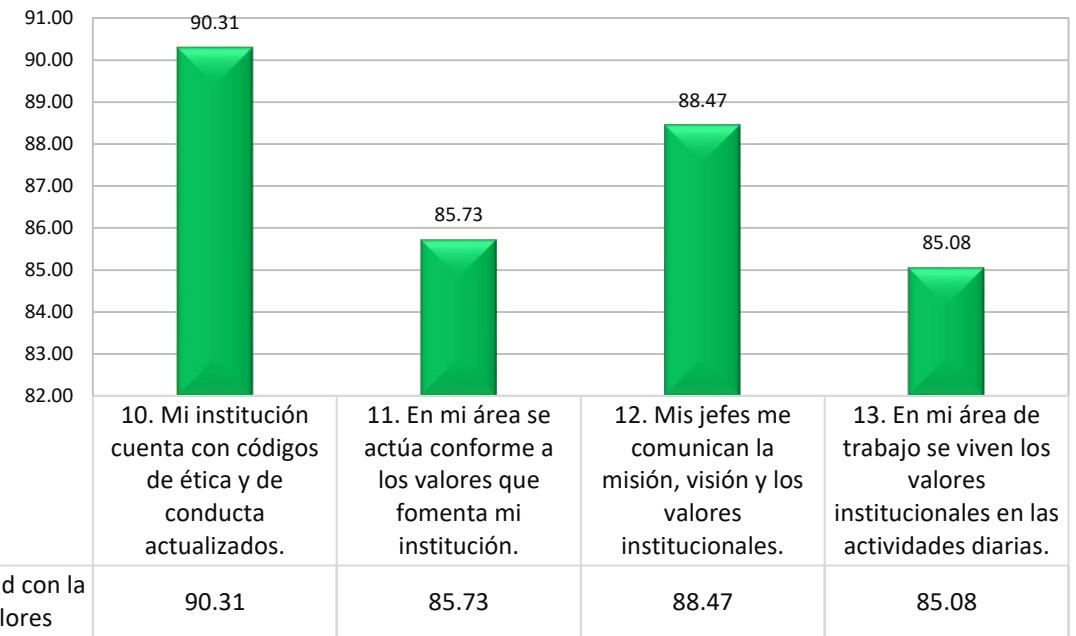
ECCO 2022 CONALEP Estado de México

Gráfica 5: Factor III. Colaboración y trabajo en equipo



ECCO 2022 CONALEP Estado de México

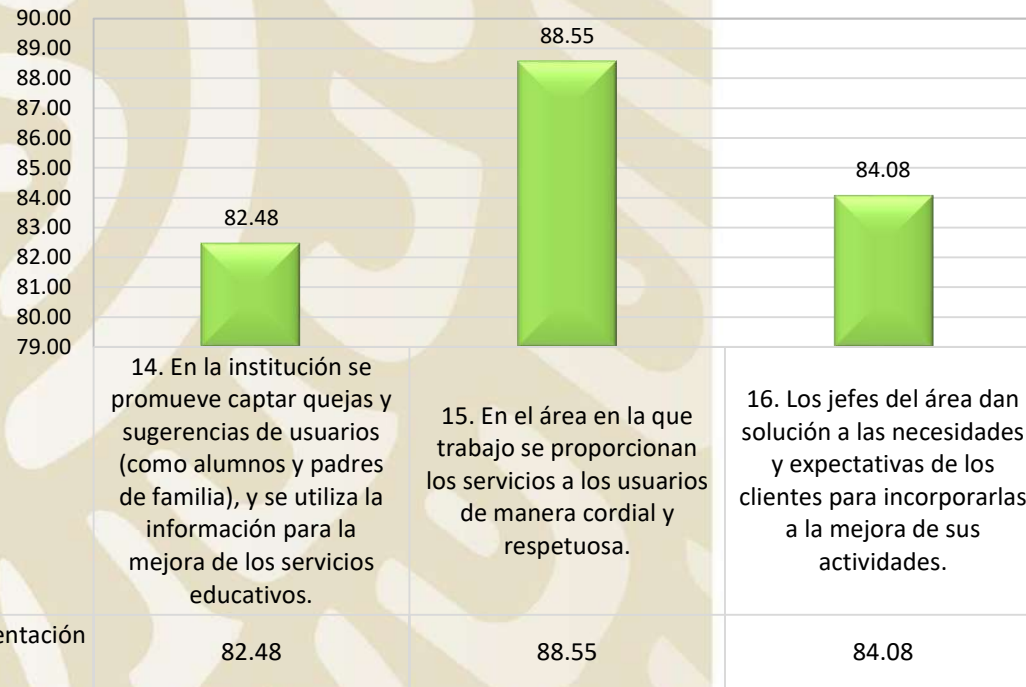
Gráfica 6: Factor IV. Identidad con la Institución y valores





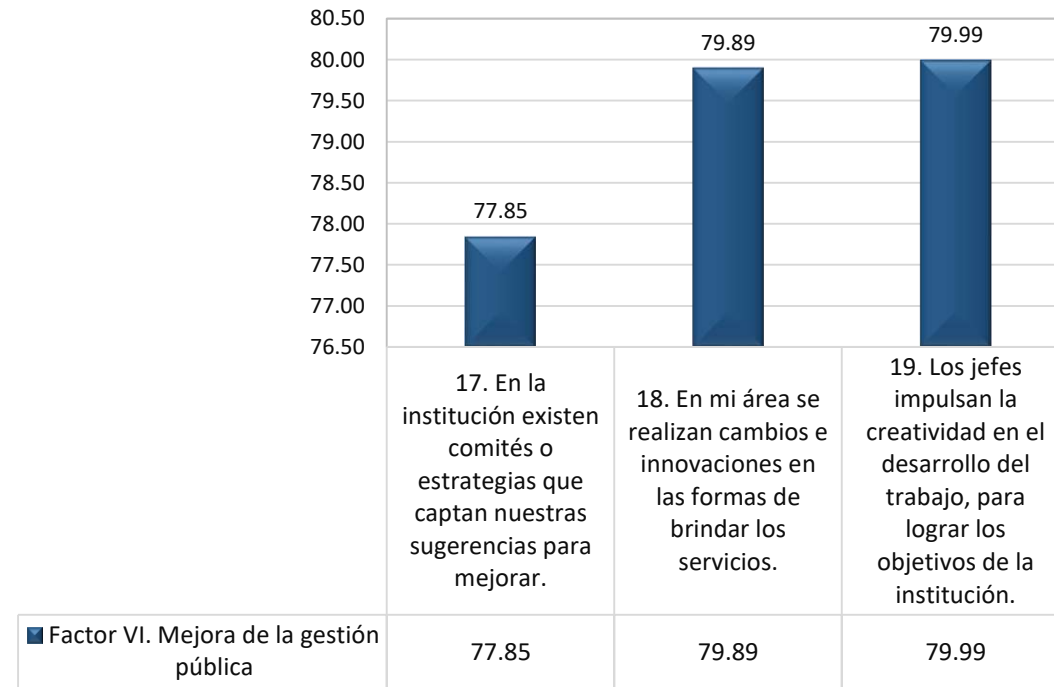
ECCO 2022 CONALEP Estado de México

Gráfica 7: Factor V. Calidad y orientación al usuario



ECCO 2022 CONALEP Estado de México

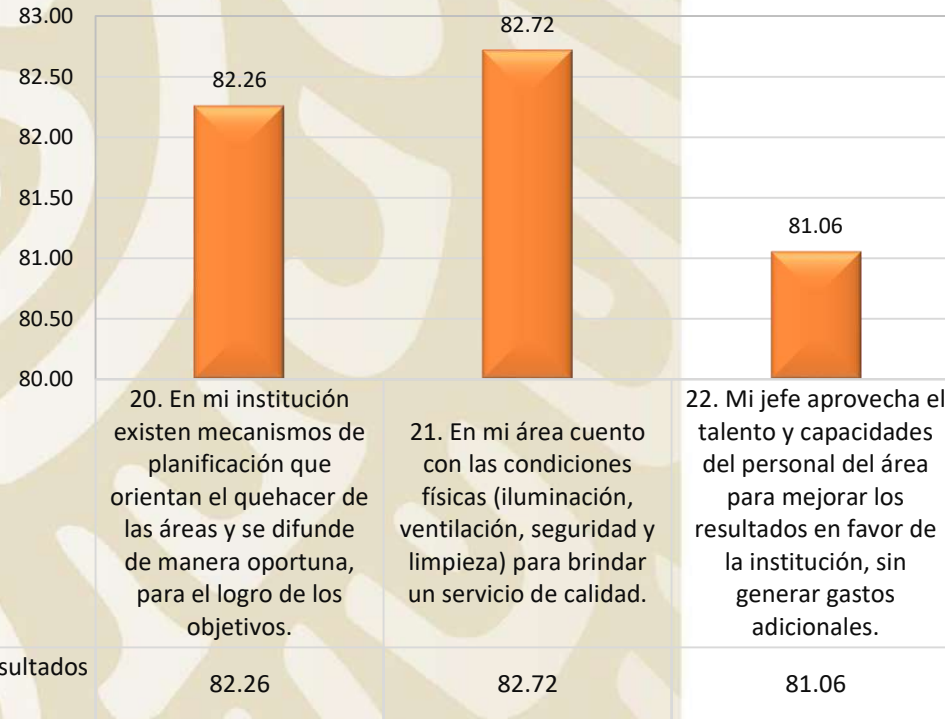
Gráfica 8: Factor VI. Mejora de la gestión pública





ECCO 2022 CONALEP Estado de México

Gráfica 9: Factor VII. Enfoque a resultados y productividad



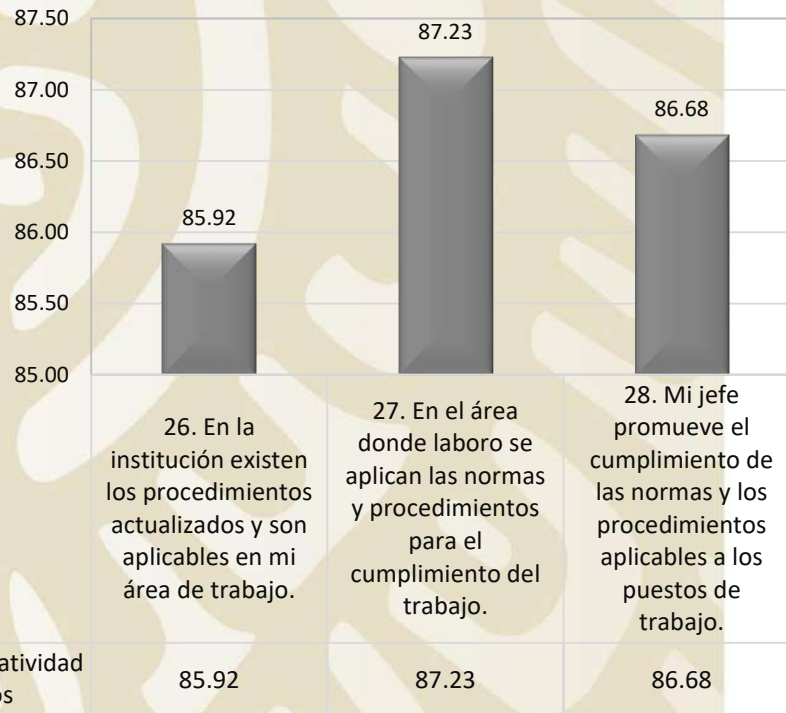
ECCO 2022 CONALEP Estado de México

Gráfica 10: Factor VIII. Profesionalización del personal para un desempeño eficaz

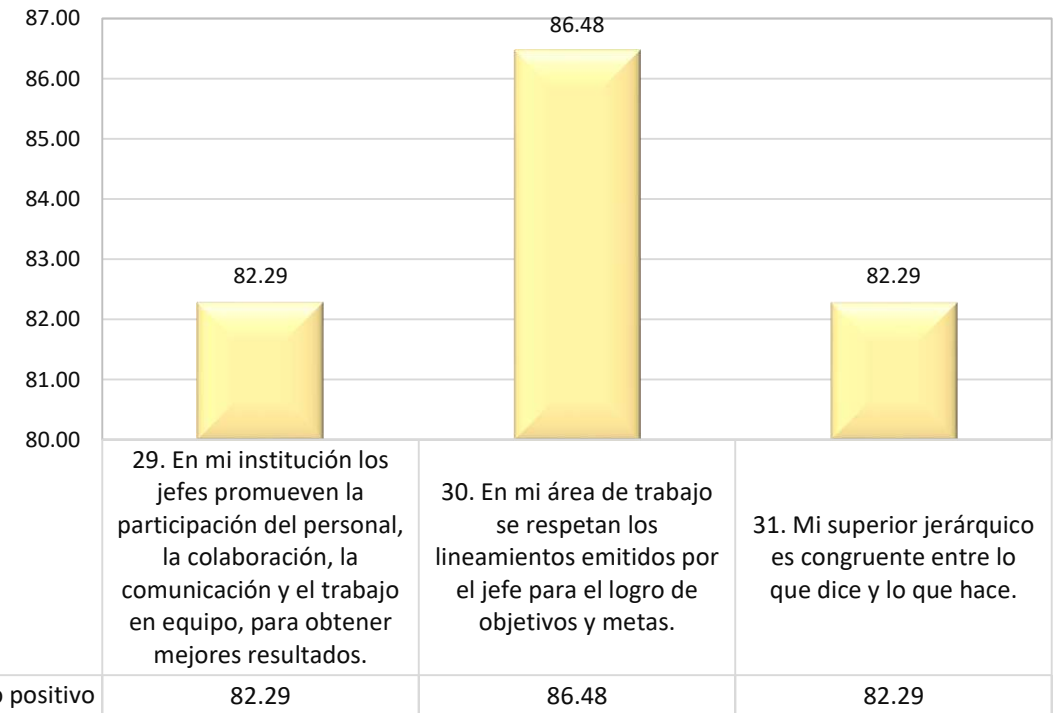




ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 11: Factor IX. Normatividad y procesos

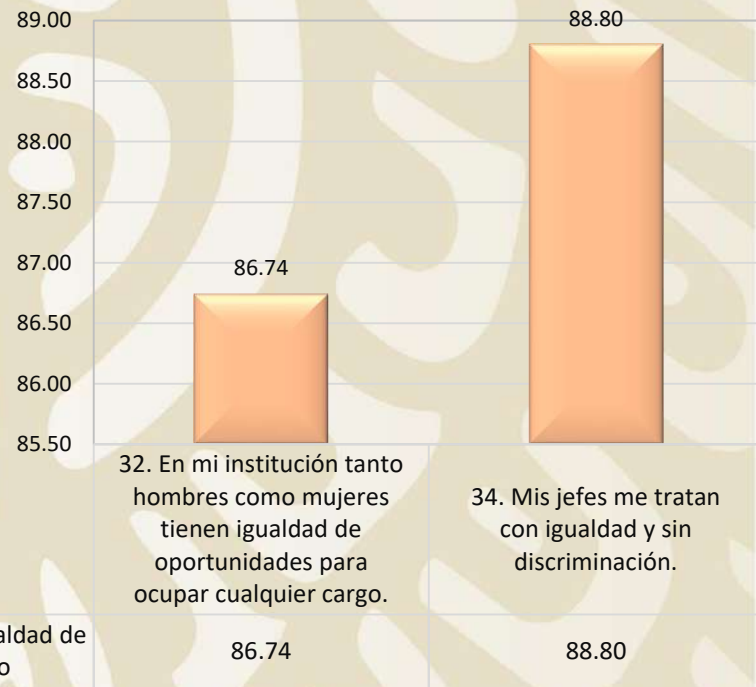


ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 12: Factor X. Liderazgo positivo

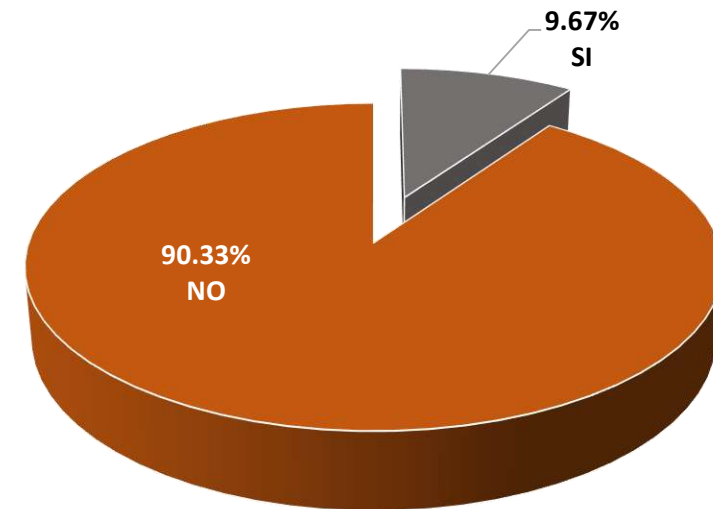




ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 13: Factor XI. Igualdad de género



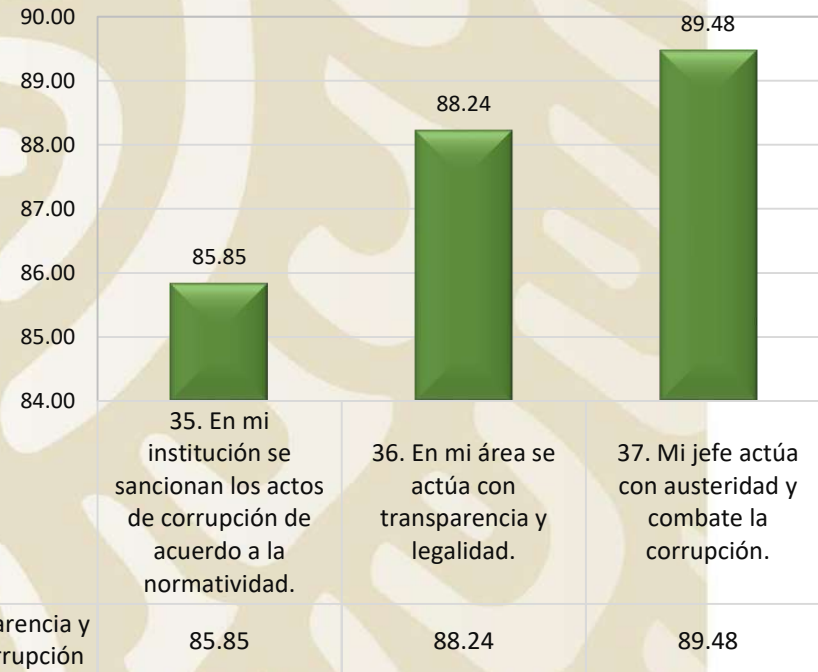
ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 13 BIS: En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual





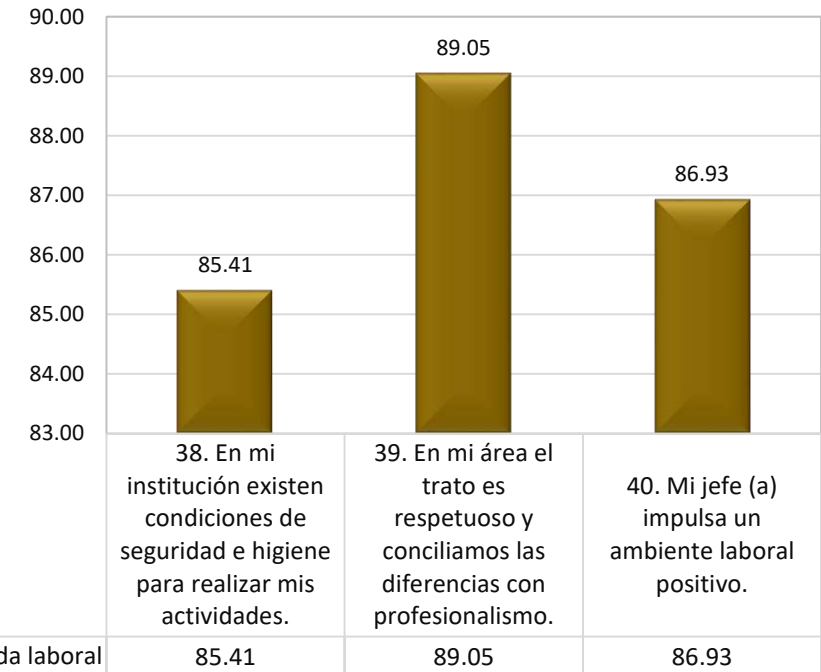
ECCO 2022 CONALEP Estado de México

Gráfica 14 Factor XII. Transparencia y combate a la corrupción



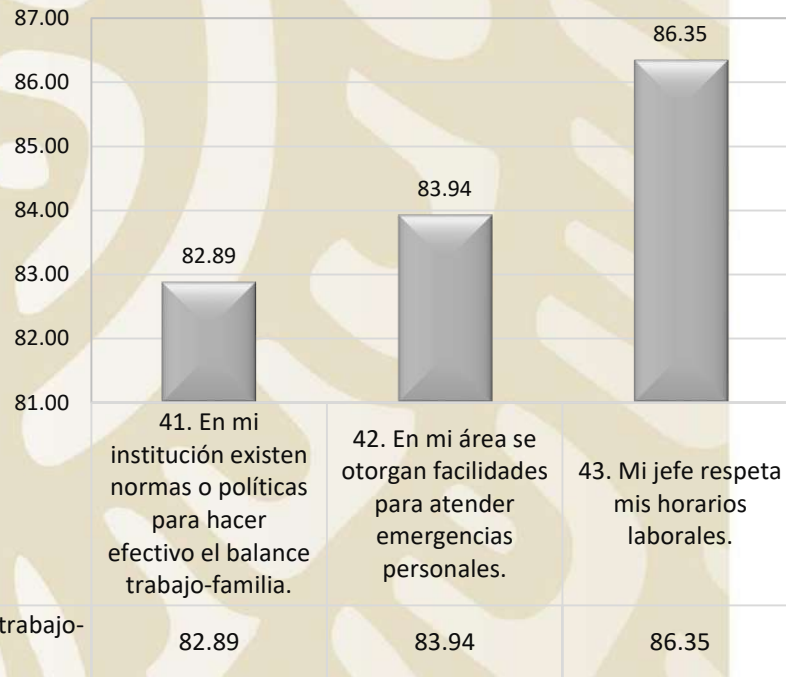
ECCO 2022 CONALEP Estado de México

Gráfica 15: Factor XIII. Calidad de vida laboral

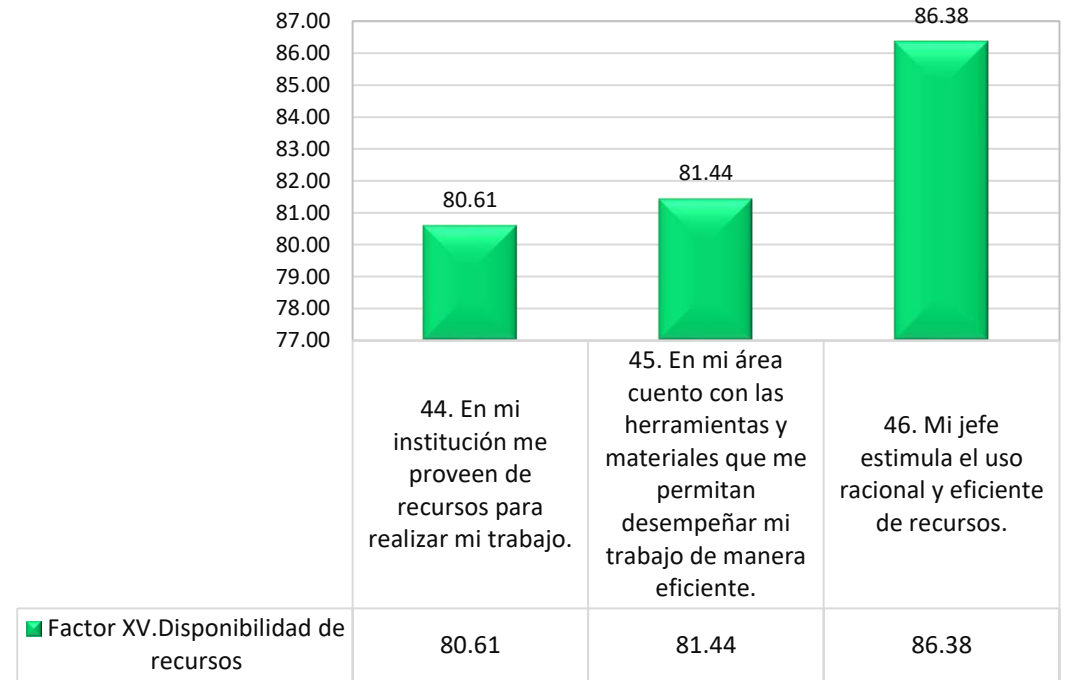




ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 16: Factor XIV. Balance trabajo-familia

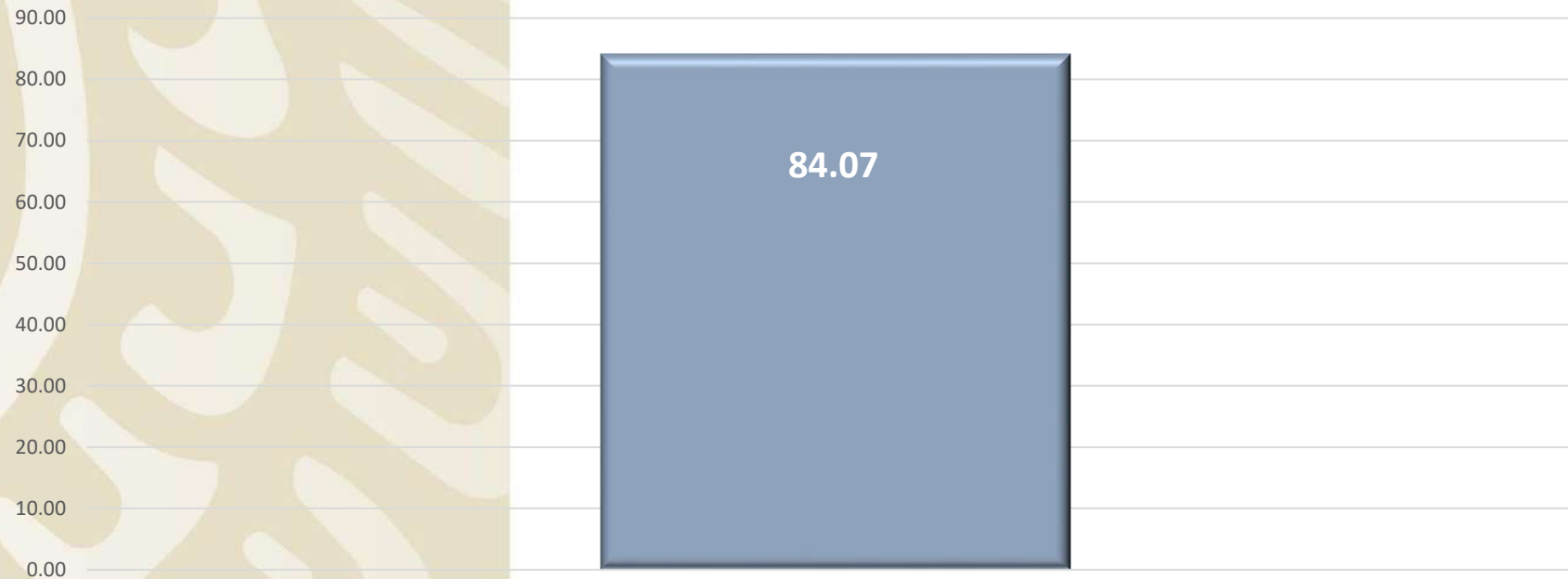


ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 17: Factor XV. Disponibilidad de recursos





ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 18: Percepción Global del Clima Laboral en la UA



En mi unidad administrativa se trabaja en un clima laboral satisfactorio, que apoye en la calidad de los servicios educativos que se ofrecen, tanto a los alumnos como a otros usuarios.

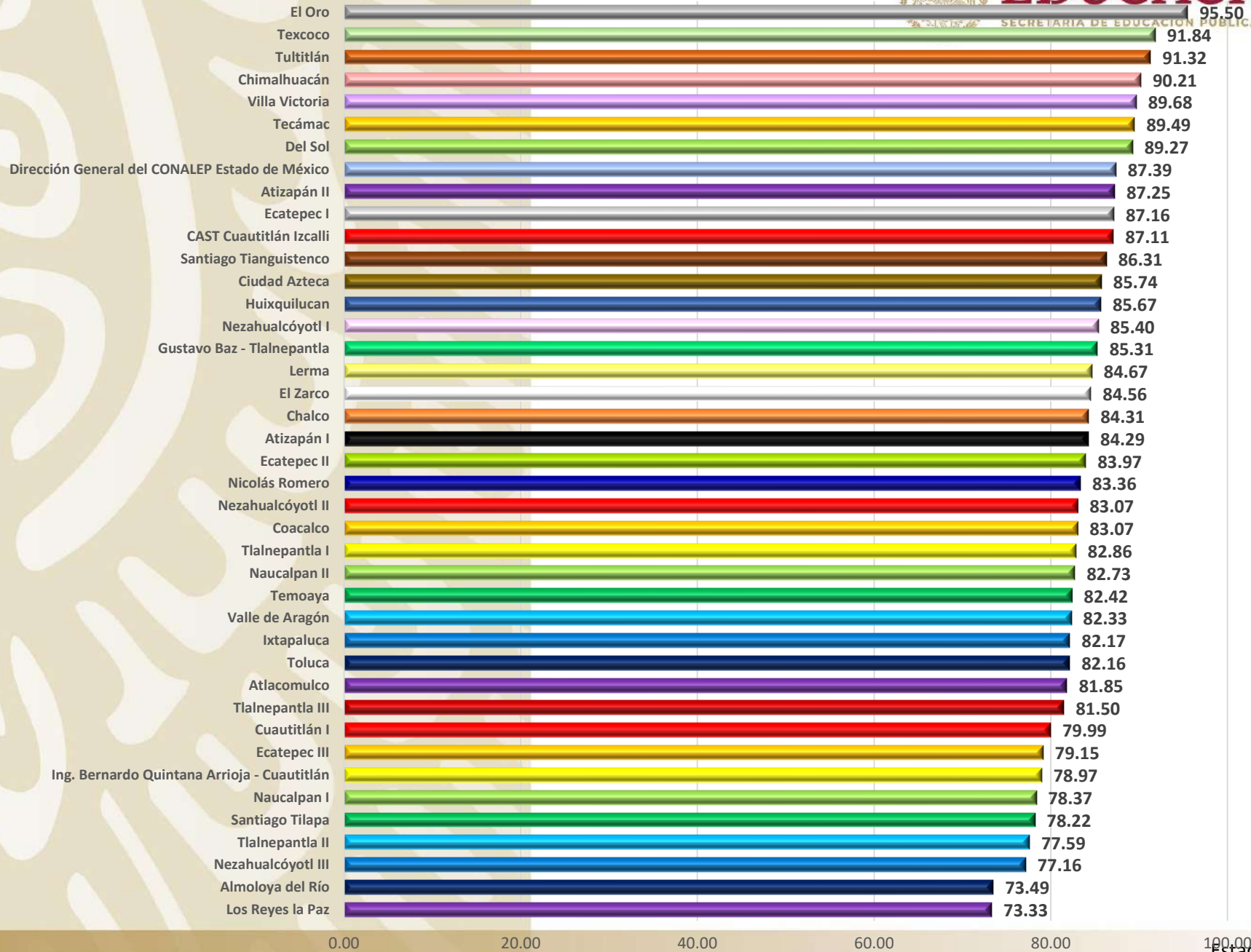


ECCO 2022 CONALEP Estado de México
Gráfica 19: Índice de Clima Laboral por Unidad Administrativa



EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



2022 *Ricardo Flores*
Año de *Magón*
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Interpretación de Resultados e-CCO



Intervalo	Tipo de Resultado	Rango
91-100	Sobresaliente	Positivo
75-90	Notable	
60-74	Suficiente	
21-59	Insuficiente	Negativo
01-20	Deficiente	
0	Nulo	



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)



Derivado del **“rango y tipo de resultado obtenido”** se deberá elaborar un programa de **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)** con acciones para revertir los resultados obtenidos para los intervalos menores a 90 puntos.



Serán prácticas obligatorias la **“Difusión de Resultados”** y **“Acciones para fortalecer el Liderazgo”**, en cada unidad administrativa.



Las acciones tenderán a fortalecer los equipos de trabajo con **orientación a la mejora del servicio público**, siempre **colocando al alumno (a) al centro en la prestación del servicio educativo**.



Directorio

Dr. Enrique Ku Herrera
Director General

Mtra. Samantha Belén Carballo Gutiérrez
Secretaria de Planeación y Desarrollo Institucional

Mtro. Andrés González Saavedra
Director de Modernización Administrativa y Calidad

Lic. Sergio Guzmán Álvarez

Coordinador de Promoción de la Cultura Institucional
sguzman@conalep.edu.mx

Lic. Claudia Araceli Rosas Vallecillo

Subcoordinadora de Diseño y Seguimiento de la Capacitación
carosas@conalep.edu.mx

Lic. Leslie Martínez Guerrero

Jefa de Departamento de Diagnósticos de Calidad
lmguerrero@conalep.edu.mx

C. Emma Martina Osorio Arellano

Administrativo Técnico Especialista
eosorio@conalep.edu.mx





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

