Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2023

Resultados Nacionales

Metepec, Estado de México, octubre de 2023

GOBIERNO DE MÉXICO | EDUCACIÓN SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA | conalep

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 para el 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	2	3	4
El clima laboral es un tema de gran importancia en las organizaciones tanto privadas como públicas, las cuales buscan un mejoramiento continuo del ambiente en donde se desempeñan, con el objetivo de alcanzar un aumento de productividad y el desarrollo del capital humano.	El clima organizacional afecta positiva o negativamente a las interacciones entre los miembros de una institución. Las actitudes son los mejores indicadores de un clima organizacional, ya que, al estar conformadas por emociones, van dando forma a la atmósfera grupal.	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.	El clima, junto con las estructuras organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. 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 la 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.

Objetivo

Medir el nivel de satisfacción del personal, en relación con el bienestar laboral que prevalece en la institución, para identificar fortalezas y áreas de oportunidad que permitan orientar estrategias y acciones hacia la construcción de un ambiente positivo, que contribuya en la calidad de los servicios educativos que se ofrecen a los distintos usuarios.

Características de la Encuesta

Estructura

Está compuesta por tres momentos: (1) Preguntas sociodemográficas o estadísticas; (2) Descripción de 15 factores de medición con 47 reactivos, incluyendo pregunta ancla; y (3) Un espacio para recibir quejas, felicitaciones y sugerencias.

Factores de Medición

Los factores establecen ejes temáticos de desarrollo organizacional y permiten identificar fortalezas y debilidades de unidades administrativas diagnosticadas.

Reactivos

Los reactivos se plantean en tres niveles de atención: (I) Institucional o de plantel; (2) Área de trabajo; y, (3) Director y/o jefe inmediato.

Tipo de Encuesta

Su aplicación es de manera censal, ya que debe participar la totalidad del personal docente y administrativo, independientemente del tipo de contratación.

Tipo de Resultados

Proporciona resultados tanto cuantitativos como cualitativos, con el fin de establecer acciones de mejora, estás se deberán reflejar en el "Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional", por lo cual se requerirá proporcionar evidencias de las acciones realizadas.

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
conalep

Informes de Resultados

Los informes se emiten de manera personalizada, permitiendo identificar las fortalezas o debilidades del plantel. Los puntos débiles o vulnerables se convierten en prioridad para la institución e implicarán el desarrollo de acciones de mejora.

.

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

Escala de Medición

La escala de medición es Likert, que se construye en función de cinco ítems de respuesta, que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente; ésta mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis, se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem. Para cada reactivo se ha diseñado una escala que permite medir de manera específica cada aspecto.

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

Tamaño de la muestra

Para el personal administrativo, docente y directivo de la unidad administrativa diagnosticada **se requiere el 100 % de la plantilla existente** en el momento de aplicación de la encuesta, independientemente del tipo de contratación**.**

Factores de Medición

No.	Factor	Descripción
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.
6	**Mejora de la gestión pública**	Permite evaluar el grado de innovación y mejora en la operación de procesos, así como la disminución de costos de operación de la institución.
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	**Profesionalización del personal para un desempeño eficaz**	Permite evaluar las acciones de capacitación y desarrollo de la institución para mejorar el desempeño del personal.

Factores de Medición

No.	Factor	Descripción
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 positivo**	Evalúa la percepción del personal sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.
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.
16	**Inclusión laboral**	Evalúa la percepción de los trabajadores (as) con relación a la aceptación e inclusión de personas en condiciones de vulnerabilidad sin importar origen étnico, género, enfermedad, discapacidad u otras circunstancias.

Escala de valoración para la interpretación de resultados

Intervalo de Calificación	Tipo de Resultado	Rango
0	Nulo	Negativo
01-20	Deficiente	
21-59	Insuficiente	
60-79	Aceptable	Positivo
80-89	Bueno	
90-100	Sobresaliente	

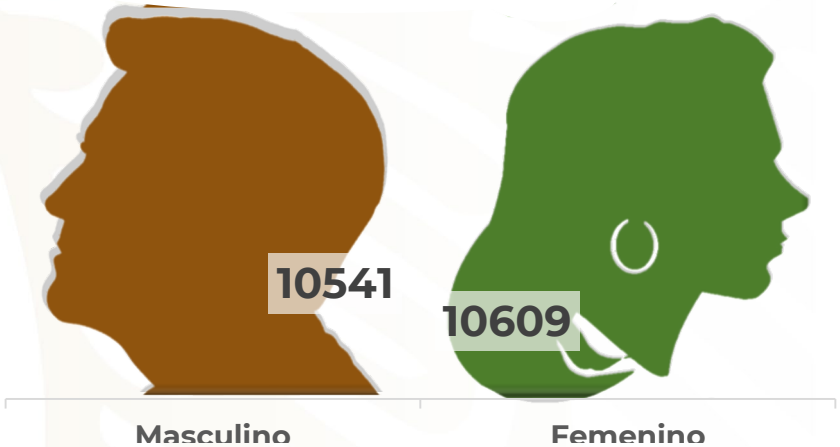
Las acciones de mejora se deberán realizar a partir del rango “Aceptable-Positivo” al “Deficiente-Negativo”.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2023

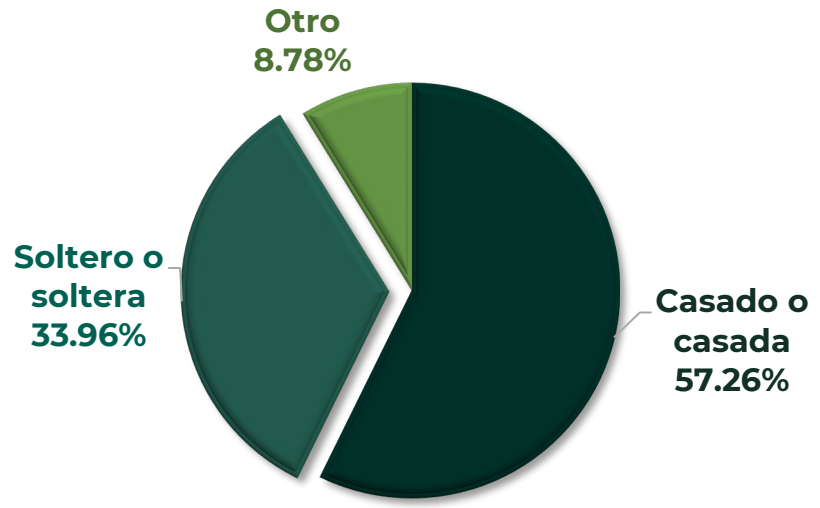
Datos sociodemográficos de los encuestados

Socio-demográficos

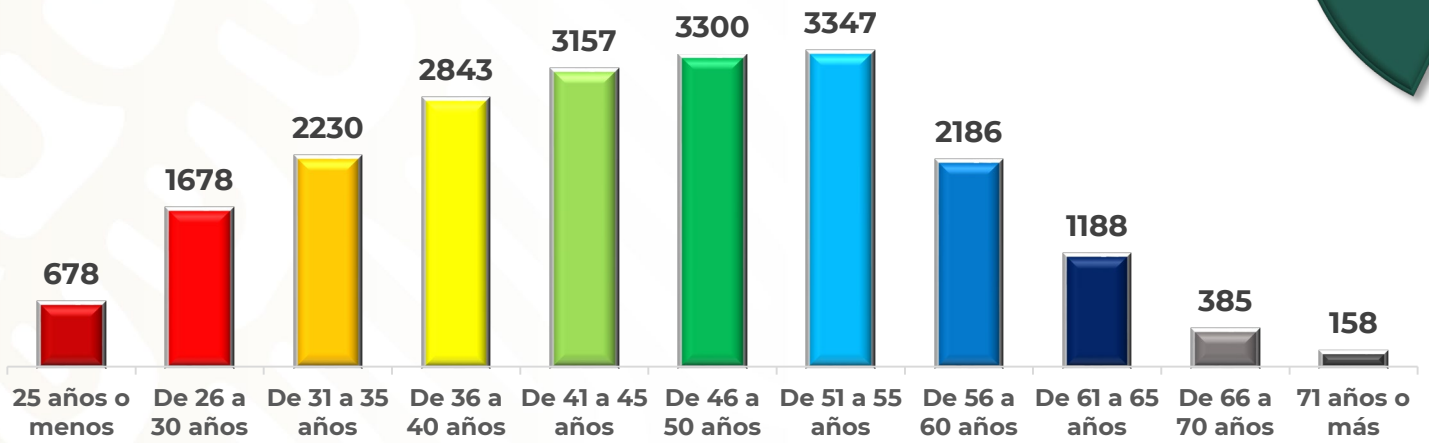
Género



Estado Civil

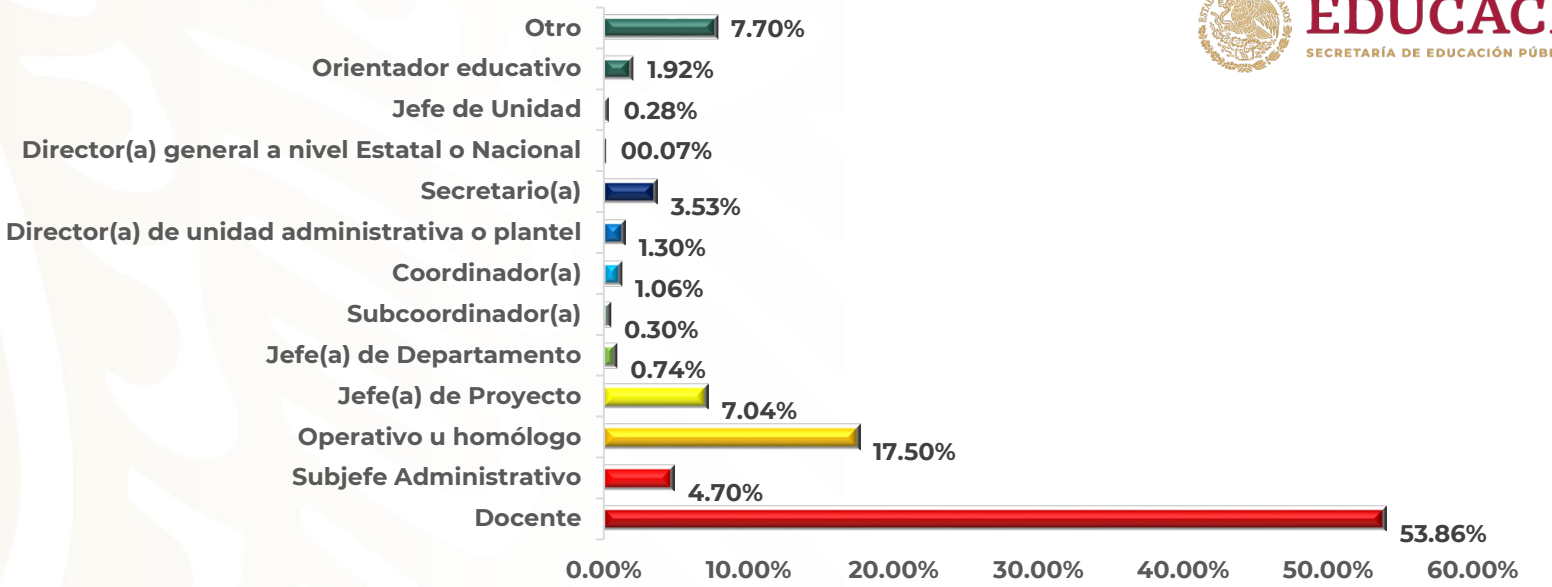


EDAD

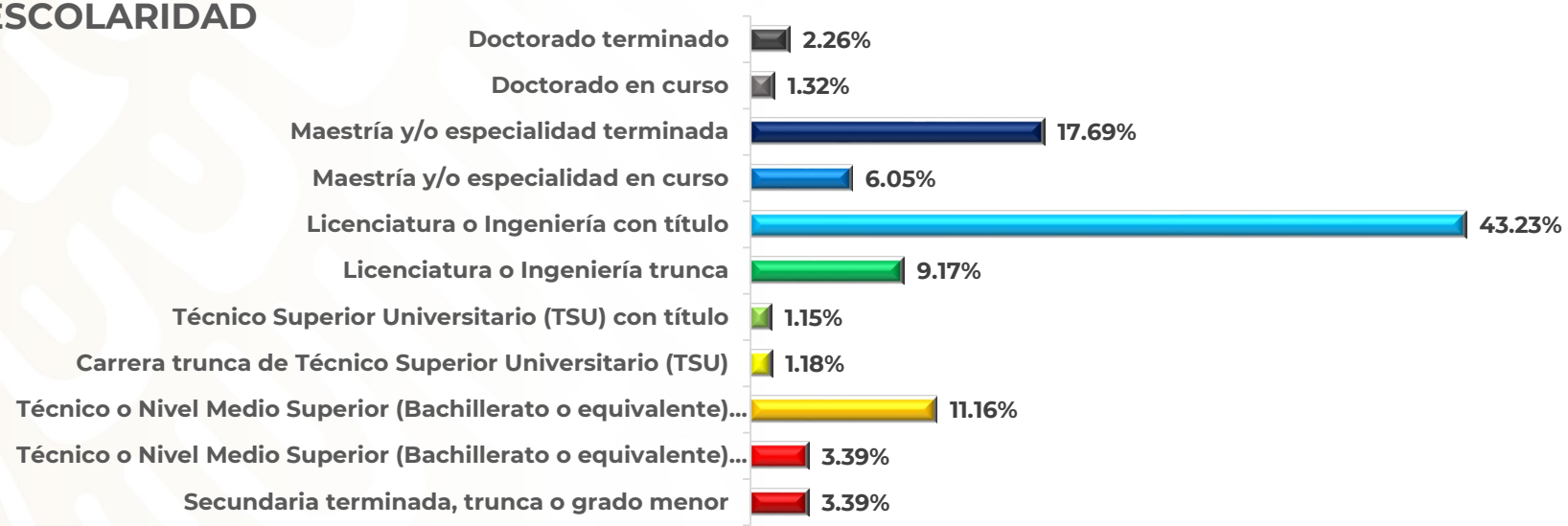


Socio-demográficos

Nivel de Puesto



ESCOLARIDAD



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
conalep
2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

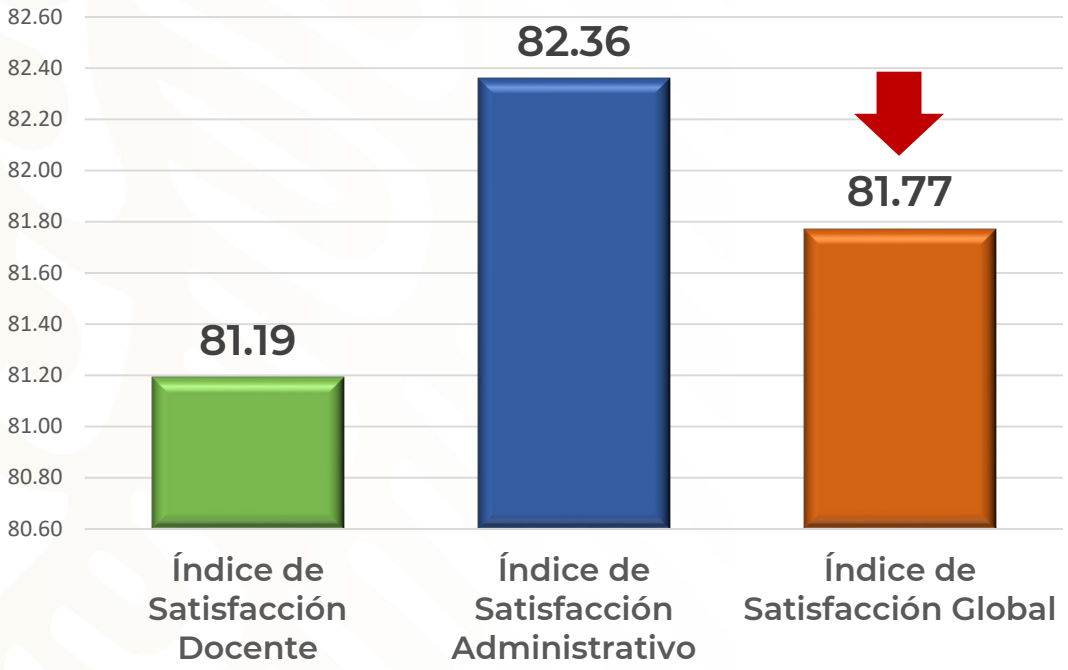
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2023

Resultados por Factores y Reactivos de Medición

GOBIERNO DE MÉXICO | EDUCACIÓN SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA | conalep

Resultados Generales

Gráfica 1. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
índice Global de Clima Organizacional



Participación:

- ✓ 282 Unidades Administrativas.
- ✓ 30 Colegios Estatales.
- ✓ 8 Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST)
- ✓ 21,150 encuestados.

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

Resultados por factor de medición general

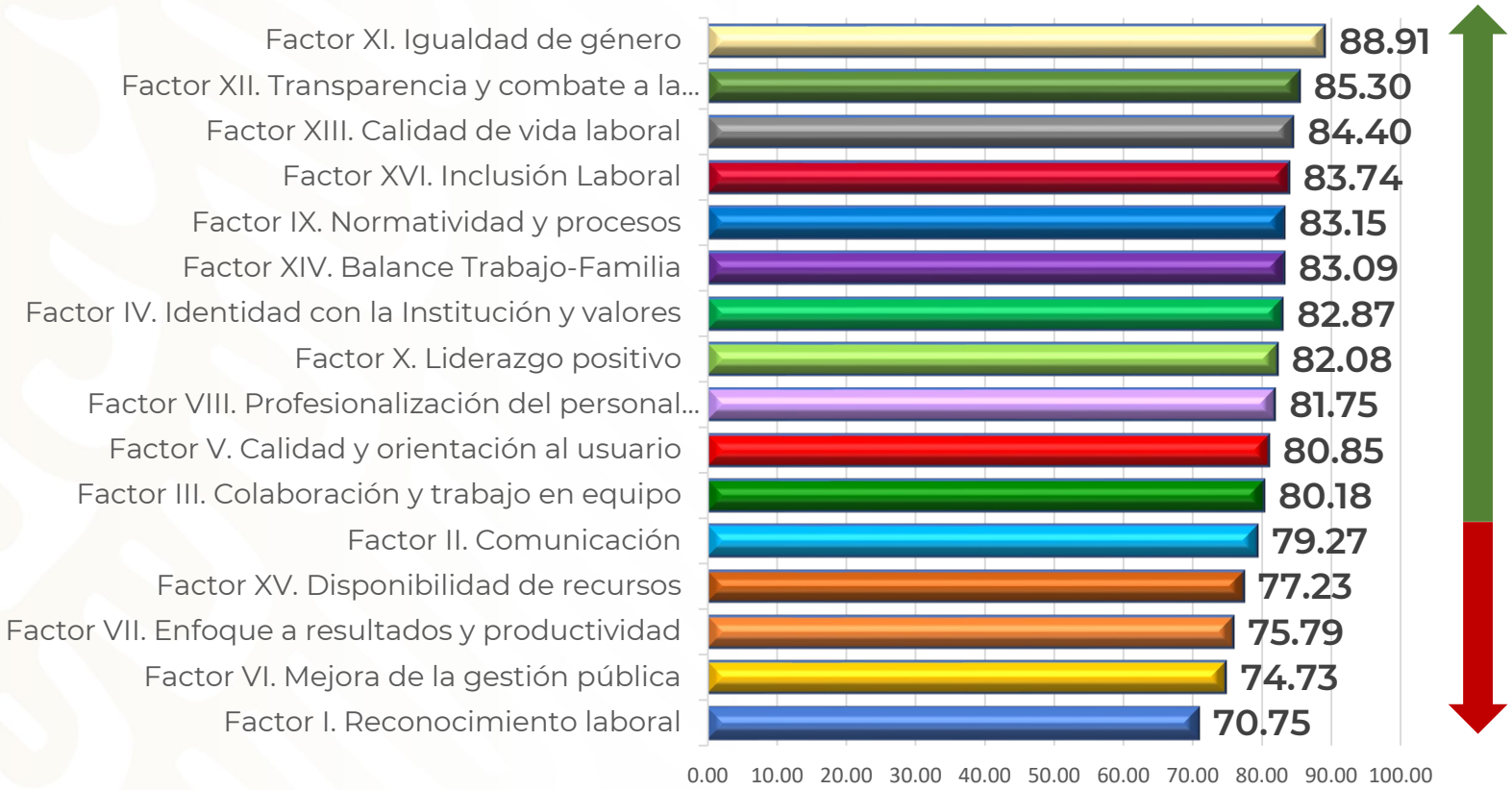
Gráfica 2. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Ranking de Resultados Generales por Factor de Medición

Resultados por factor de medición Docentes

Gráfica 3. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Ranking de Resultados por Factor de Medición Docentes



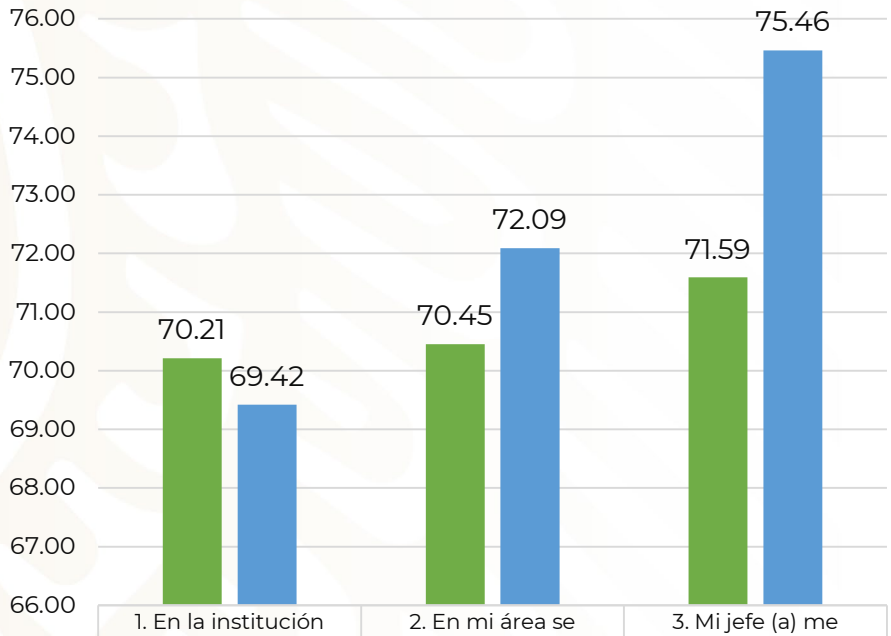
Resultados por factor de medición Administrativos

Gráfica 4. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Ranking de Resultados por Factor de Medición Administrativos

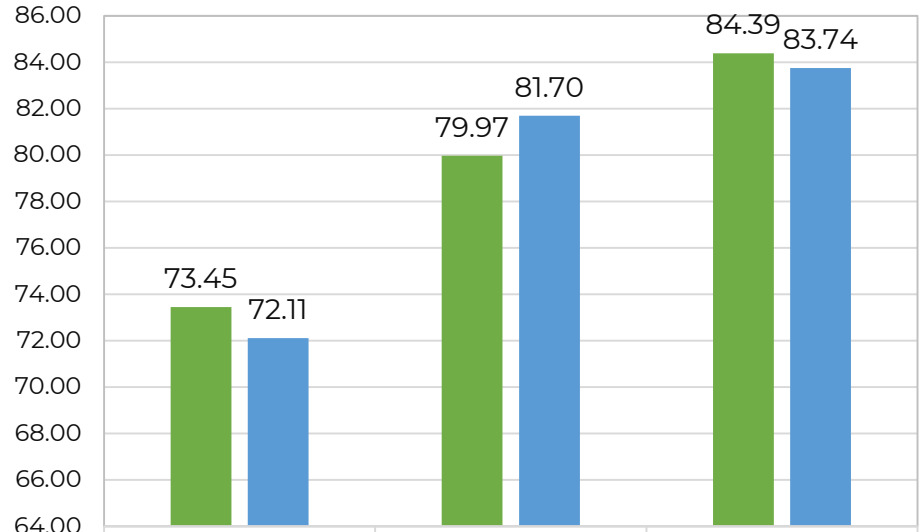
Resultados de Factores y Reactivos

Gráfica 5. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor I. Reconocimiento Laboral



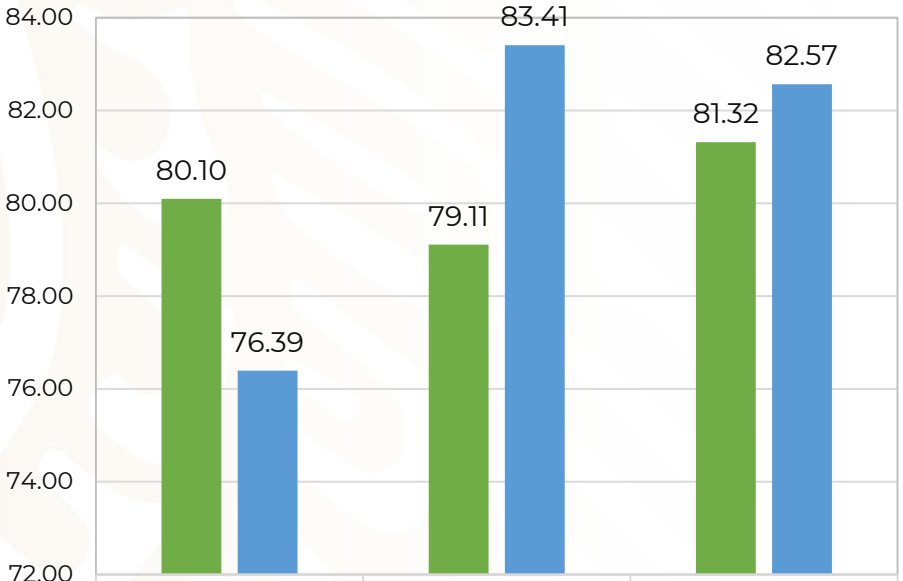
	1. En la institución existen mecanismos de reconocimiento al personal	2. En mi área se reconoce el logro de resultados del personal.	3. Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
Docentes	70.21	70.45	71.59
Administrativos	69.42	72.09	75.46

Gráfica 6. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor II. Comunicación



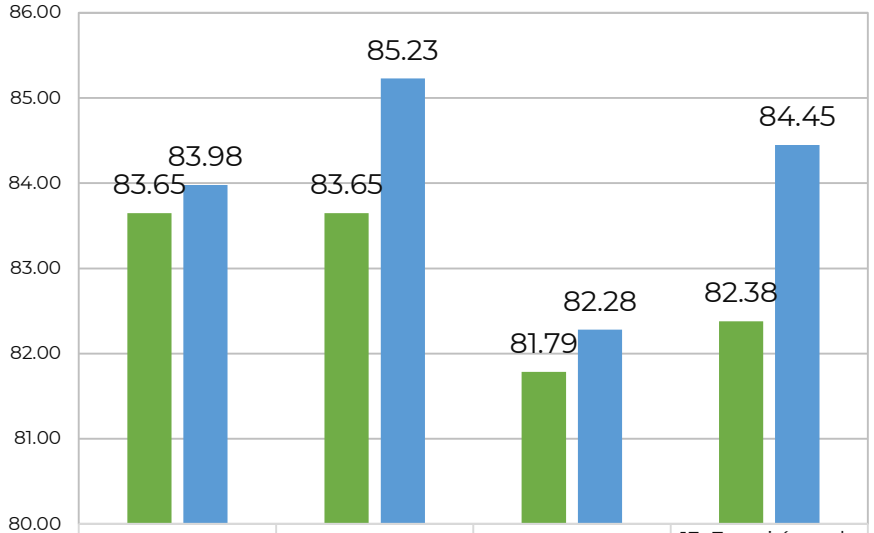
	4. En mi institución existe comunicación entre las diferentes áreas.	5. En mi área la información que recibo es clara y oportuna para atender los retos y objetivos de mi puesto de trabajo.	6. Mi jefe (a) informa de los objetivos y actividades que tenemos que lograr.
Docentes	73.45	79.97	84.39
Administrativos	72.11	81.70	83.74

Gráfica 7. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor III. Colaboración y Trabajo en equipo



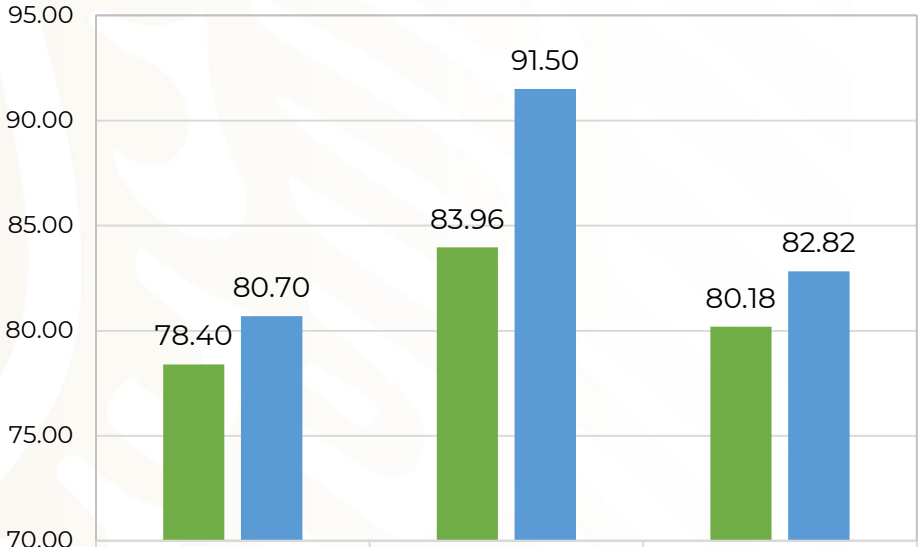
	7. En la institución se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.	8. En mi área de trabajo se da solución a los problemas que se presentan de manera cotidiana.	9. Mi jefe (a) fomenta el trabajo colaborativo entre el personal.
Docentes	80.10	79.11	81.32
Administrativos	76.39	83.41	82.57

Gráfica 8. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor IV. Identidad con la Institución y Valores



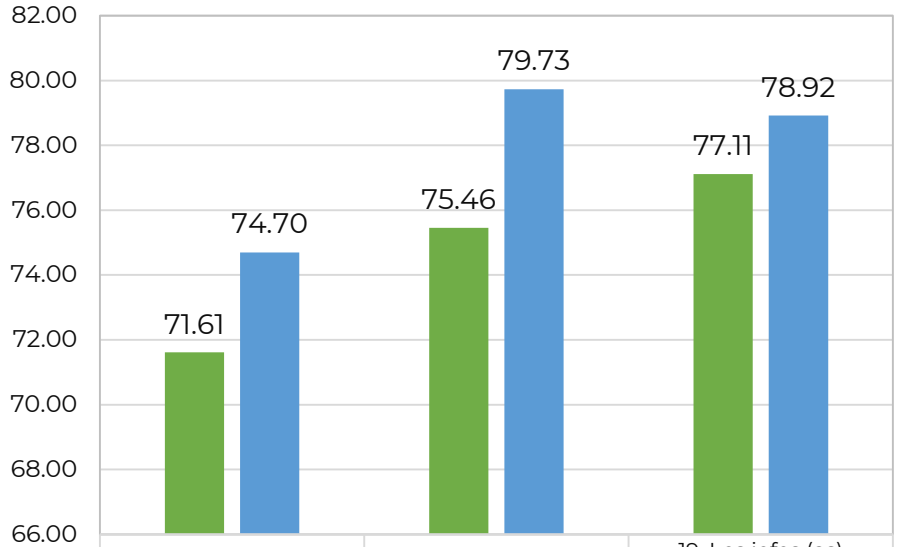
	10. Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.	11. En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	12. Mis jefes (as) me comunican la misión, visión y los valores institucionales.	13. En mi área de trabajo se viven los valores institucionales en las actividades diarias.
Docentes	83.65	83.65	81.79	82.38
Administrativos	83.98	85.23	82.28	84.45

Gráfica 9. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor V. Calidad y orientación al usuario



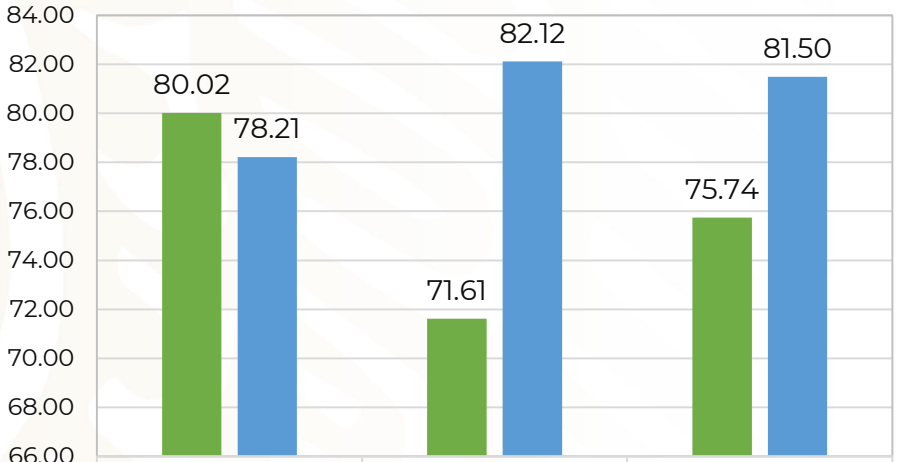
	14. En la institución se promueve captar quejas y sugerencias de usuarios (como alumnos y padres de familia), y se utiliza la información para la mejora de los servicios educativos.	15. En el área en la que trabajo se proporcionan los servicios a los usuarios de manera cordial y respetuosa.	16. Los jefes del plantel o unidad administrativa dan solución a las necesidades y expectativas de los usuarios para incorporarlas a la mejora de sus actividades.
Docentes	78.40	83.96	80.18
Administrativos	80.70	91.50	82.82

Gráfica 10. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor VI. Mejora de la gestión pública



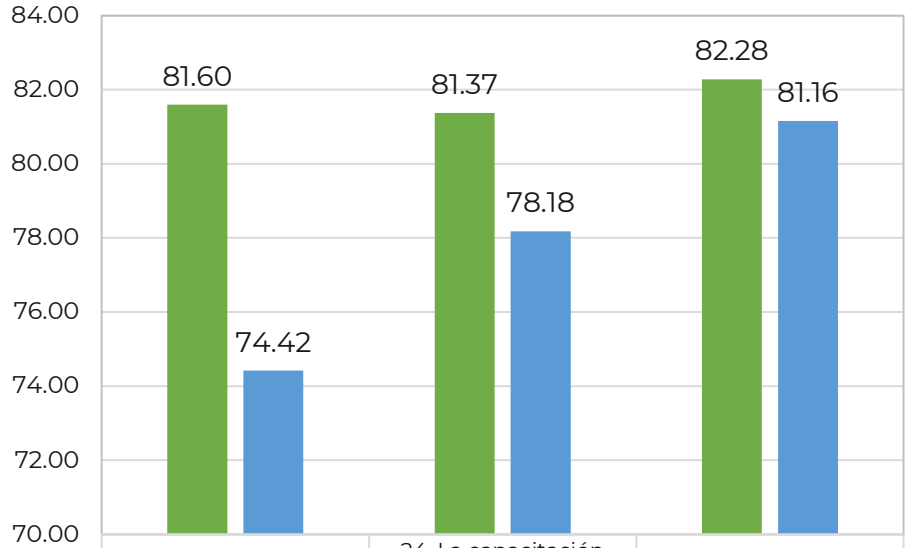
	17. En la institución existen comités o estrategias que captan nuestras sugerencias para mejorar.	18. En mi área se realizan cambios e innovaciones en las formas de brindar los servicios educativos y administrativos.	19. Los jefes (as) impulsan la creatividad en el desarrollo del trabajo, para lograr los objetivos de la institución.
Docentes	71.61	75.46	77.11
Administrativos	74.70	79.73	78.92

Gráfica 11. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor VII. Enfoque a resultados y productividad



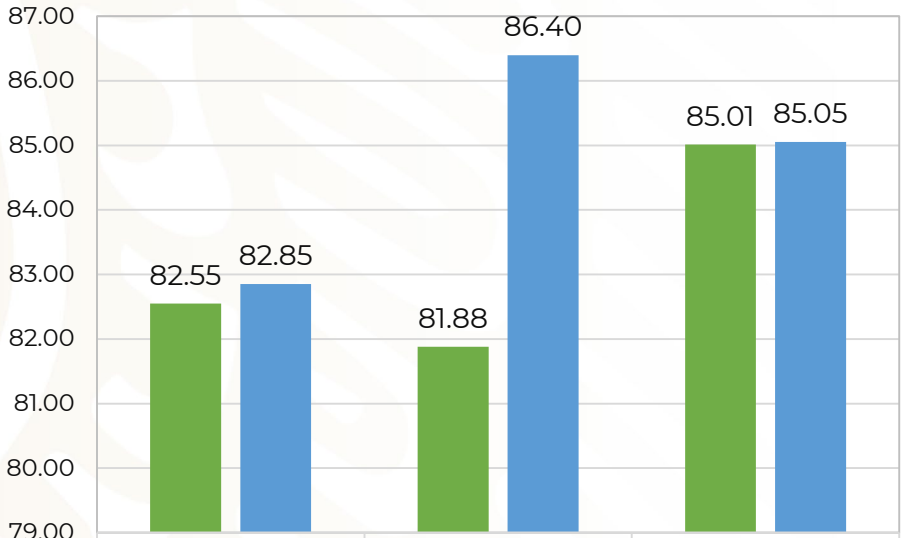
	20. En mi institución existen mecanismos de planificación que orientan el quehacer de las áreas y se difunde de manera oportuna, para el logro de los objetivos.	21. En mi espacio de trabajo (aula, oficina, taller, laboratorio, etc) cuento con las condiciones físicas (iluminación, ventilación, seguridad y limpieza) para brindar un servicio de calidad.	22. Mi jefe (a) aprovecha el talento y capacidades del personal del área para mejorar los resultados en favor de la institución, sin generar gastos adicionales.
Docentes	80.02	71.61	75.74
Administrativos	78.21	82.12	81.50

Gráfica 12. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor VIII. Profesionalización del personal para un desempeño



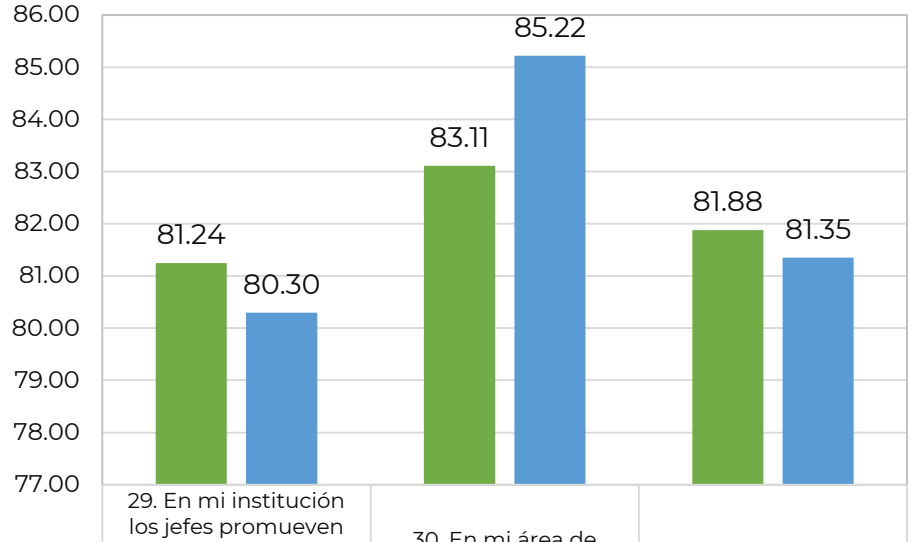
	23. En la institución existen programas de capacitación alineados a las funciones que desempeño.	24. La capacitación recibida por el personal de mi área ha sido útil y ha mejorado el desempeño en las actividades diarias.	25. Los jefes (as) permiten al personal cumplir con la capacitación que tienen programada.
Docentes	81.60	81.37	82.28
Administrativos	74.42	78.18	81.16

Gráfica 13. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor IX. Normatividad y procesos



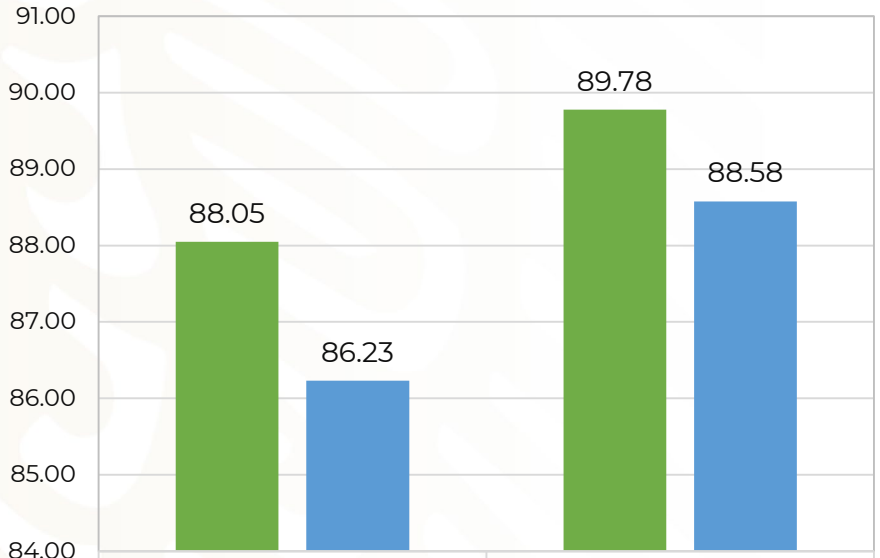
	26. En la institución existe la normatividad y los procedimientos actualizados y son aplicables en mi área de trabajo.	27. En el área donde laboro se aplican las normas y procedimientos para el cumplimiento del trabajo.	28. Mi jefe (a) promueve el cumplimiento de las normas y los procedimientos aplicables a los puestos de trabajo.
Docentes	82.55	81.88	85.01
Administrativos	82.85	86.40	85.05

Gráfica 14. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor X. Liderazgo positivo



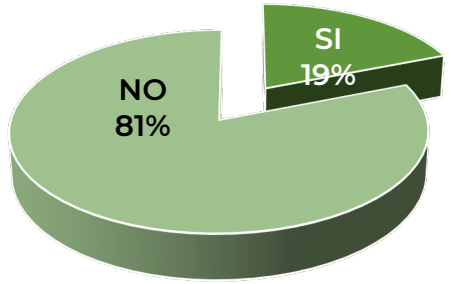
	29. En mi institución los jefes promueven la participación del personal, la colaboración, la comunicación y el trabajo en equipo, para obtener mejores resultados.	30. En mi área de trabajo se respetan los lineamientos emitidos por el jefe (a) para el logro de objetivos y metas.	31. Mi superior jerárquico es congruente entre lo que dice y lo que hace.
Docentes	81.24	83.11	81.88
Administrativos	80.30	85.22	81.35

Gráfica 15. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor XI. Igualdad de género

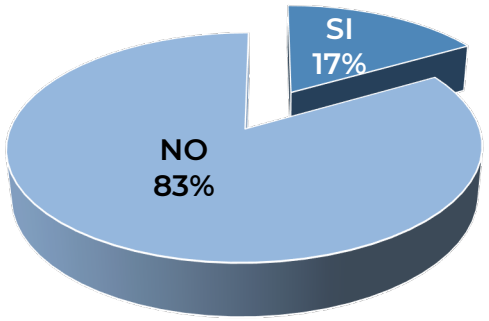


	32. En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier cargo.	34. Mis jefes (as) me tratan con igualdad y sin discriminación.
Docentes	88.05	89.78
Administrativos	86.23	88.58

Gráfica 15 BIS. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
33. **En mi institución o área de trabajo han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual (docentes).**



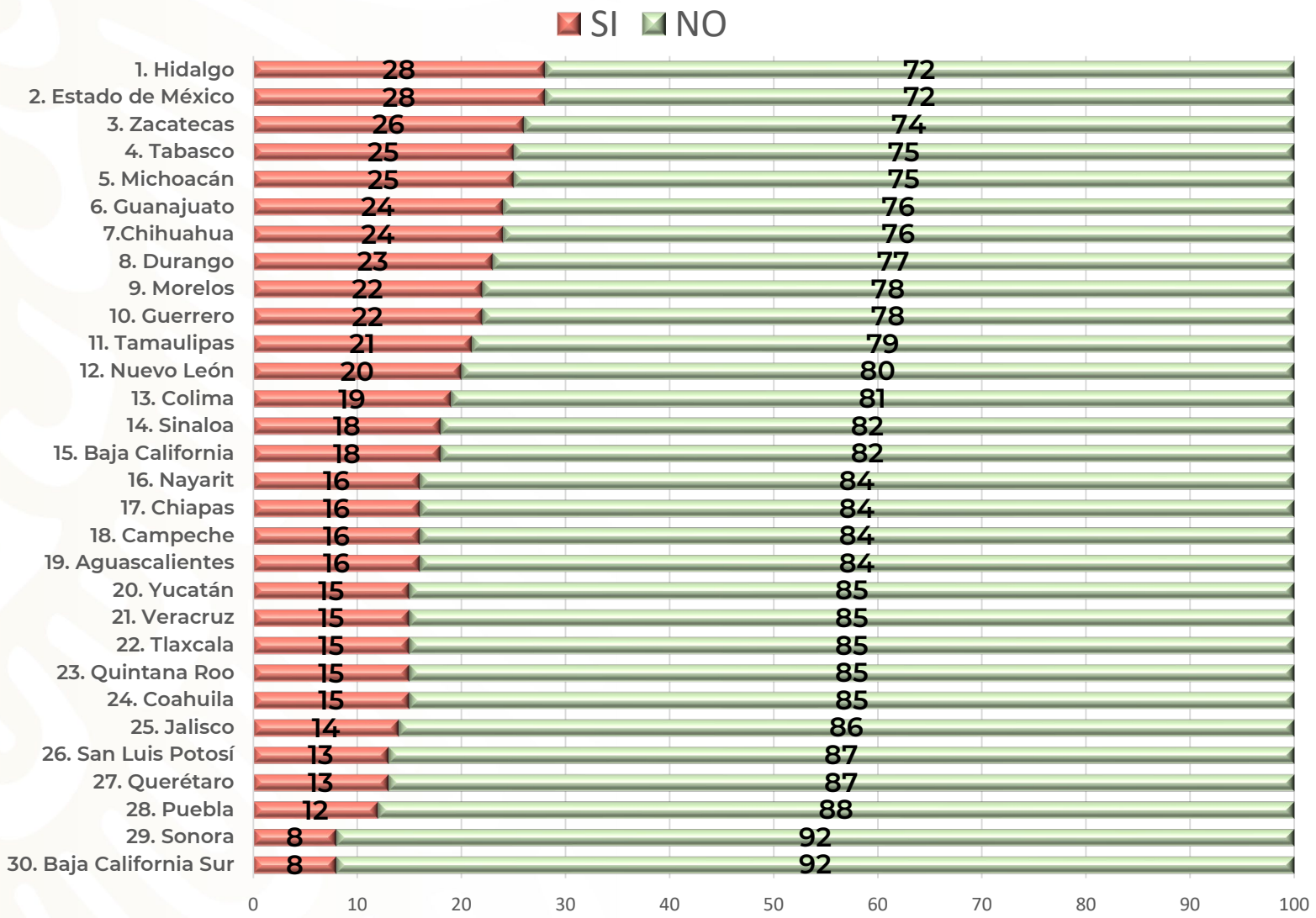
Gráfica 15 BIS. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
33. **En mi institución o área de trabajo han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual (administrativos).**



Ranking de Resultados

Gráfica 16. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

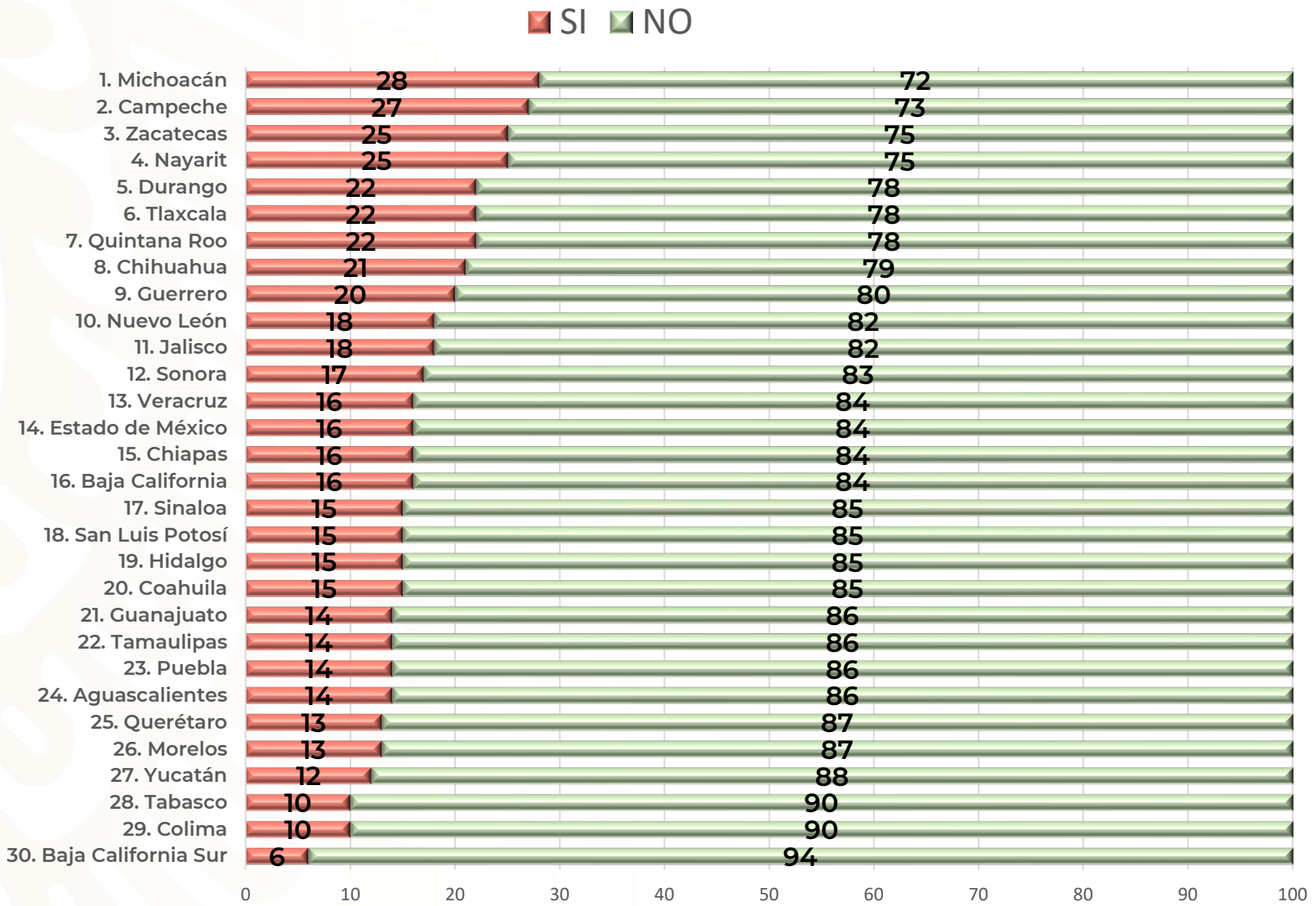
33. **En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual (Docentes).**



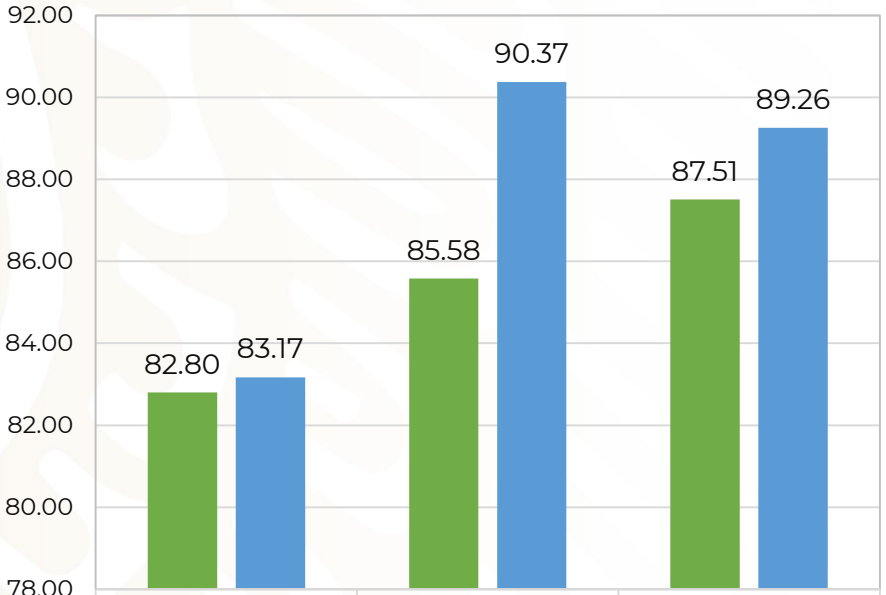
Ranking de Resultados

Gráfica 17. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

33. **En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual (Administrativos).**

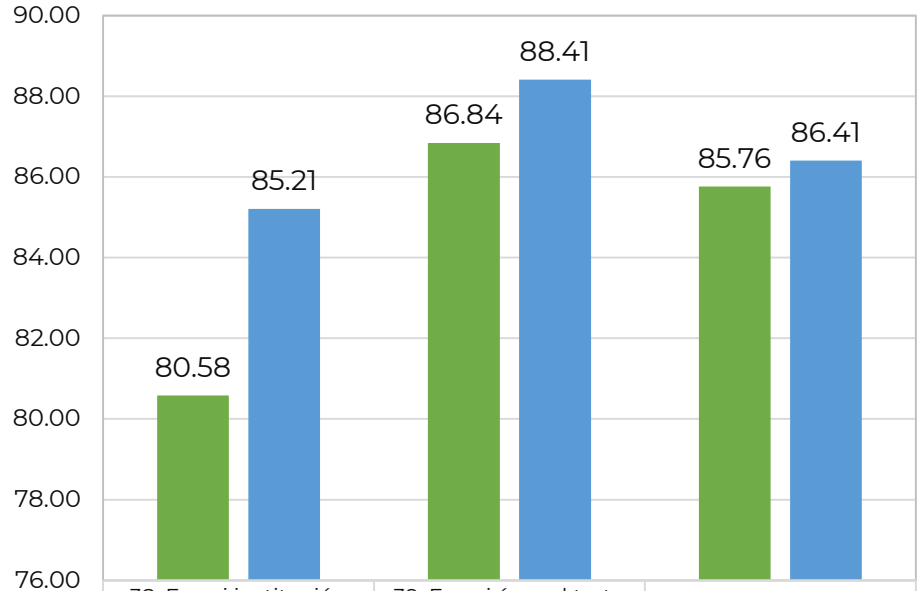


Gráfica 18. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor XII. Transparencia y combate a la corrupción



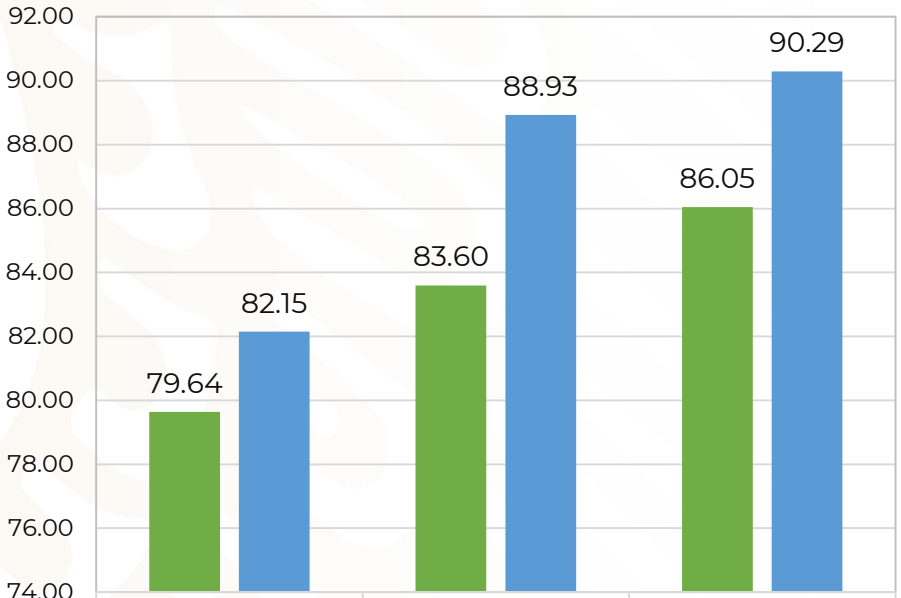
	35. En la institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	36. En mi área se actúa con transparencia y legalidad.	37. Mi jefe (a) actúa con austeridad y combate la corrupción.
Docentes	82.80	85.58	87.51
Administrativos	83.17	90.37	89.26

Gráfica 19. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor XIII. Calidad de vida laboral



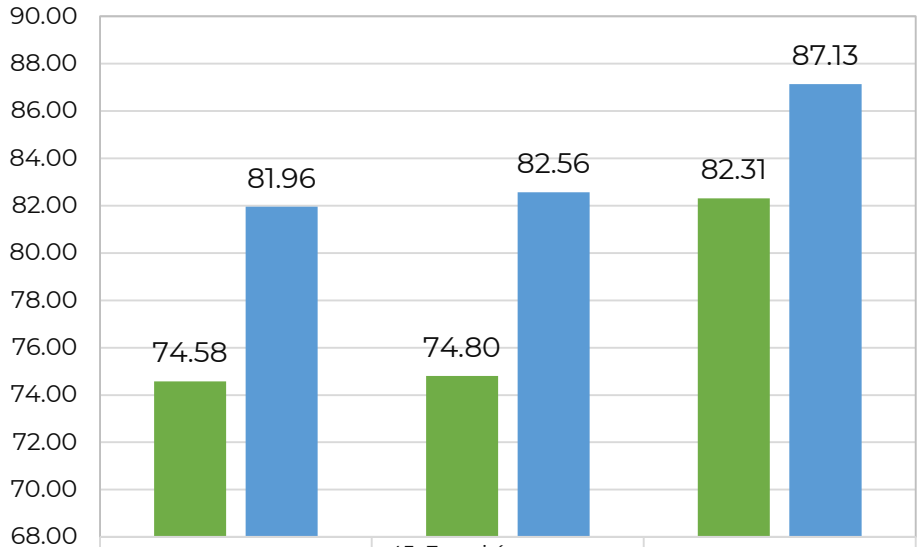
	38. En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	39. En mi área el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo.	40. Mi jefe (a) impulsa un ambiente laboral positivo.
Docentes	80.58	86.84	85.76
Administrativos	85.21	88.41	86.41

Gráfica 20. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor XIV. Balance Trabajo - Familia



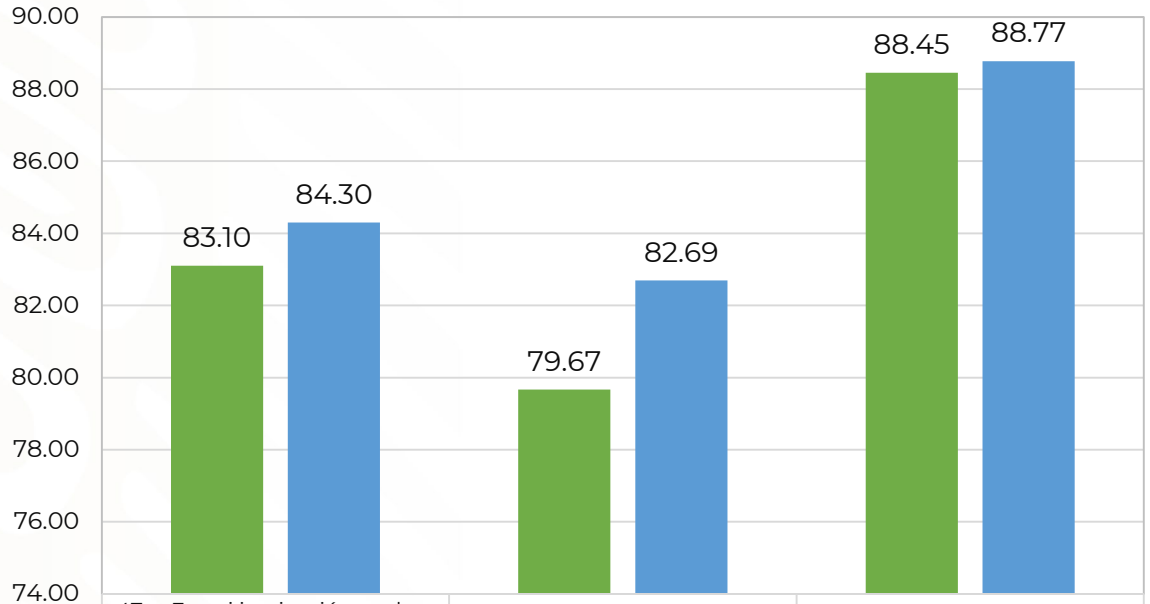
	41. En mi institución existen normas o políticas para hacer efectivo el balance trabajo-familia.	42. En mi área se otorgan facilidades para atender emergencias personales.	43. Mi jefe (a) respeta mis horarios laborales.
Docentes	79.64	83.60	86.05
Administrativos	82.15	88.93	90.29

Gráfica 21. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor XV. Disponibilidad de recursos



	44. En mi institución me proveen de recursos para realizar mi trabajo.	45. En mi área cuento con las herramientas y materiales que me permitan desempeñar mi trabajo de manera eficiente.	46. Mi jefe (a) estimula el uso racional y eficiente de recursos.
Docentes	74.58	74.80	82.31
Administrativos	81.96	82.56	87.13

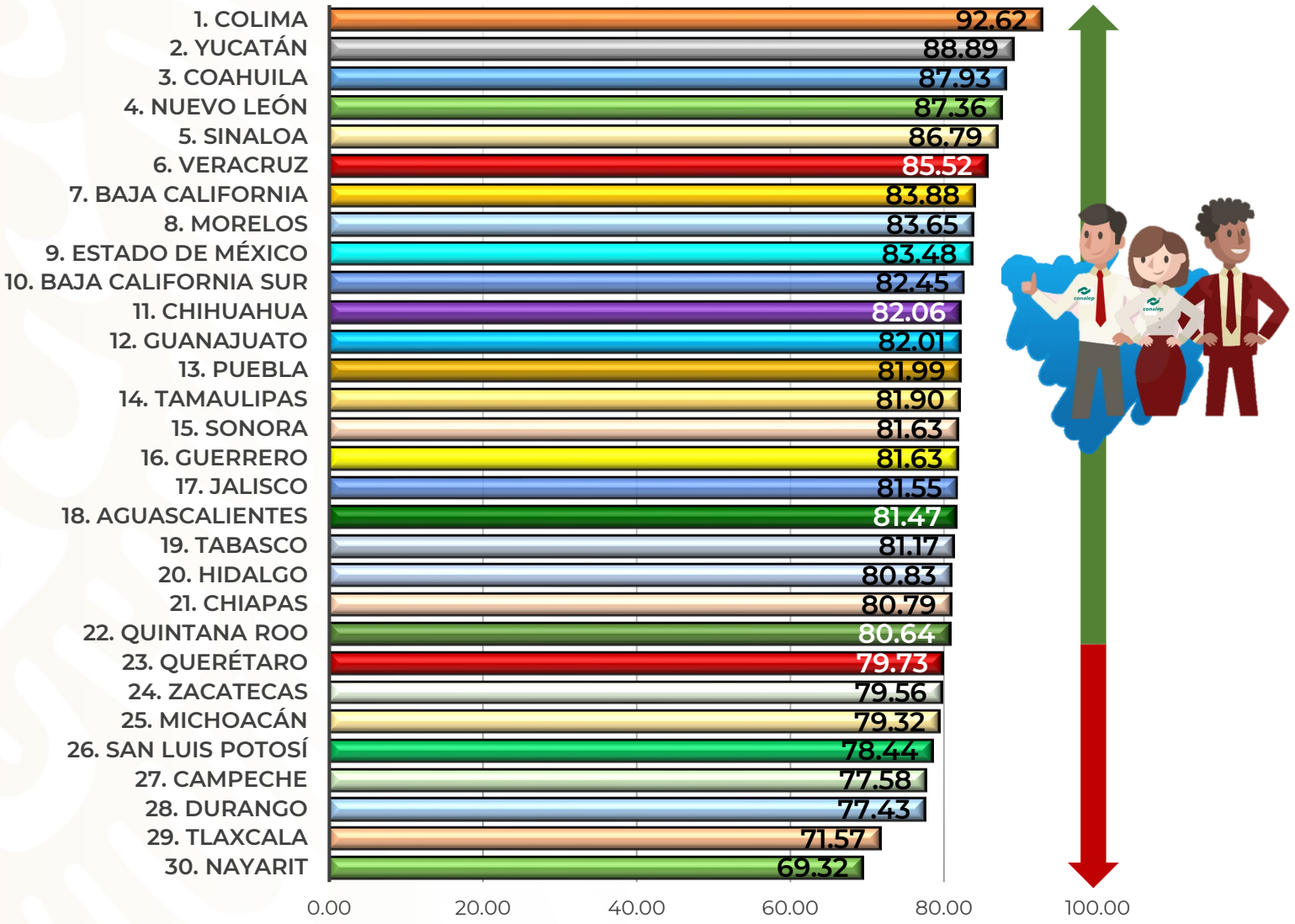
Gráfica 22. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factor XVI. Inclusión laboral



	47. ¿En mi institución se dan oportunidades de empleo digno y decente a personas en condiciones de vulnerabilidad?	48. Mi institución cuenta con espacios físicos para personas con discapacidad.	49. En mi área se respeta y valora por igual el trabajo realizado por mujeres y hombres.
Docentes	83.10	79.67	88.45
Administrativos	84.30	82.69	88.77

Ranking de Resultados

Gráfica 23. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Ranking de Resultados por Colegio Estatal



2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

Cuadro 1. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Resultados globales por Factor de Medición por Colegio Estatal

No.	Unidades Administrativas	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 de la gestión pública	Factor VII. Enfoque a resultados y productividad	Factor VIII. Profesionalización del personal para un desempeño eficaz	Factor IX. Normatividad y procesos	Factor X. Liderazgo positivo	Factor XI. Igualdad de género	Factor XII. Transparencia y combate a la corrupción	Factor XIII. Calidad de vida laboral	Factor XIV. Balance Trabajo-Familia	Factor XV. Disponibilidad de recursos	Factor XVI. Inclusión Laboral	Índice Global	Índice Docente	Índice Administrativo
1	Aguascalientes	70.50	78.67	80.85	82.41	82.66	76.17	77.00	80.73	83.01	82.02	89.34	86.66	85.76	86.17	79.31	82.26	**81.47**	79.68	83.25
2	Baja California	74.20	81.27	82.57	85.26	83.66	77.26	79.52	80.21	85.61	84.99	90.63	89.90	87.22	87.27	84.26	88.26	**83.88**	82.94	84.82
3	Baja California Sur	70.56	82.10	82.61	80.59	85.05	75.81	78.95	73.34	82.56	82.61	87.54	89.61	89.07	85.84	85.95	86.99	**82.45**	81.85	83.05
4	Campeche	67.11	76.40	77.69	80.46	78.85	71.99	71.29	75.59	80.54	77.67	85.29	82.56	81.34	80.54	73.31	80.65	**77.58**	77.79	77.37
5	Chiapas	70.23	79.40	80.73	82.27	82.51	76.75	77.08	77.03	83.04	81.94	86.98	85.50	84.65	85.49	77.84	81.27	**80.79**	77.83	83.75
6	Chihuahua	73.14	77.41	79.97	81.40	82.12	75.45	79.64	79.19	83.47	82.49	88.85	84.74	86.51	86.83	84.32	87.47	**82.06**	81.85	82.28
7	Coahuila	80.22	85.86	86.53	89.35	88.51	84.27	85.29	87.89	89.97	88.48	91.61	90.87	89.91	89.92	87.18	91.04	**87.93**	86.12	89.74
8	Colima	85.67	90.84	91.74	93.53	93.73	91.08	91.19	92.63	95.04	93.64	94.41	94.69	94.81	93.50	92.14	93.35	**92.62**	91.83	93.40
9	Estado de México	74.14	80.95	82.19	86.95	84.75	79.54	81.20	83.85	87.22	83.57	86.77	87.17	85.81	83.78	81.00	86.83	**83.48**	80.89	86.08
10	Guerrero	71.78	80.21	80.76	83.70	83.29	77.21	78.09	79.52	84.05	81.84	88.94	85.07	85.06	85.08	79.02	82.47	**81.63**	82.12	81.14
11	Hidalgo	68.35	77.96	81.21	82.95	82.58	74.28	78.24	77.62	81.90	81.70	86.33	86.09	85.39	84.60	82.12	81.90	**80.83**	79.98	81.67
12	Jalisco	68.36	78.72	79.17	84.59	82.84	76.20	77.61	80.99	84.63	81.86	88.37	87.45	84.97	85.18	79.60	84.28	**81.55**	80.29	82.81
13	Michoacán	70.06	76.99	77.25	80.35	79.76	74.14	75.87	77.34	81.29	78.86	86.39	81.92	82.78	84.88	77.50	83.77	**79.32**	79.21	79.43
14	Morelos	73.87	79.94	82.57	87.90	86.05	78.73	80.70	81.05	86.95	85.61	90.07	88.40	86.91	85.34	79.72	84.58	**83.65**	81.73	85.57
15	Nayarit	54.80	66.74	65.33	69.11	71.78	60.54	63.93	67.94	73.94	69.23	80.55	77.33	73.55	69.67	68.68	76.01	**69.32**	68.55	70.09
16	Puebla	68.93	80.28	81.03	86.71	84.02	76.02	77.92	81.74	85.75	82.63	88.81	88.66	85.74	83.16	76.99	83.50	**81.99**	80.05	83.93
17	Quintana Roo	71.58	77.67	79.56	82.13	81.82	75.40	76.07	80.25	82.57	81.22	86.59	84.51	84.39	85.18	76.44	84.92	**80.64**	80.51	80.78
18	San Luis Potosí	65.83	75.28	76.29	80.68	78.73	70.99	74.90	75.51	80.55	78.60	86.58	85.43	83.13	81.39	79.12	81.99	**78.44**	76.10	80.78
19	Sinaloa	79.87	85.40	85.86	87.62	87.94	82.52	84.22	85.41	87.85	87.53	91.73	89.64	89.56	90.19	85.31	88.02	**86.79**	88.03	85.55
20	Tabasco	72.31	80.78	81.02	83.17	82.21	76.97	76.37	80.16	83.77	82.36	87.69	86.38	83.44	85.03	74.75	82.29	**81.17**	83.47	78.87
21	Tamaulipas	73.12	79.49	81.31	82.34	83.45	76.58	78.37	79.34	82.67	82.24	88.49	85.77	84.82	86.62	79.08	86.71	**81.90**	81.51	82.28
22	Tlaxcala	56.88	67.69	70.40	72.66	73.95	65.27	68.06	70.24	73.22	71.11	80.01	77.24	78.89	74.61	69.65	75.24	**71.57**	72.21	70.93
23	Veracruz	77.41	83.64	84.57	89.13	87.27	81.72	81.83	86.68	89.19	86.32	89.92	89.37	87.86	86.34	81.40	85.66	**85.52**	85.02	86.02
24	Yucatán	81.92	86.33	88.43	88.78	89.39	84.29	86.06	88.17	89.89	88.94	93.13	92.29	92.50	91.41	89.02	91.71	**88.89**	87.39	90.39
25	Zacatecas	69.25	76.05	75.40	81.72	79.87	73.29	77.06	76.83	81.88	78.87	87.48	81.86	82.83	85.06	81.85	83.69	**79.56**	74.39	84.73
26	Durango	62.87	73.36	75.72	79.61	77.42	68.37	72.48	75.59	79.34	77.31	86.80	83.44	83.98	85.05	78.79	78.72	**77.43**	80.77	74.08
27	Guanajuato	71.77	78.05	79.20	83.63	82.10	75.36	79.21	79.09	85.32	81.83	87.61	88.11	86.28	84.90	83.57	86.11	**82.01**	81.79	82.22
28	Nuevo León	78.66	85.18	86.91	89.54	88.08	83.89	84.07	87.02	88.92	88.24	91.90	90.82	89.70	89.03	86.61	89.12	**87.36**	88.87	85.84
29	Sonora	74.20	79.75	80.39	80.41	83.35	75.86	76.76	78.18	82.41	81.96	89.88	86.07	84.01	87.13	80.47	85.29	**81.63**	81.71	81.55
30	Querétaro	68.44	74.56	77.08	83.91	80.03	71.85	77.08	76.14	82.24	79.76	86.12	86.04	85.36	84.28	81.82	80.91	**79.73**	81.15	78.30
Total		**71.54**	**79.23**	**80.48**	**83.43**	**82.93**	**76.26**	**78.20**	**79.84**	**83.96**	**82.18**	**88.16**	**86.45**	**85.54**	**85.11**	**80.56**	**84.50**	**81.77**	**81.19**	**82.36**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

Ranking de Resultados

Cuadro 2. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

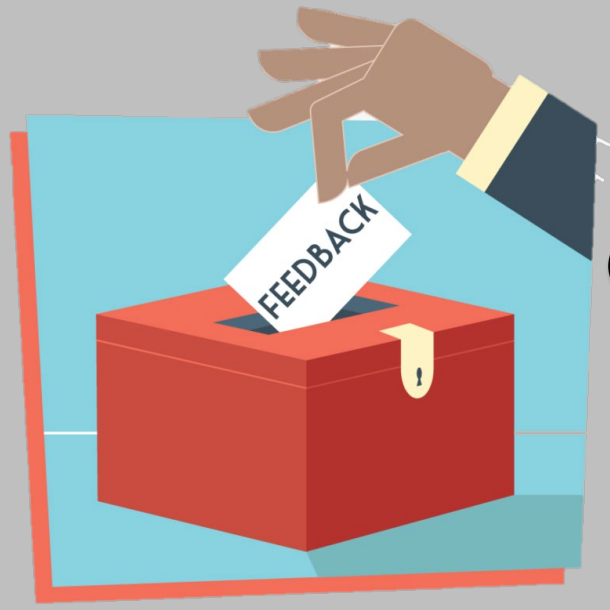
Comparativo Histórico 2020-2023 por Colegio Estatal

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
conalep

No.	Estado	2020	2021	2022	2023
1	Aguascalientes	79.53	74.36	83.32	81.47
2	Baja California	78.23	73.1	80.62	83.88
3	Baja California Sur	80.27	75.61	80.57	82.45
4	Campeche	82.66	75.27	79.26	77.58
5	Ciudad de México	82 SFP	79.76 SFP	78.38 SFP	SFP
6	Coahuila	83.19	80.73	86.47	87.93
7	Colima	92.64	88.26	91.93	92.62
8	Chiapas	79.05	75.4	84.75	80.79
9	Chihuahua	79.55	76.56	80.6	82.06
10	Durango	74.58	67.2	78.92	77.43
11	Estado de México	86.05	82.64	83.91	83.48
12	Guanajuato	84.97	79.74	82.14	82.01
13	Guerrero	77.6	72.84	81.04	81.63
14	Hidalgo	80.42	73.81	80.49	80.83
15	Jalisco	82.74	76.41	82.09	81.55
16	Michoacán	79.01	76.41	81.45	79.32
17	Morelos	85.42	82.64	84.28	83.65
18	Nayarit	72.35	63.86	72.11	69.32
19	Nuevo León	89.51	86.5	86.31	87.36
20	Oaxaca	82 SFP	79.76 SFP	78.38 SFP	SFP
21	Puebla	82.65	74.84	82.41	81.99
22	Querétaro	78.89	73.19	82.82	79.73
23	Quintana Roo	77.78	74.88	79.09	80.64
24	San Luis Potosí	79.66	75.1	79.8	78.44
25	Sinaloa	84.81	82.99	85.99	86.79
26	Sonora	84.02	80.35	82.29	81.63
27	Tabasco	81.62	78.91	82.96	81.17
28	Tamaulipas	81.04	78.59	84.64	81.90
29	Tlaxcala	79.07	69.11	75.27	71.57
30	Veracruz	82.65	78.87	86.36	85.52
31	Yucatán	83.67	77.97	86.7	88.89
32	Zacatecas	78.78	71.43	80.87	79.56
	Índice de Satisfacción	**81.41**	**76.63**	**82.32**	**81.77**

Año	Índice de satisfacción
2022	82.32
2023	81.77
Diferencia porcentual	**-0.55 %**

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

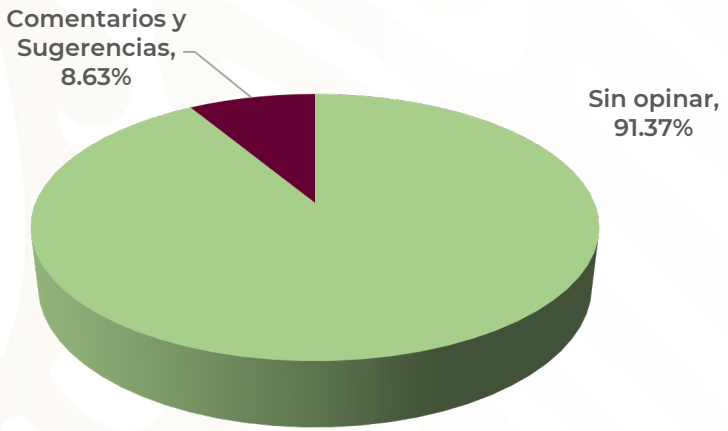


Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2023

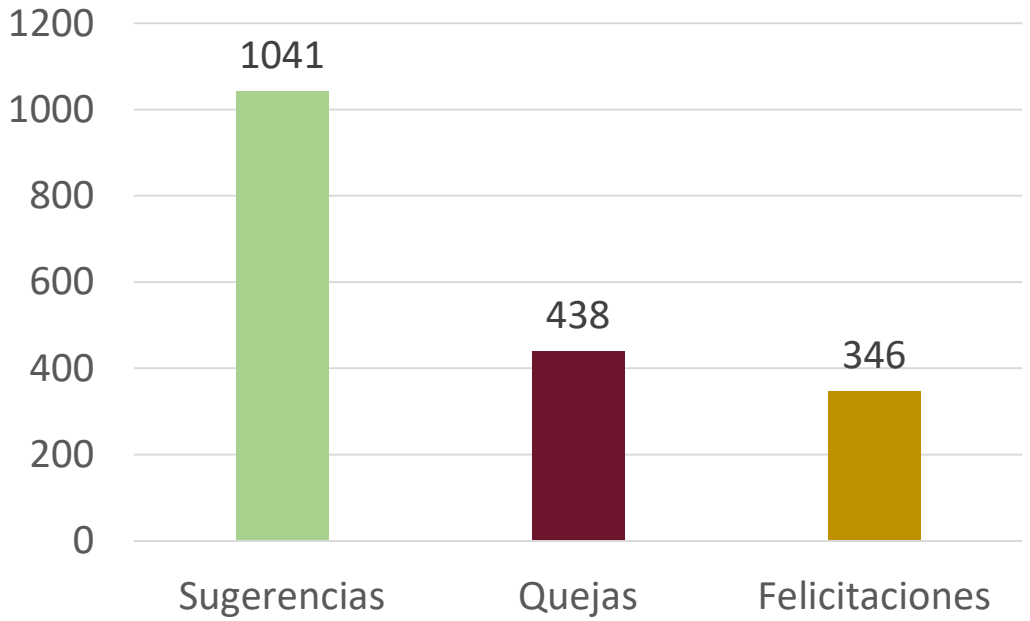
Comentarios de los Usuarios

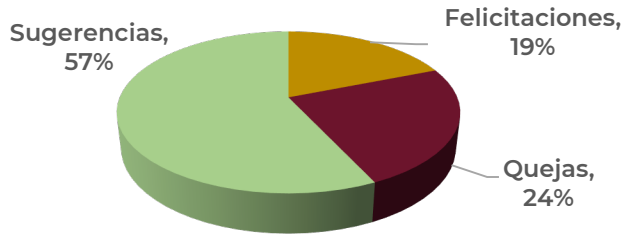
Comentarios de los encuestados

Gráfica 24. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Comentarios y Sugerencias



Participaron de un total de 21,150 empleados (administrativos y docentes), se recibieron 1,825 comentarios, representando un 8.63%





Comentarios de los encuestados

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Comentarios: Felicitaciones

Felicitaciones, en la institución cada Docente, Jefe o administrativo realiza su rol, enfrentando las situaciones del día a día. Viendo el avance que se tiene cada semestre con los alumnos y cada uno en la toma de las decisiones. **Plantel Piedras Negras.**

Me gusta mucho trabajar en el plantel ya que existe mucha comunicación y te apoyan orientan, te escuchan, te apoyan y reconocen el trabajo de todos los compañeros. **Plantel Ing. José Antonio Padilla Segura I.**

Por el trabajo en equipo desempeñado últimamente, se a logrado alcanzar los objetivos, el compromiso y liderazgo de nuestros superiores, se nota la evolución que a tenido el plantel muy agradecida y satisfecha de ser orgullosamente. **Plantel Veracruz I.**

La comunicación que se tiene en el plantel facilita los procesos, la colaboración eficientiza y aligera la carga de trabajo. El director apoya las necesidades de las áreas. **Plantel Aguascalientes IV.**

El CONALEP San Cristóbal, en Chiapas se distingue por tener alumnos de distintas partes del estado y eso ayuda a fortalecer los usos y costumbres de nuestra región combinados con la actualidad educativa, felicito ello que la parte administrativa se preocupa por mantener la identidad educativa en conjunto con los valores y la motivación educativa. **Plantel San Cristóbal de las Casas.**

Agradecer y felicitar el desempeño de mi Director. El realizó una unidad en nuestra área de trabajo, nos da la oportunidad de crecer y mejorar en pro de nuestra comunidad Estudiantil. **Plantel Cancún II.**

Comentarios de los encuestados

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Comentarios: Sugerencias

Una sugerencia sería que la comunicación entre el jefe inmediato y uno sea sin intermediarios, no es lo más correcto recibir órdenes de dos encargados de área ni en apoyo, únicamente se debe recibir órdenes de tu jefe inmediato. **Plantel Ing. José Antonio Padilla Segura-Culiacán II.**

Como sugerencia sería el analizar a fondo las capacidades, aptitudes y actitudes de cada miembro del personal administrativo y cada Jefe y Subjefe para detectar si son Aptos para el puesto, ya que en el plantel hay demasiadas deficiencias con respecto a ese punto. **Plantel Lic. Raúl Rangel Frías.**

No sé qué tanto diferiría el presente de una queja, pero como institución pública nos falta mucho: nula capacitación al personal, poca apertura al diálogo con Recursos Humanos, nepotismo, sin facilidades para el crecimiento laboral y personal, actividades mal distribuidas, sobrecarga de trabajo solo en unos cuantos elementos... quizás una gestión de personal más asertiva. **Dirección General del CONALEP Sonora.**

Los docentes debemos ser tratados con dignidad y respeto, desafortunadamente no hay reconocimiento a la labor que realizamos día con día. **Plantel Chalco.**

Deberían de dar mantenimiento a las instalaciones eléctricas, hay salones donde las condiciones de los contactos son riesgosas por tener cables expuestos. En climas calurosos los ventiladores de techo no son suficientes para abatir el calor dentro del aula. **Plantel Dr. Carlos Canseco González**

Generar planes o mecanismos de acción reales para mejorar el ambiente laboral, fomentar más el trabajo en equipo, apoyar las habilidades que cada colaborador puede aportar en áreas de mejora, escuchar más las ideas y aportaciones que tiene el personal, ya que no hay foros de escucha. **Plantel San Felipe.**

Comentarios de los encuestados

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Comentarios: Quejas

Se valore más nuestro trabajo, se nos respete en todos los sentidos . No se presione en dar los resultados . No poner metas altas por el nivel que traen nuestros alumnos. Mejoremos en calidad no en cantidad. **Plantel Atlacomulco.**

En este plantel, los jefes son incongruentes, no coinciden el decir con él hacer y crean una moral injusta. Hay nepotismo y favoritismos. **Plantel Don José María Hernández Martínez.**

La directora es una persona grosera, prepotente, que discrimina a sus trabajadores, nos trata mal, siempre esta gritando, y ha creado un ambiente laboral muy feo, tiene a su trabajadora estrella, que es hermana de la directora de otro plantel, y por mas quejas y sugerencias que se han mandado todo sigue igual al grado de que muchos trabajadores hemos enfermado de tanto estrés a los que nos tiene sometidos, ojala puedan hacer algo para que esto cambie. **Plantel Santiago Tilapa.**

Las condiciones de trabajo en la Institución no son las adecuadas. Las instalaciones físicas son muy deficientes, los baños están muchas veces sucios, a las aulas les falta ventilación y el poco equipo de cómputo con el que se contaba ya no sirve. También las condiciones salariales han sido precarias por muchos años y en cuanto al ambiente laboral percibo un trato indigno a los docentes ya que no se respeta su jerarquía ni dentro ni fuera del aula. **Plantel Cuautitlán I**

Los sueldos son sumamente bajos, la verdad es muy difícil cumplir con todas las capacitaciones y cursos, y termina uno invirtiendo su sueldo, sin obtener una ganancia**. Plantel Don Humberto Lobo Villarreal.**

Se deben de tomar los criterios adecuados para la promoción de niveles y no debe haber favoritismos por ser conocidos del director. **Plantel Lerma.**

Directorio

Manuel de Jesús Espino Barrientos

Director General

Alejandra Manzanilla de la Torre

Secretaria de Planeación y Desarrollo Institucional

Rocío Carmiña Luna Rodríguez

Directora de Modernización Administrativa y Calidad

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

Leslie Martínez Guerrero
Jefa de Departamento de Diagnósticos de Calidad
lmguerrero@conalep.edu.mx

Emma Martina Osorio Arellano
Subjefe Técnico Especialista
eosorio@conalep.edu.mx

Maribel Hernández Climaco
Administrativo Técnico Especialista
mclimaco@conalep.edu.mx