

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022



Resultados Nacionales

Metepéc, Estado de México, diciembre de 2022



GOBIERNO DE
MÉXICO

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA





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.

Clima y Cultura Organizacional

Factores de Medición



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



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.



2022 Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Clima y Cultura Organizacional

Factores de Medición



- 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.

- 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.

Clima y Cultura Organizacional

Factores de Medición



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



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.



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



GOBIERNO DE
MÉXICO

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



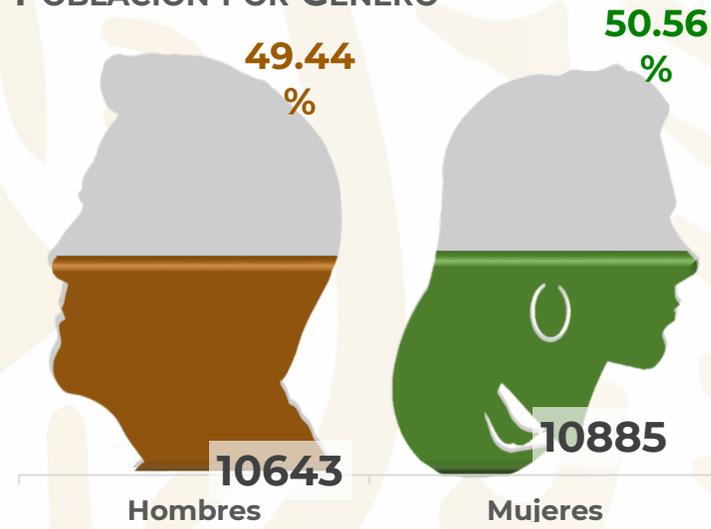
**Resultados Nacionales de
Encuesta de Encuesta de
Clima y Cultura
Organizacional (e-CCO)**

**Datos
sociodemográficos
de los encuestados**



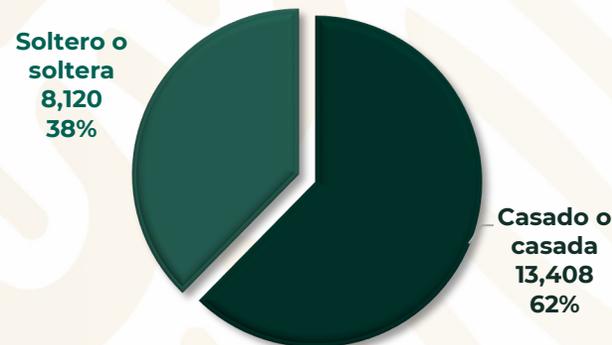
Gráfica 1. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

POBLACIÓN POR GÉNERO



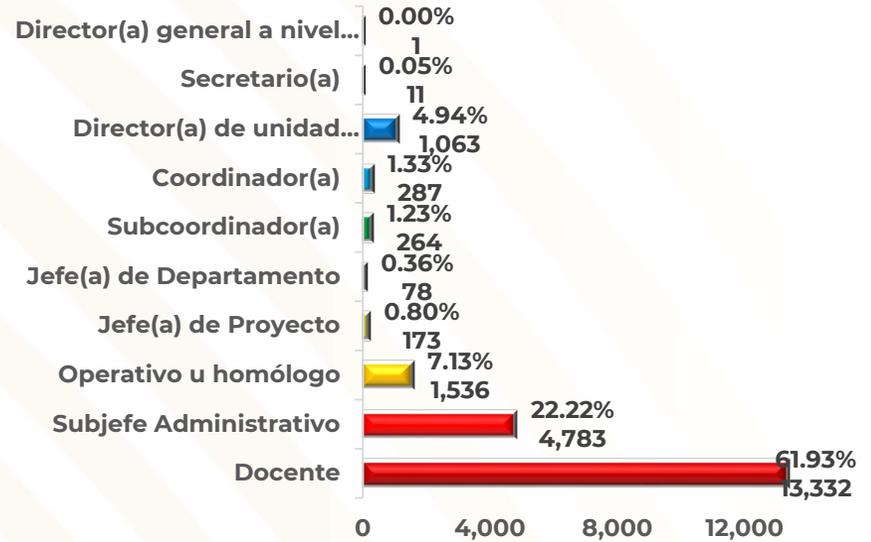
Gráfica 3. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

ESTADO CIVIL



Gráfica 2. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

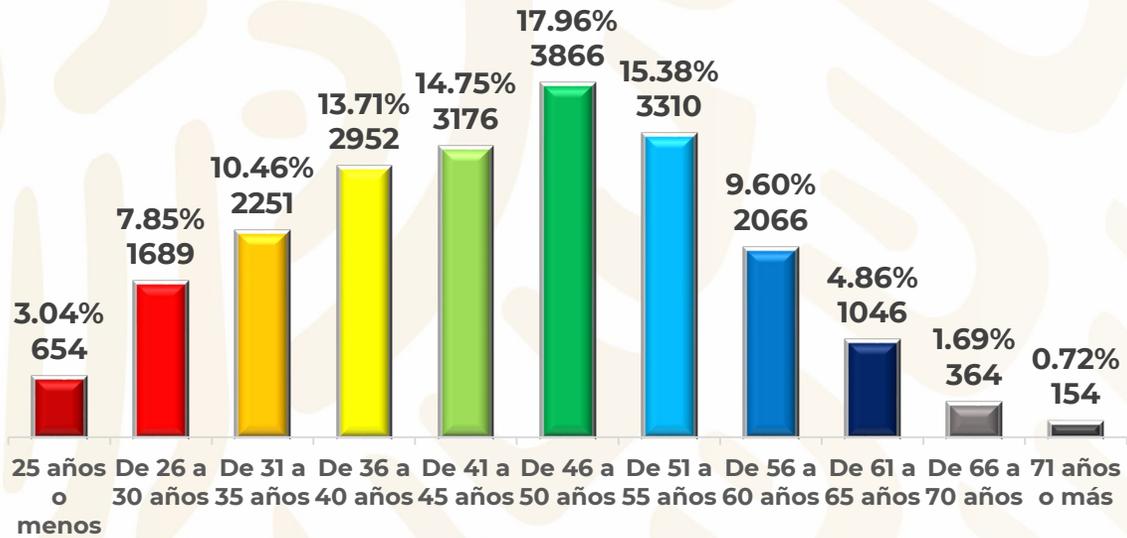
PUESTO





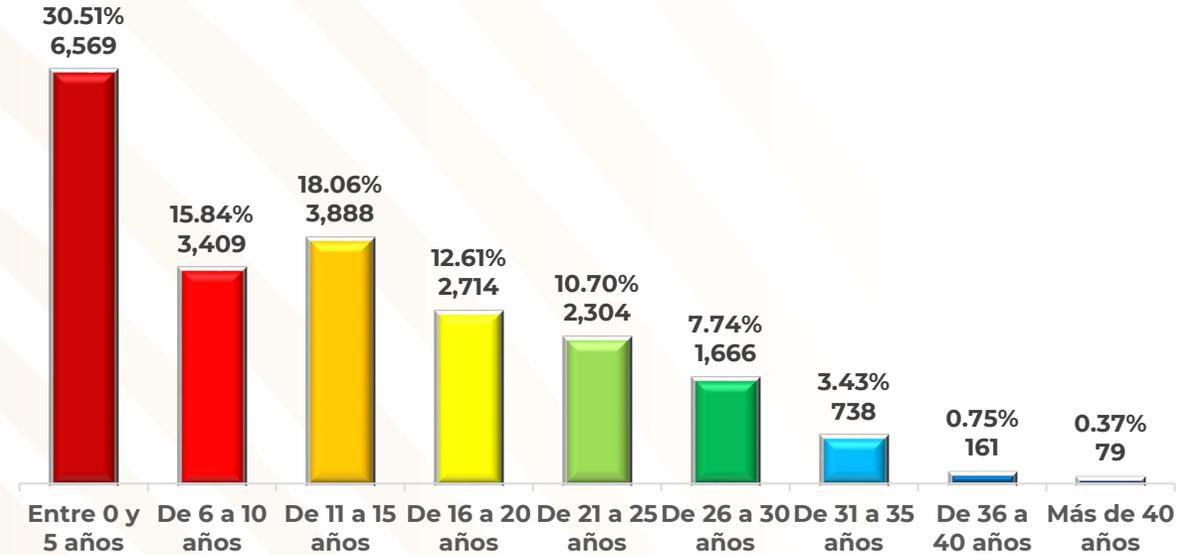
Gráfica 4. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

EDAD



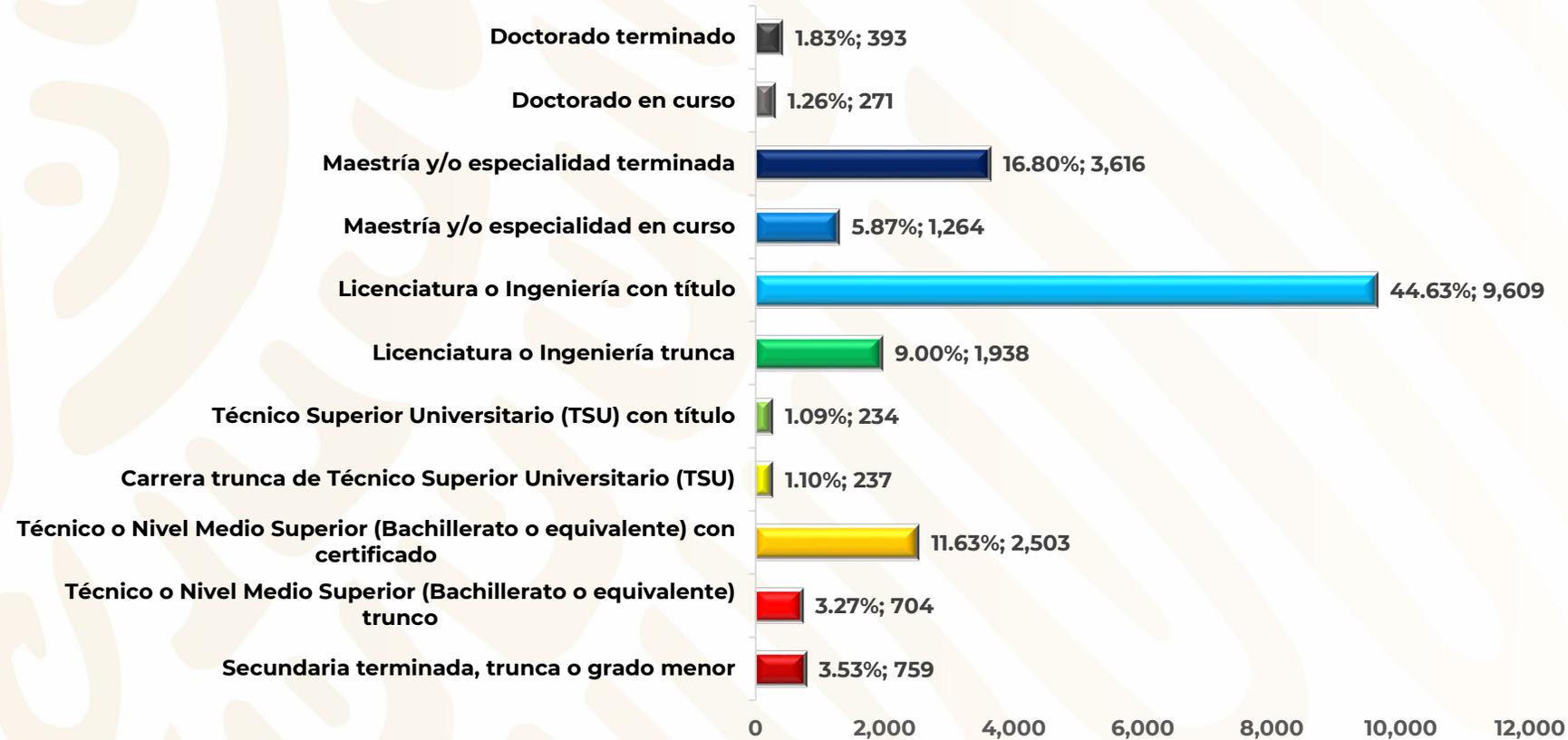
Gráfica 5. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO





Gráfica 6. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
ESCOLARIDAD





GOBIERNO DE
MÉXICO

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**Resultados Nacionales de
Encuesta de Encuesta de
Clima y Cultura
Organizacional (e-CCO)**

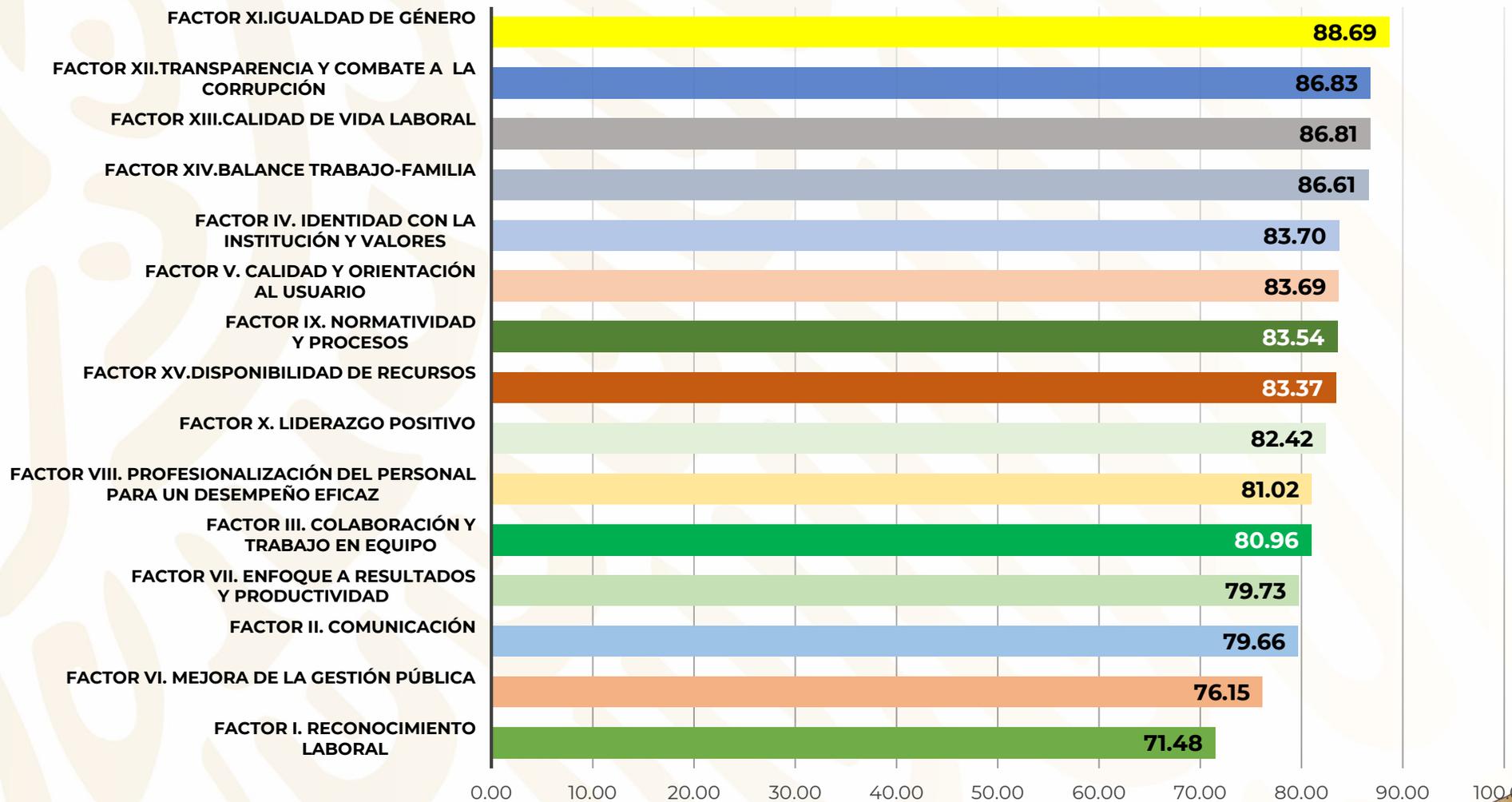
**Resultados
Generales**



Gráfica 7. Encuesta de Clima y Cultura Institucional
Promedio General por Factor de Medición ECCO 2022
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



Gráfica 8. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Ranking de Resultados por factor de medición ECCO 2022
Aplicación, Resultados y Análisis 2022

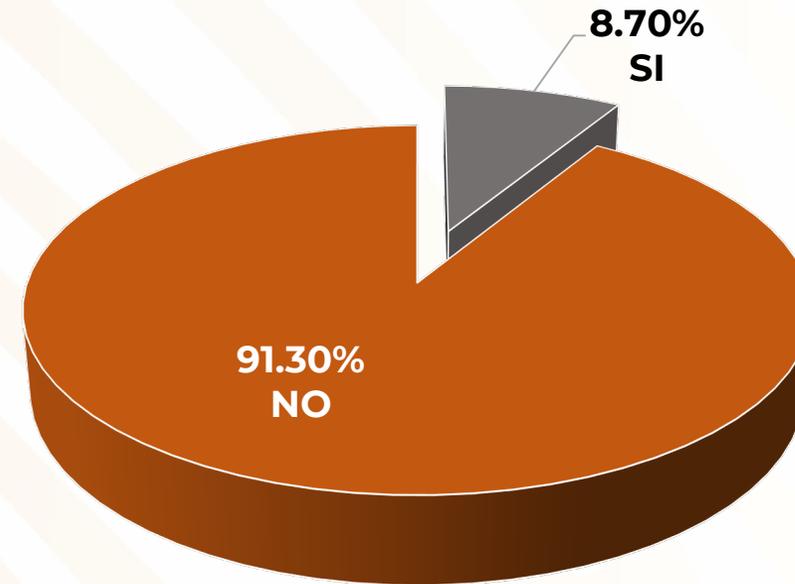




Gráfica 9 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Igualdad de género
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



Gráfica 9 BIS 1. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



Gráfica 9 BIS 2. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual
 Aplicación, Resultados y Análisis 2022

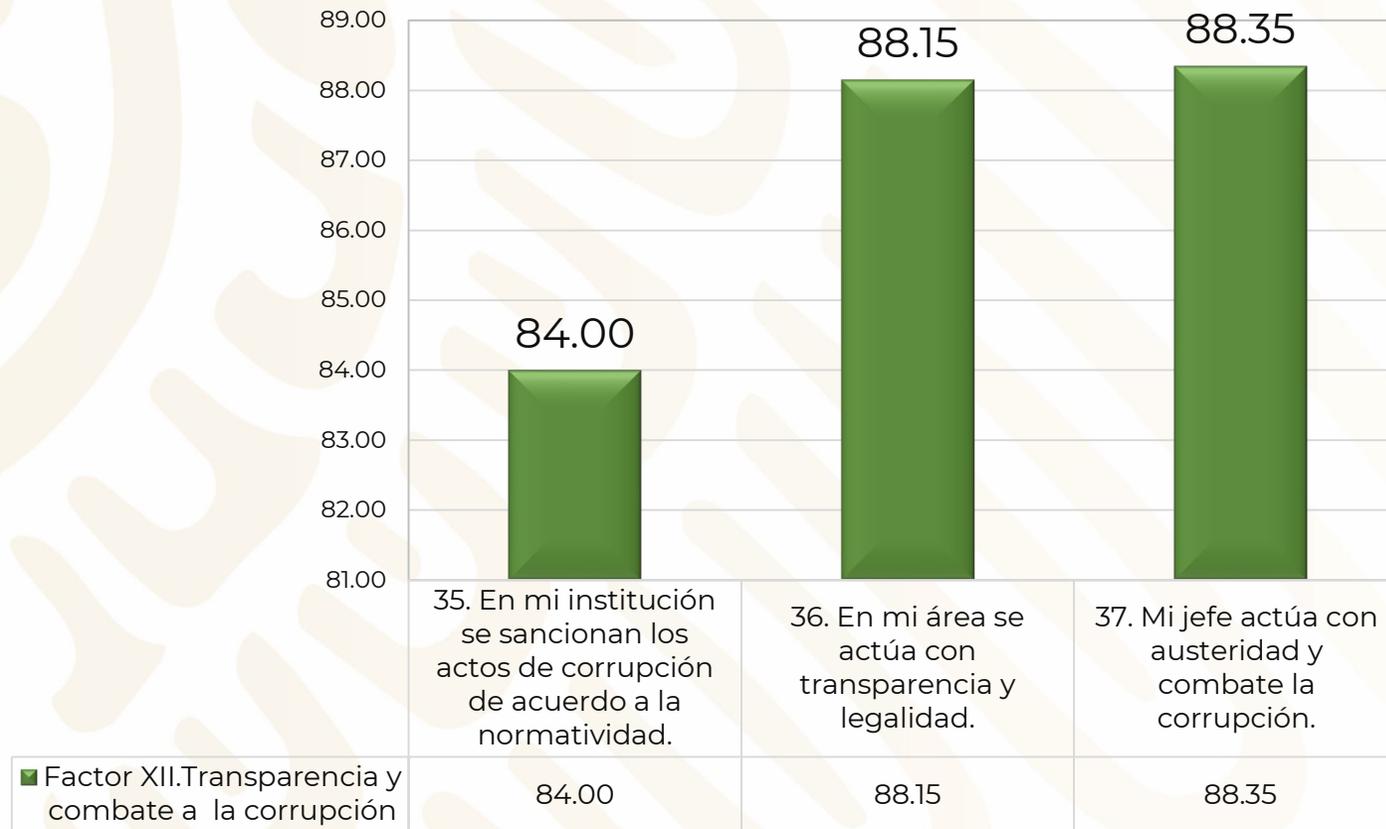


■ SI ■ NO



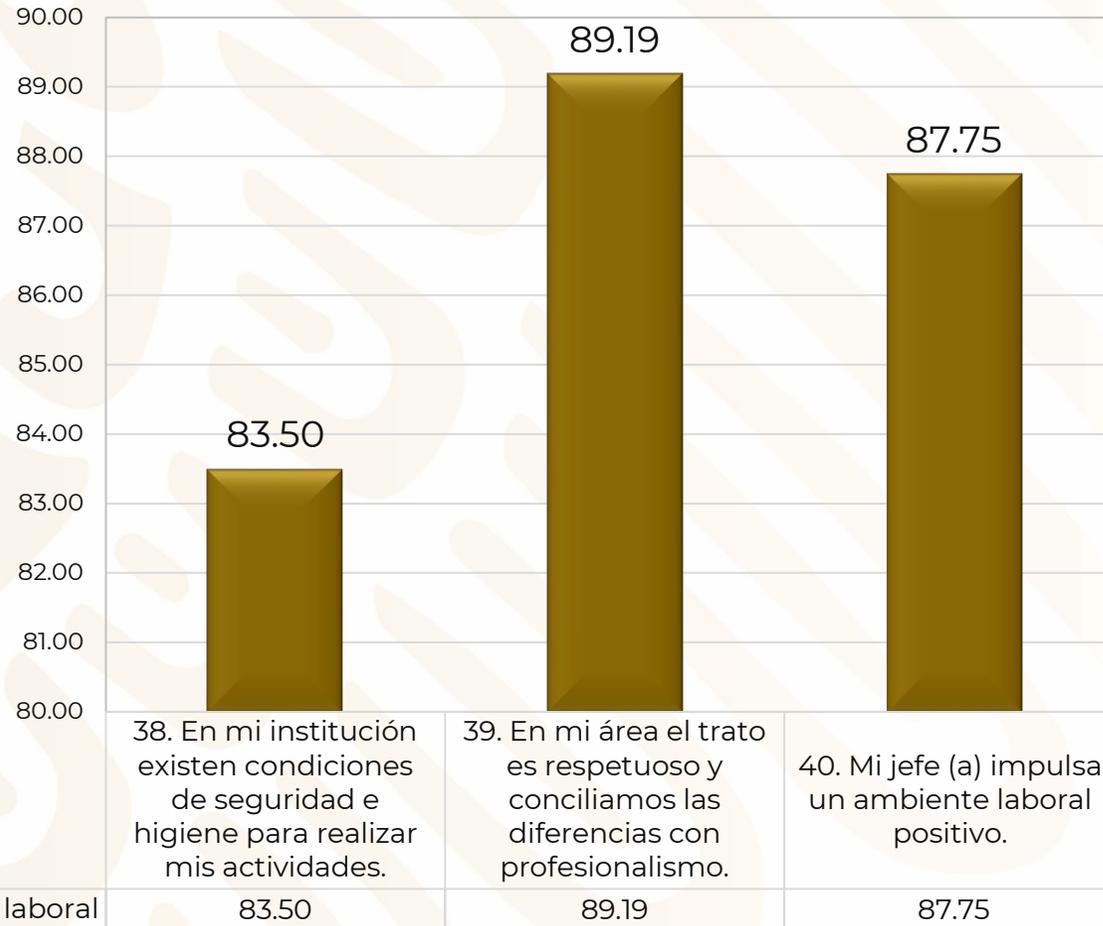


Gráfica 10 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Transparencia y Combate a la Corrupción
Aplicación, Resultados y Análisis 2022





Gráfica 11 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Calidad de vida laboral
Aplicación, Resultados y Análisis 2022

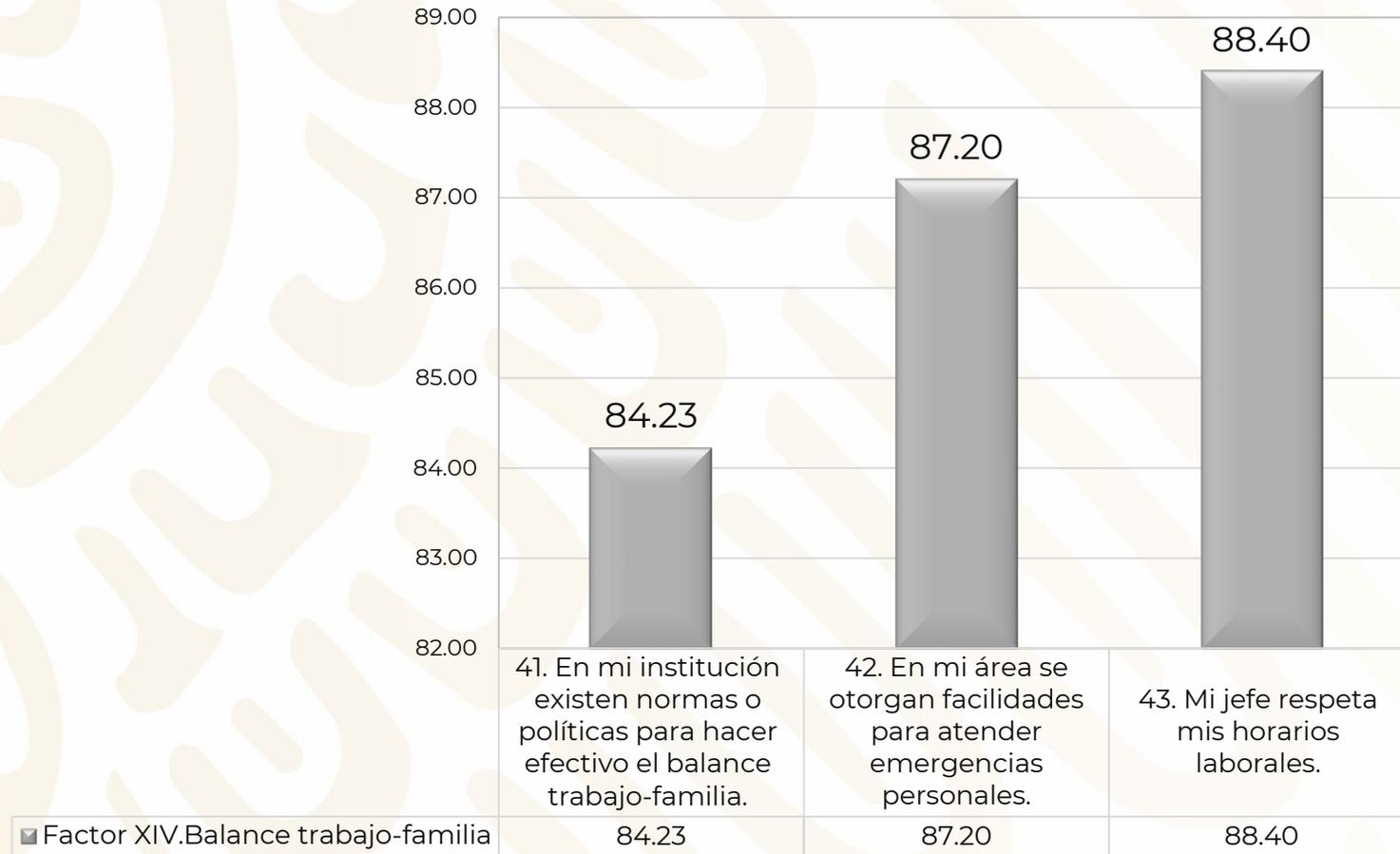


■ Factor XIII. Calidad de vida laboral



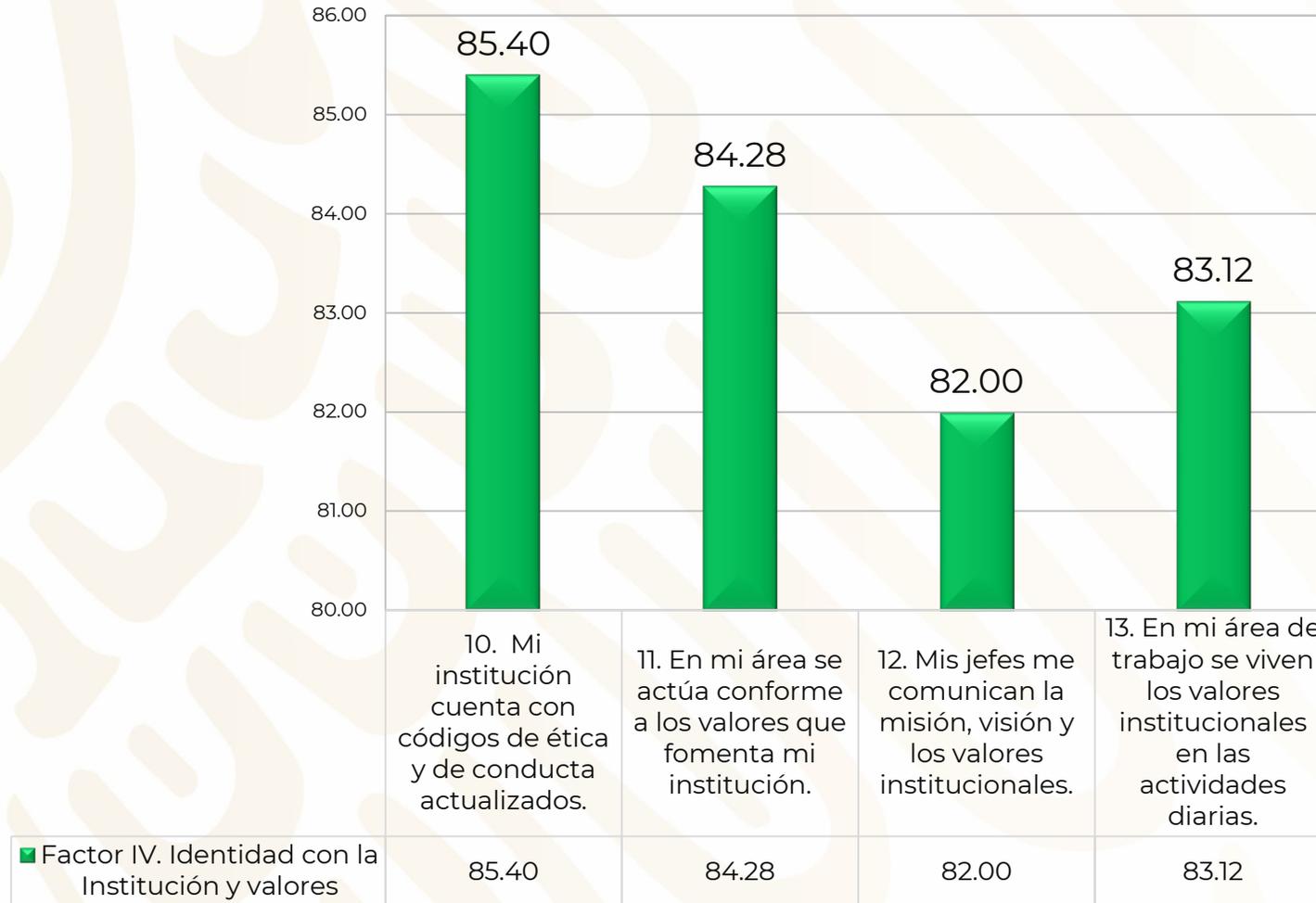


Gráfica 12 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Balance –Trabajo-Familia
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



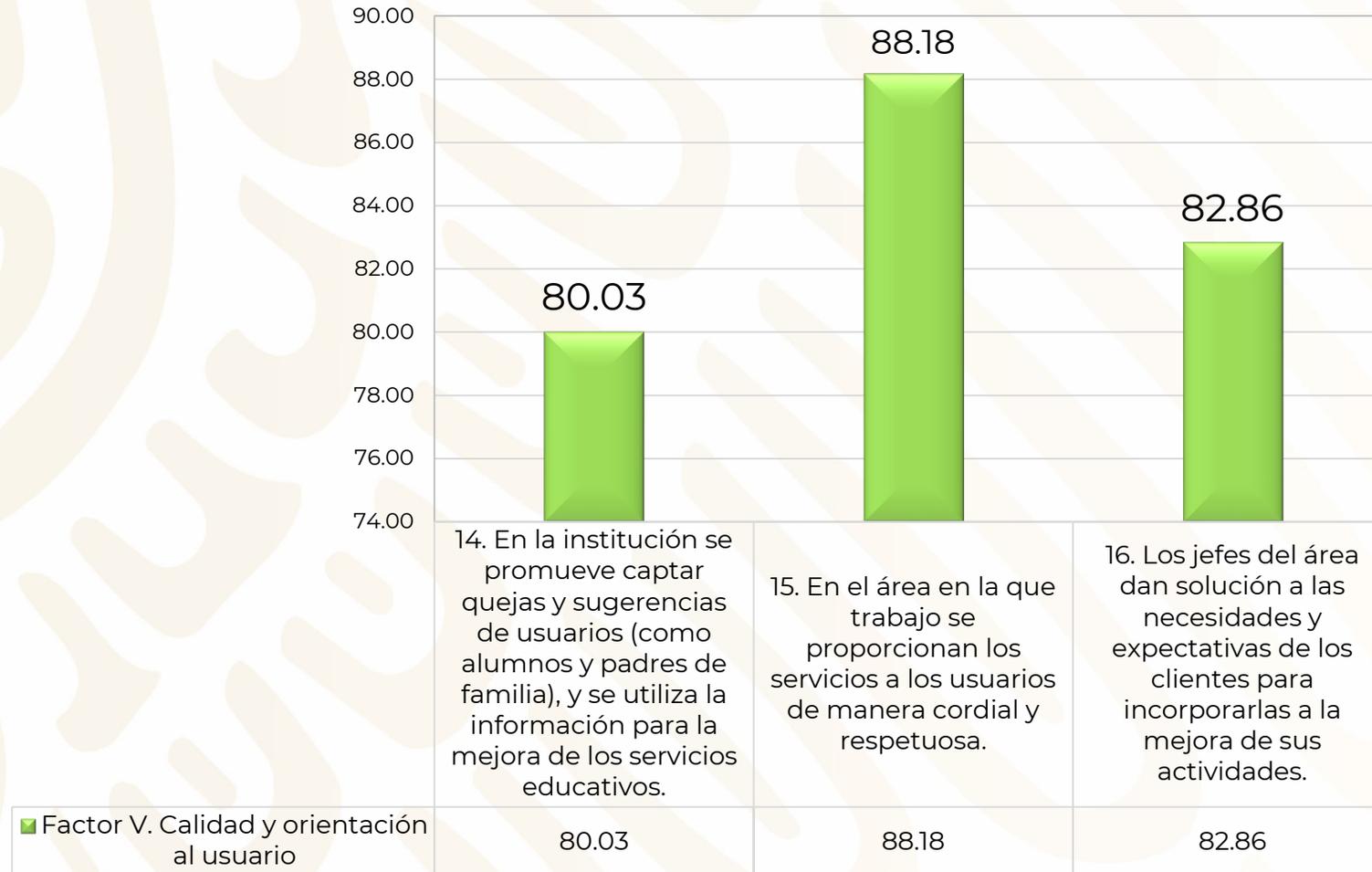


Gráfica 13 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Identidad con la Institución y Valores
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



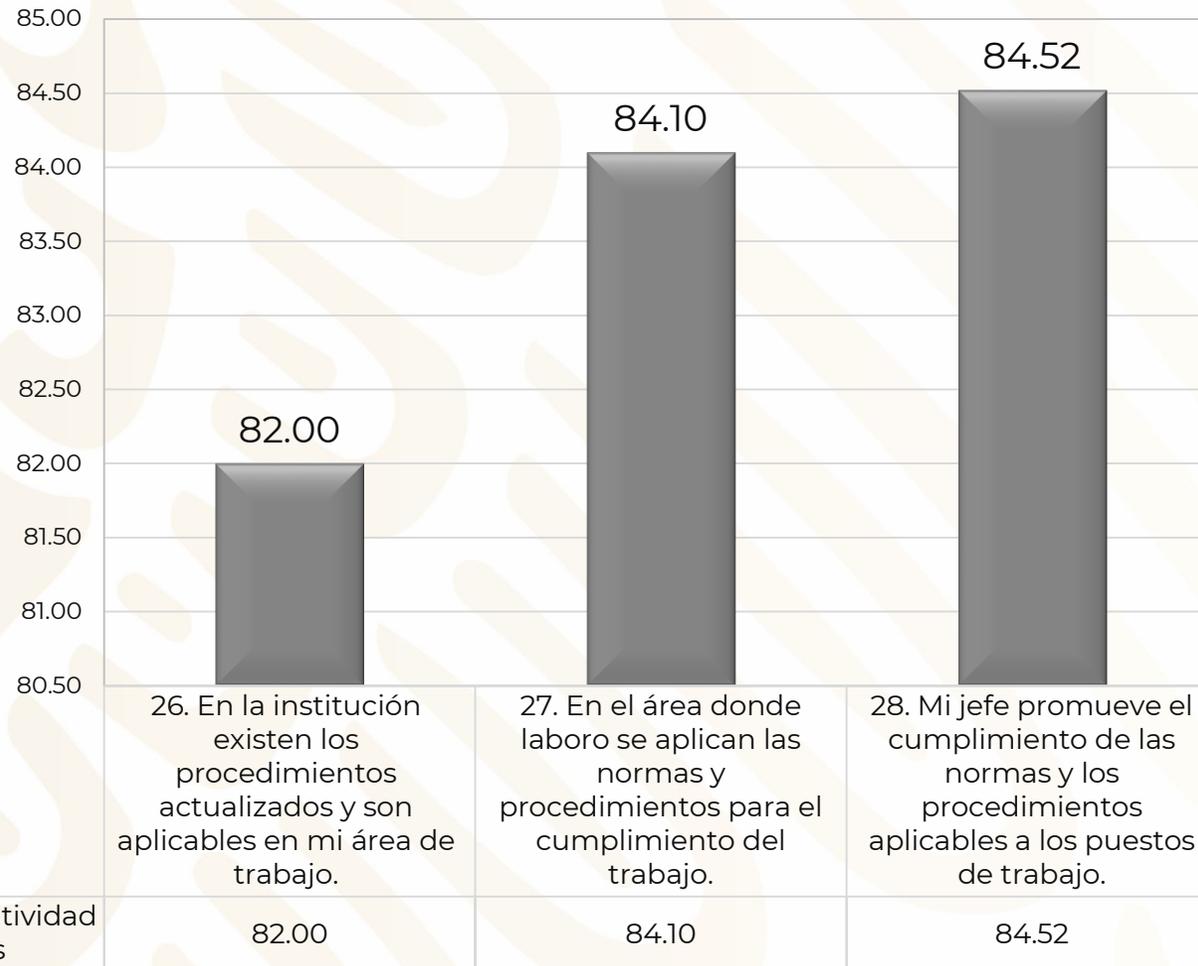


Gráfica 14 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Calidad y orientación al usuario
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



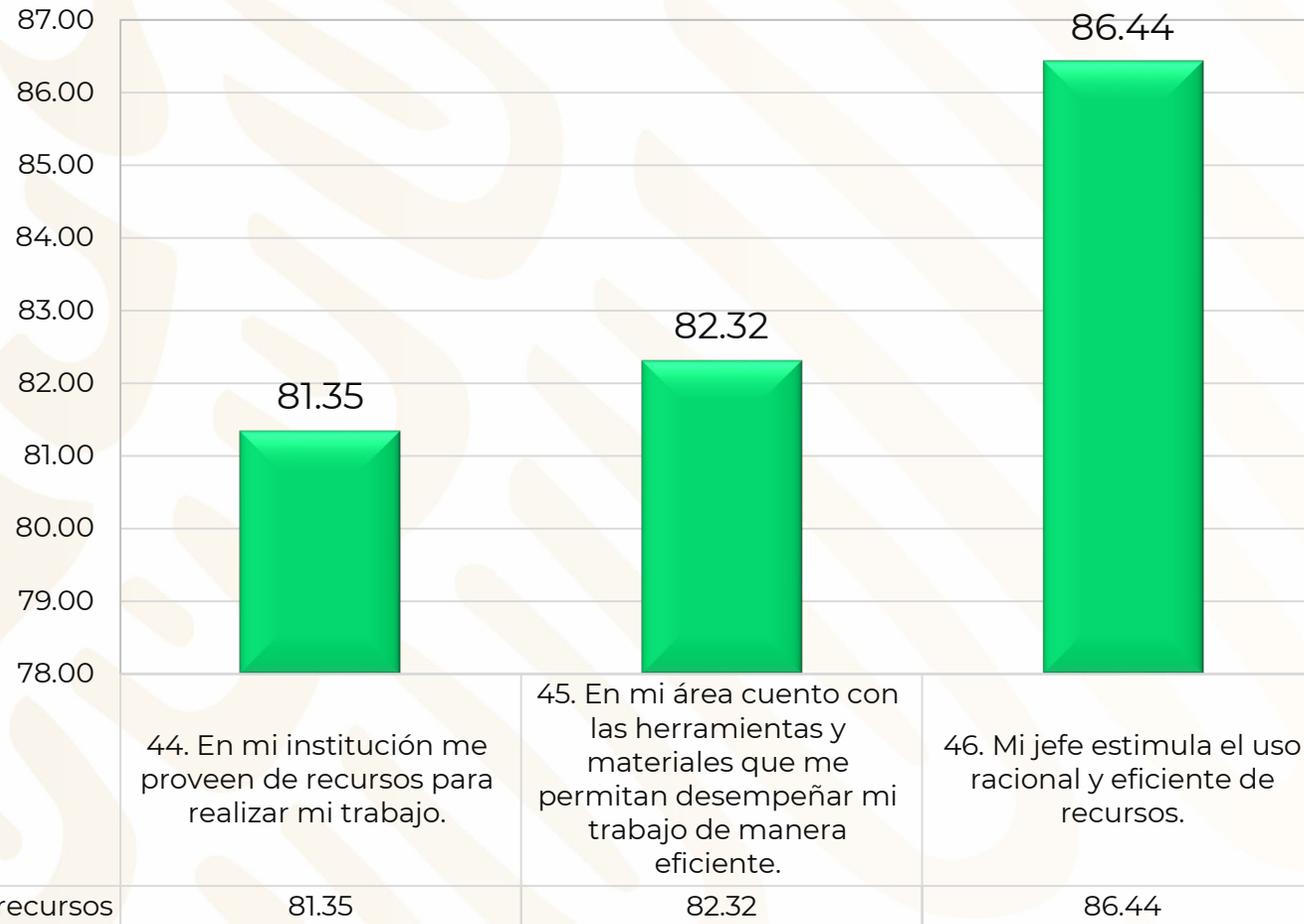


Gráfica 15 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Normatividad y Procesos
Aplicación, Resultados y Análisis 2022





Gráfica 16 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Disponibilidad de recursos
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



■ Factor XV. Disponibilidad de recursos

81.35

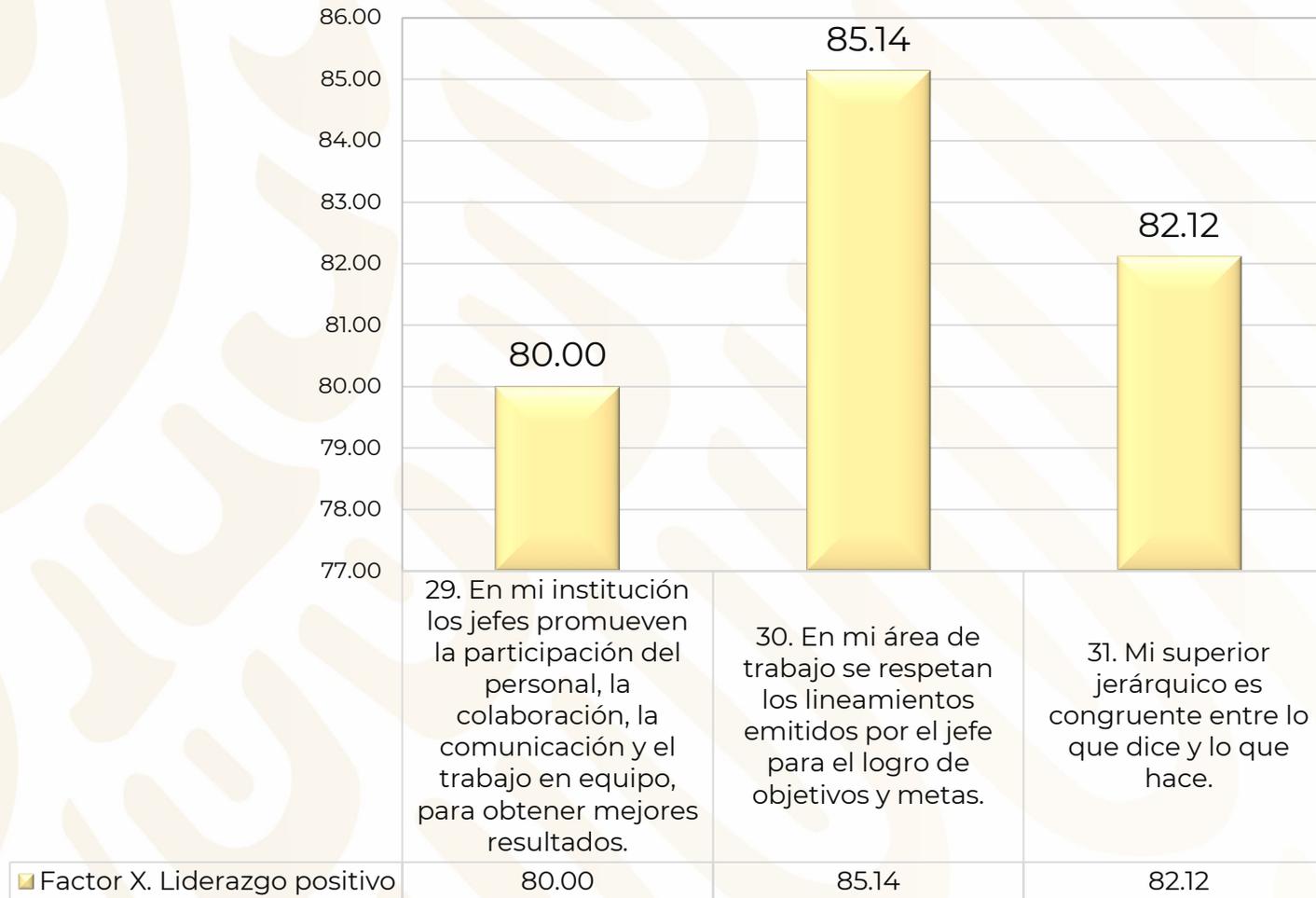
82.32

86.44



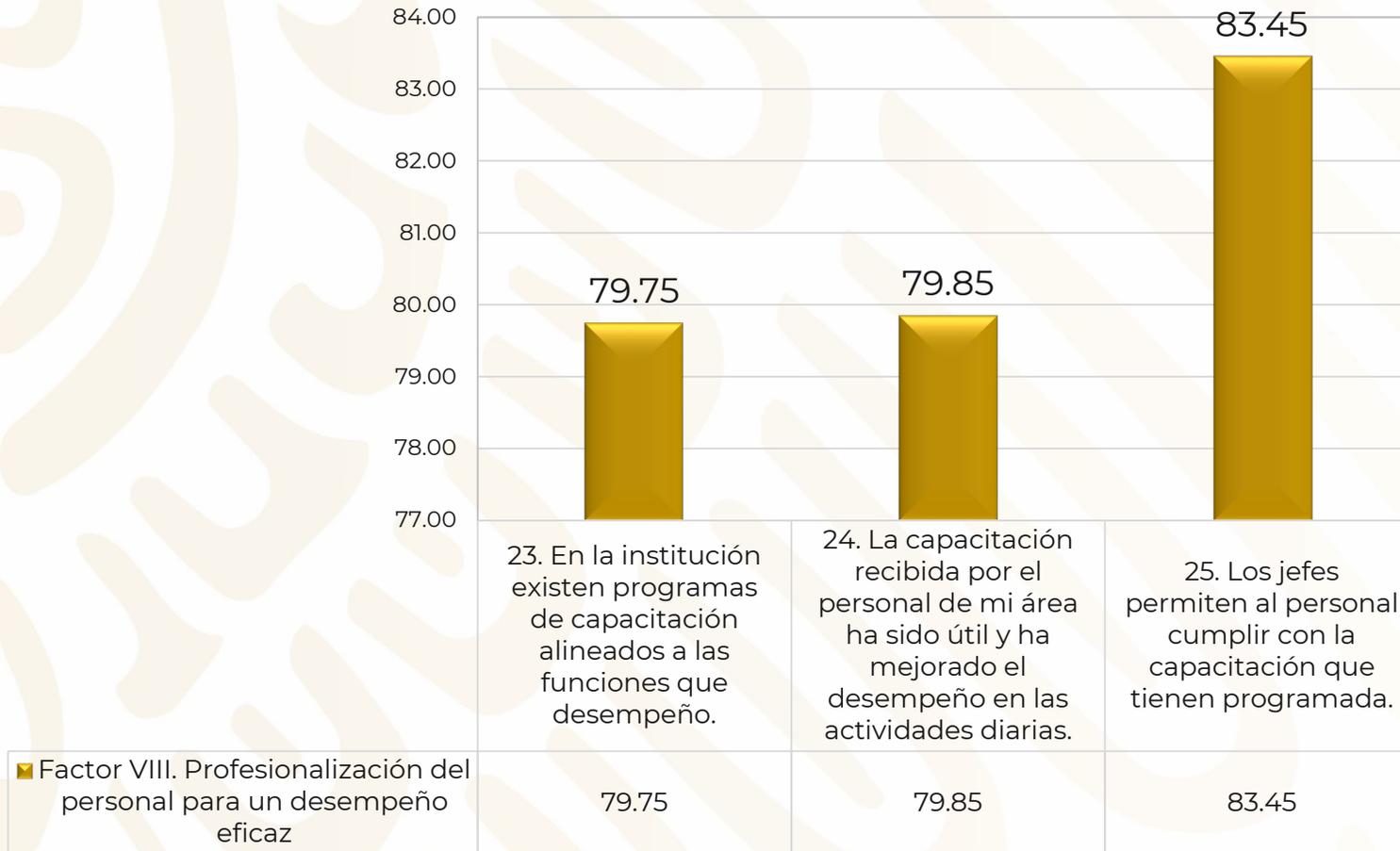


Gráfica 17 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Liderazgo Positivo
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



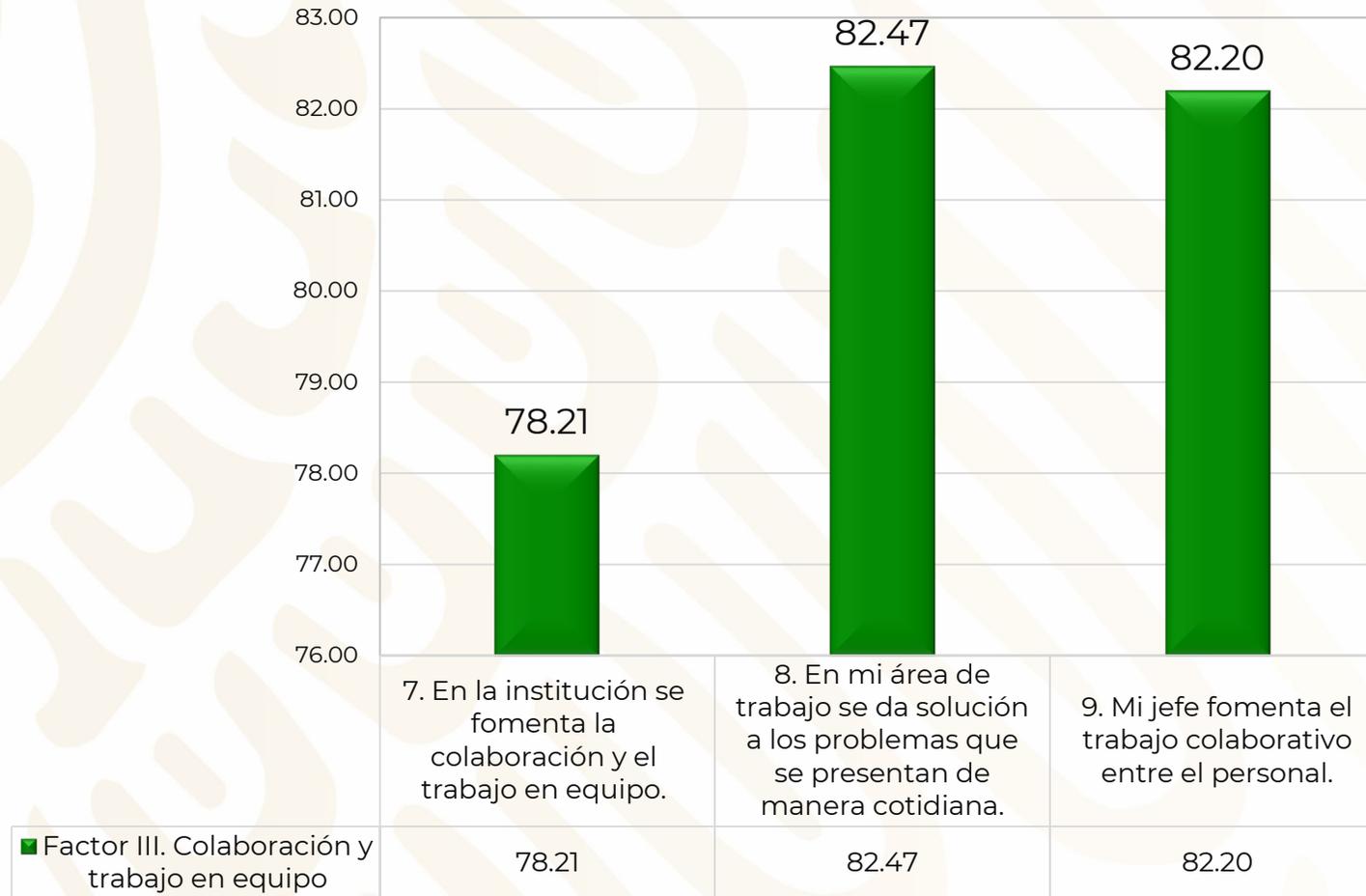


Gráfica 18 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Profesionalización del personal para un desempeño eficaz
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



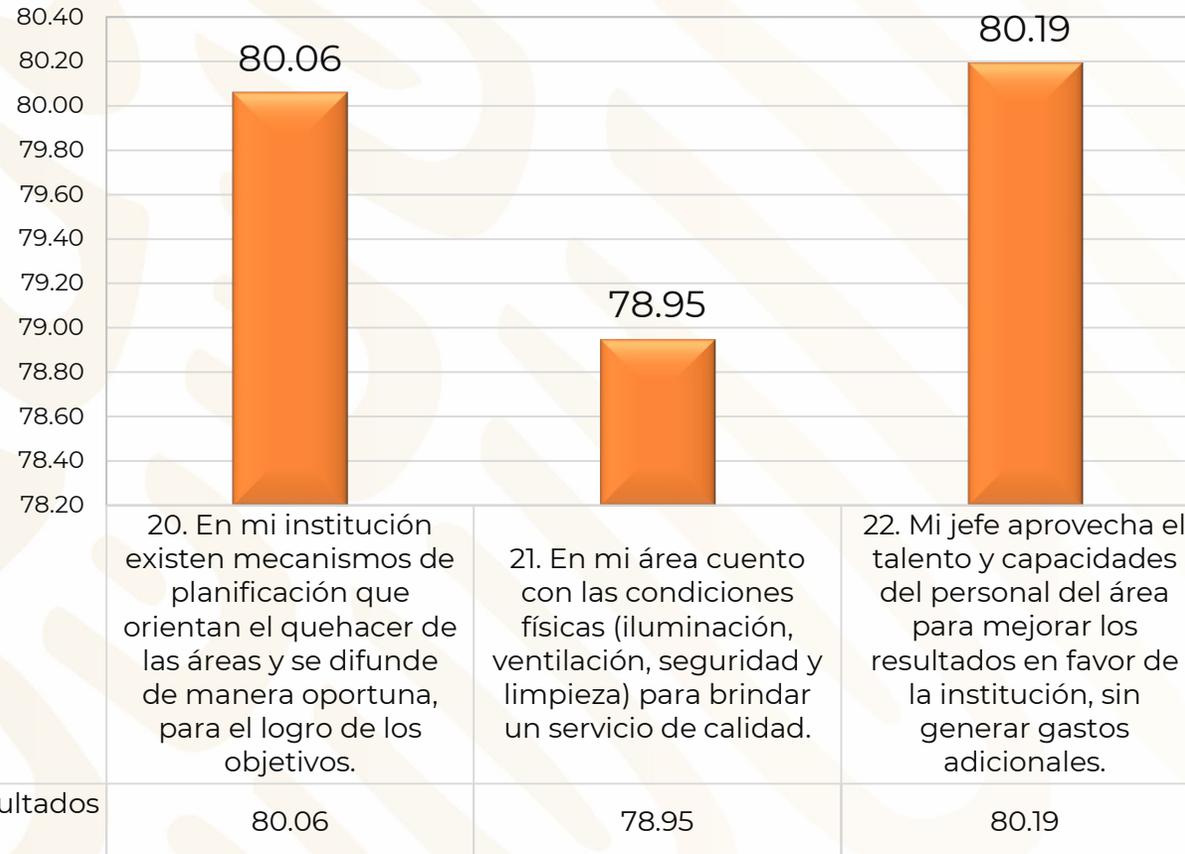


Gráfica 19 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Colaboración y trabajo en equipo
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



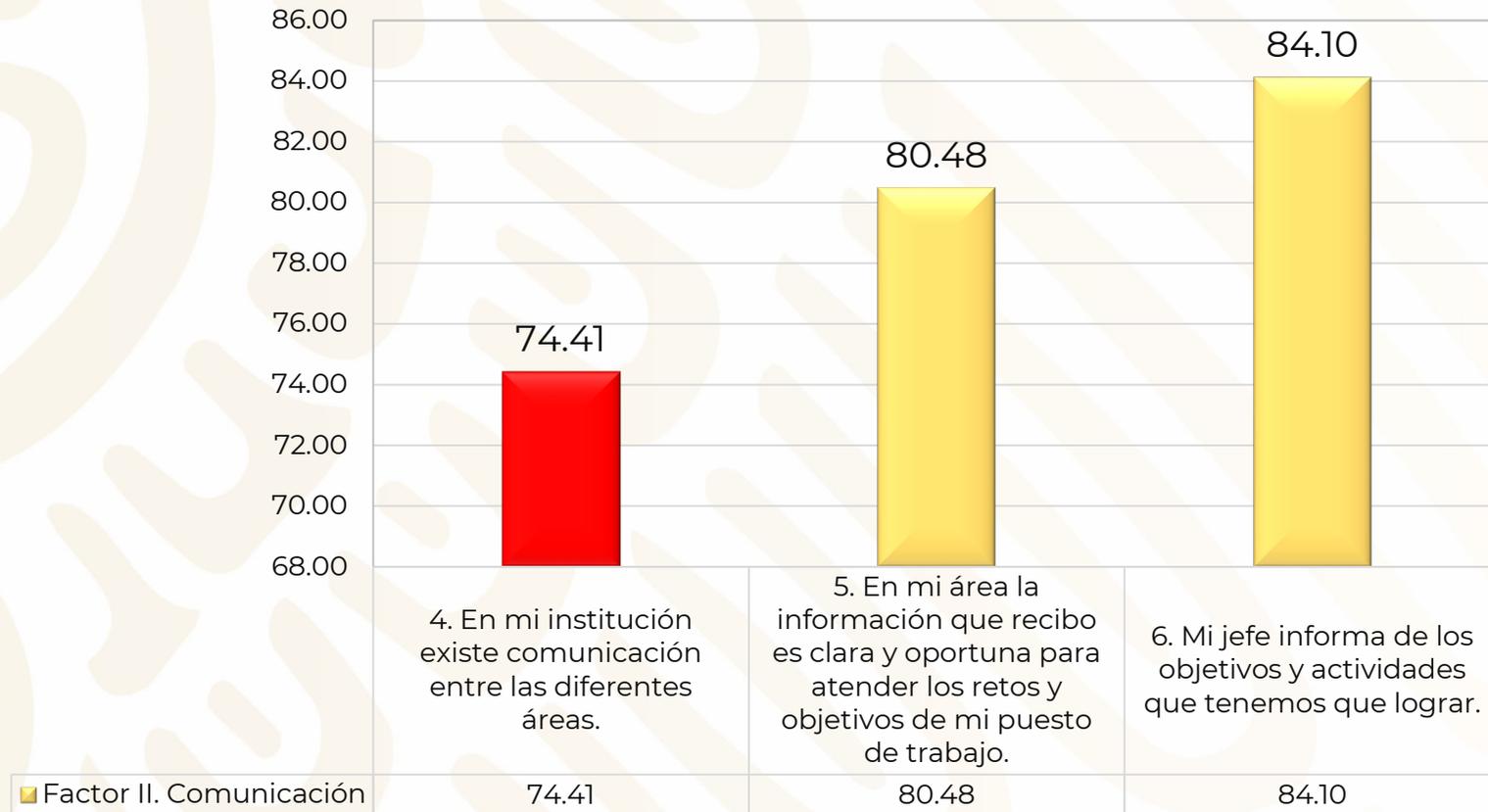


Gráfica 20 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Enfoque a Resultados y Productividad
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



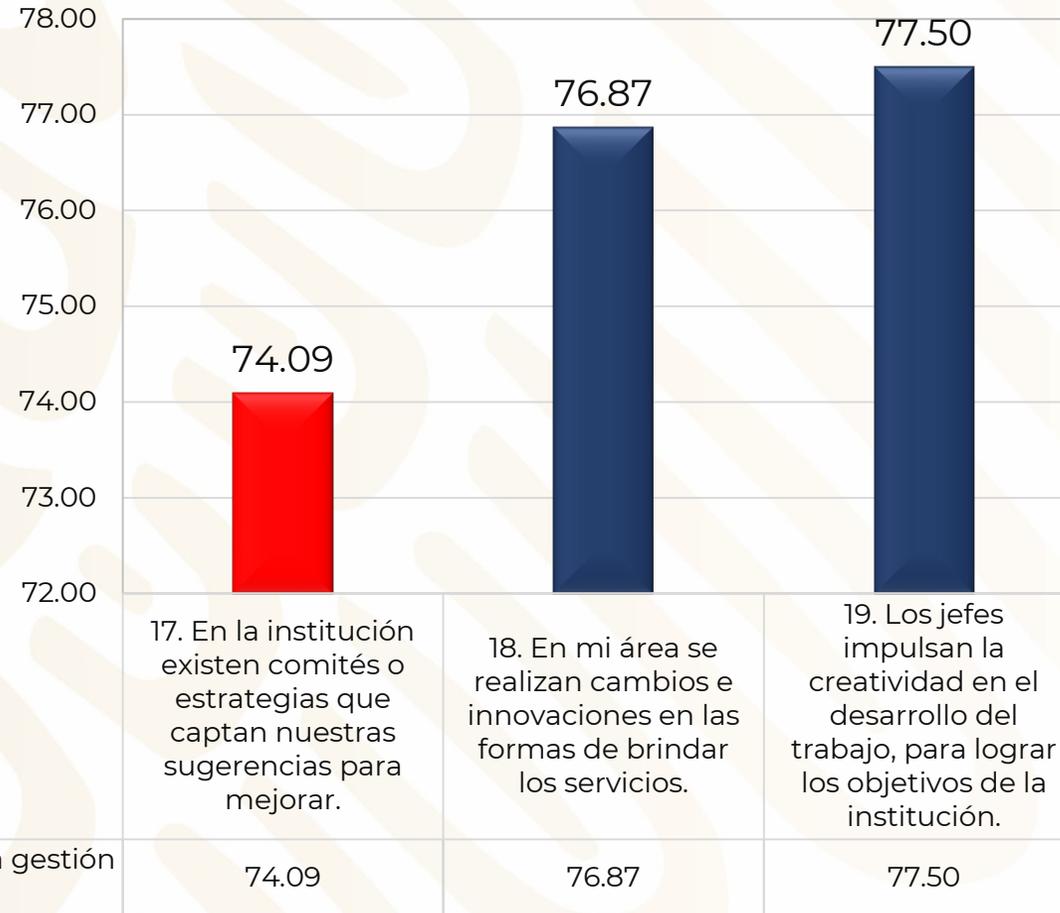


Gráfica 21 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Comunicación
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



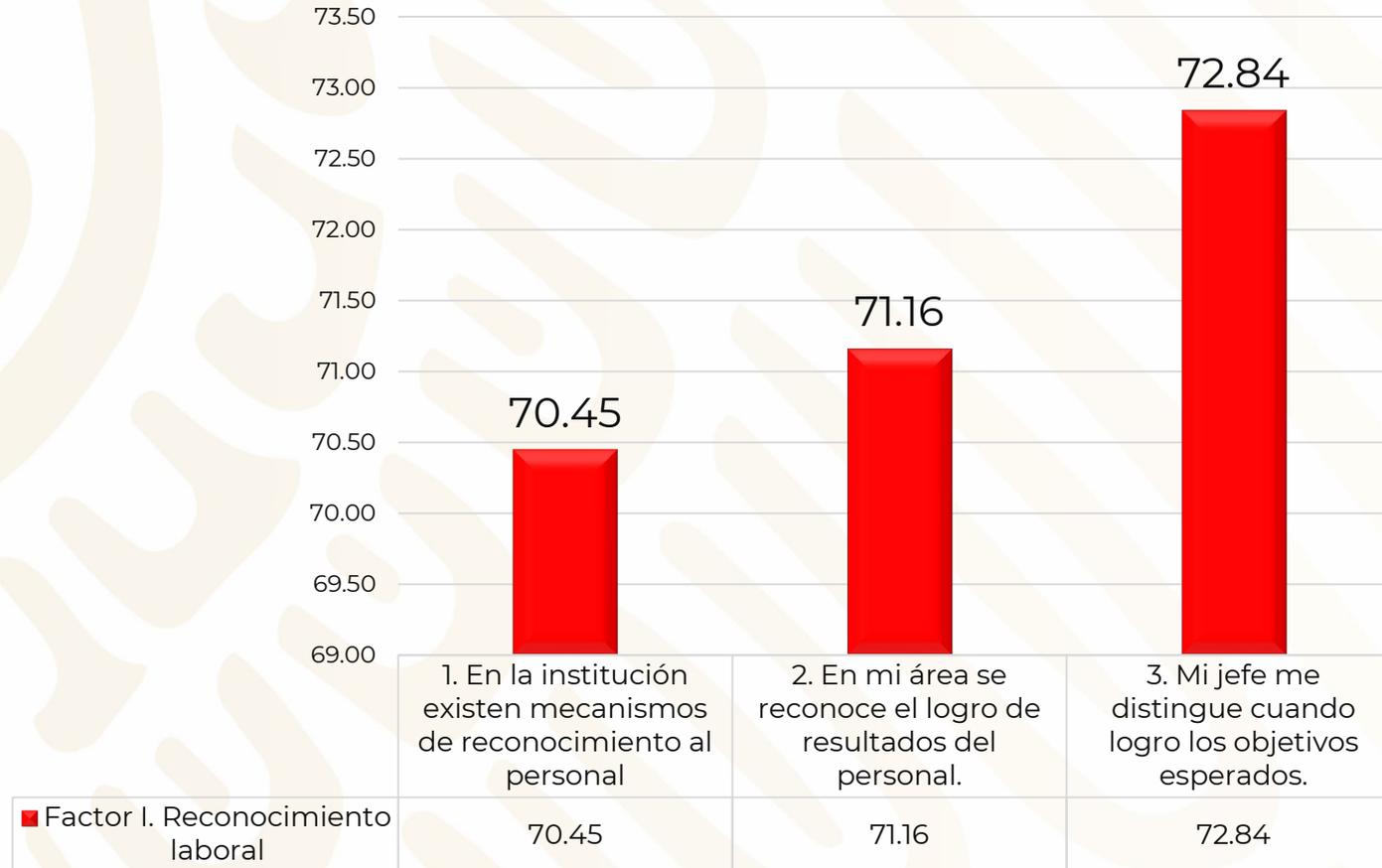


Gráfica 22 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Mejora de la Gestión Pública
Aplicación, Resultados y Análisis 2022

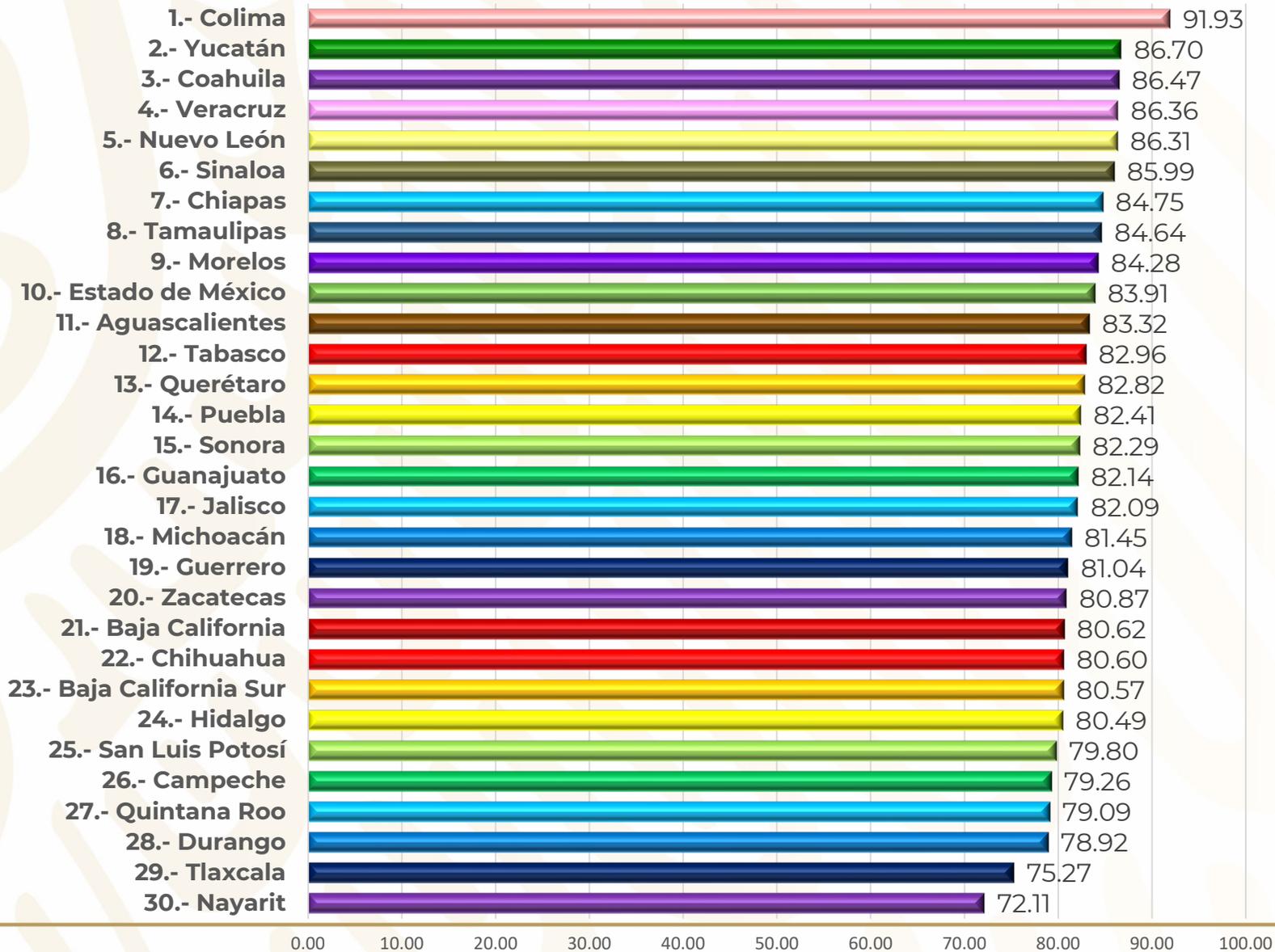




Gráfica 23 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Reconocimiento Laboral
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



Gráfica 24. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Ranking de Resultados por Colegio Estatal
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



Cuadro 1. Encuesta de Clima y Cultura _Organizacional
Resultados globales por Factor de Medición por Colegio Estatal



No	Estado	Planteles	No de Encuestados	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	total por factor de medición	Percepción Global del Clima	En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual SI	En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual NO
1	Aguascalientes	8	444	71.14	79.03	80.97	84.51	84.69	77.05	79.35	83.86	85.20	83.52	90.78	88.69	87.46	89.88	83.64	83.32	86.73	6.59	93.41
2	Baja California	8	550	68.02	78.01	79.16	79.46	81.37	72.00	76.82	76.89	80.47	80.11	89.73	88.04	86.74	87.64	84.91	80.62	81.91	10.91	89.09
3	Baja California Sur	3	124	67.01	79.44	80.84	78.18	83.25	70.78	79.03	76.43	81.91	80.46	89.20	85.35	86.99	84.99	84.72	80.57	78.25	7.90	92.10
4	Campeche	4	192	70.04	76.70	79.06	81.89	80.50	73.59	75.03	77.79	80.94	79.14	85.69	83.54	82.89	83.53	78.62	79.26	81.05	9.38	90.63
5	Chiapas	12	574	76.33	83.08	84.21	86.07	85.87	81.32	83.04	82.20	84.94	85.13	89.01	87.86	88.68	88.74	84.78	84.75	87.22	4.70	95.30
6	Chihuahua	10	705	70.54	74.65	78.03	80.41	80.87	74.83	79.48	79.43	81.19	79.66	88.00	85.63	86.06	86.02	84.15	80.60	81.83	14.60	85.40
7	Coahuila	10	808	77.59	84.89	85.29	88.55	87.32	82.22	84.07	87.02	87.89	86.61	90.93	88.92	89.14	89.40	87.23	86.47	87.53	7.55	92.45
8	Colima	4	226	86.01	89.90	90.35	93.28	92.66	88.96	91.73	92.42	93.21	92.51	95.21	93.76	94.40	92.47	92.13	91.93	93.27	2.78	97.22
9	Durango	4	210	67.23	75.58	76.63	81.31	80.19	71.40	74.88	77.42	79.00	79.66	87.16	82.58	84.77	84.40	81.56	78.92	78.60	9.52	90.48
10	Estado de México	41	3,796	72.23	81.58	82.96	87.73	85.52	79.62	82.42	84.15	87.07	84.09	87.82	88.11	87.51	84.66	83.17	83.91	84.38	9.67	90.33
11	Guanajuato	18	1,260	71.51	78.54	79.02	82.96	81.93	75.19	79.86	81.33	83.82	81.59	88.83	88.72	87.08	86.46	85.30	82.14	81.35	7.70	92.30
12	Guerrero	11	654	68.76	79.32	79.99	83.23	83.61	75.35	78.13	78.35	81.87	80.98	88.12	85.38	85.65	85.95	80.86	81.04	84.29	7.56	92.44
13	Hidalgo	7	369	67.45	77.27	79.64	83.12	82.84	73.52	78.01	77.10	80.98	79.94	88.67	85.51	85.18	84.73	83.43	80.49	82.70	12.74	87.26
14	Jalisco	21	1,256	67.95	79.54	80.04	84.25	84.38	76.18	79.36	81.57	84.45	83.02	88.58	87.46	86.75	86.16	81.64	82.09	85.95	10.26	89.74
15	Michoacán	14	831	71.40	78.78	79.94	83.09	82.03	76.16	78.99	80.00	81.70	82.10	88.33	84.80	85.27	87.52	81.61	81.45	82.18	12.15	87.85
16	Morelos	6	379	74.29	80.59	82.94	87.66	86.18	78.38	81.47	83.36	86.87	84.40	90.45	90.26	88.02	87.26	82.08	84.28	86.25	5.87	94.12
17	Nayarit	5	216	58.99	69.41	69.77	72.78	74.26	62.57	68.35	70.77	73.19	70.29	81.97	77.61	78.82	75.88	76.98	72.11	68.24	14.84	85.16
18	Nuevo León	19	1,191	76.30	84.65	85.79	88.17	87.30	81.35	83.40	86.55	87.66	87.27	90.97	89.80	89.30	89.36	86.82	86.31	87.57	8.82	91.18
19	Puebla	11	659	68.51	80.14	81.05	87.28	84.62	75.24	79.12	82.01	85.22	82.61	88.43	88.57	86.80	85.85	80.70	82.41	84.23	10.52	89.48
20	Querétaro	6	342	70.68	78.36	80.02	86.70	83.39	73.69	81.05	79.75	83.98	83.14	89.58	89.44	88.77	88.08	85.60	82.82	83.09	9.33	90.67
21	Quintana Roo	9	772	67.14	75.22	77.41	79.96	81.37	72.22	75.66	77.38	80.40	78.94	85.84	84.18	85.09	85.87	79.68	79.09	81.51	7.06	92.94
22	San Luis Potosí	6	433	67.17	76.51	77.68	81.97	80.61	71.97	77.14	78.19	80.71	79.35	86.96	85.01	85.41	84.82	83.50	79.80	81.85	8.65	91.35
23	Sinaloa	19	1,431	76.12	85.06	85.55	85.76	87.02	80.81	84.49	84.64	86.22	86.57	91.74	89.05	89.90	90.90	86.00	85.99	93.33	6.62	93.35
24	Sonora	15	775	73.48	79.90	80.81	80.95	84.27	75.95	78.43	79.01	81.49	83.17	90.45	87.70	86.29	88.47	84.00	82.29	83.89	8.40	91.61
25	Tabasco	8	598	72.77	82.84	83.18	84.36	84.31	77.68	79.87	80.92	83.84	83.80	88.65	87.14	85.64	87.48	80.11	82.96	83.27	6.86	93.14
26	Tamaulipas	10	790	76.83	83.11	84.04	85.33	85.36	80.81	82.89	83.28	85.17	84.22	89.13	87.19	88.30	88.64	85.32	84.64	86.25	7.57	92.43
27	Tlaxcala	4	259	61.26	71.19	74.64	75.01	78.79	68.10	72.98	75.14	77.69	74.87	81.88	81.66	81.40	77.92	76.52	75.27	76.90	7.54	92.46
28	Veracruz	17	1,046	78.02	84.01	85.33	88.55	87.18	82.34	83.11	88.37	88.91	87.06	90.94	90.50	89.33	88.20	83.57	86.36	87.31	8.76	91.24
29	Yucatán	6	456	79.46	84.28	85.31	86.48	88.26	81.63	84.38	86.08	87.68	87.51	91.62	90.37	90.86	89.30	87.30	86.70	88.16	5.14	94.86
30	Zacatecas	4	182	70.24	78.32	79.22	82.01	80.86	73.76	79.26	79.25	82.53	80.96	85.98	82.04	85.86	87.64	85.17	80.87	82.26	10.99	89.01
Total		320	21,528	71.48	79.66	80.96	83.70	83.69	76.15	79.73	81.02	83.54	82.42	88.69	86.83	86.81	86.61	83.37	82.32	83.71	8.70	91.30

Cuadro 2. Encuesta de Clima y Cultura _Organizacional
Comparativo Histórico 2019-2022 por Colegio Estatal



No	Estado	2019	2020	2021	2022
1	Aguascalientes	78.05	79.53	74.36	83.32
2	Baja California	86.33	78.23	73.1	80.62
3	Baja California Sur	78.22	80.27	75.61	80.57
4	Campeche	78.06	82.66	75.27	79.26
5	Ciudad de México	82 SFP	82.39 SFP	79.76 SFP	Aplica SFP
6	Coahuila	85.72	83.19	80.73	86.47
7	Colima	87.61	92.64	88.26	91.93
8	Chiapas	81.65	79.05	75.4	84.75
9	Chihuahua	79.39	79.55	76.56	80.60
10	Durango	75.9	74.58	67.2	78.92
11	Estado de México	82.61	86.05	82.64	83.91
12	Guanajuato	82.42	84.97	79.74	82.14
13	Guerrero	76.46	77.6	72.84	81.04
14	Hidalgo	74.62	80.42	73.81	80.49
15	Jalisco	82.77	82.74	76.41	82.09
16	Michoacán	81.13	79.01	76.41	81.45
17	Morelos	85.29	85.42	82.64	84.28
18	Nayarit	76.38	72.35	63.86	72.11
19	Nuevo León	87.36	89.51	86.5	86.31
20	Oaxaca	82 SFP	82.39 SFP	79.76 SFP	Aplica SFP
21	Puebla	83.53	82.65	74.84	82.41
22	Querétaro	77.89	78.89	73.19	82.82
23	Quintana Roo	74.35	77.78	74.88	79.09
24	San Luis Potosí	77.27	79.66	75.1	79.80
25	Sinaloa	86.23	84.81	82.99	85.99
26	Sonora	85.38	84.02	80.35	82.29
27	Tabasco	82.62	81.62	78.91	82.96
28	Tamaulipas	85.33	81.04	78.59	84.64
29	Tlaxcala	81	79.07	69.11	75.27
30	Veracruz	83.85	82.65	78.87	86.36
31	Yucatán	88.27	83.67	77.97	86.70
32	Zacatecas	78.61	78.78	71.43	80.87
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN		80.97	81.40	76.63	82.32



Año	Índice de Satisfacción
2021	76.63
2022	82.32
Diferencia Porcentual	5.69%





GOBIERNO DE
MÉXICO

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

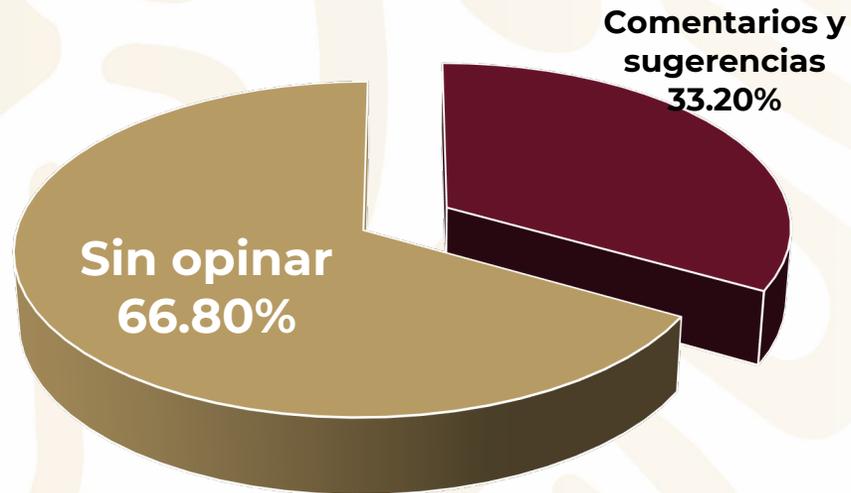


**Resultados Nacionales de
Encuesta de Encuesta de
Clima y Cultura
Organizacional (e-CCO)**

**Comentarios y
sugerencias del
personal**

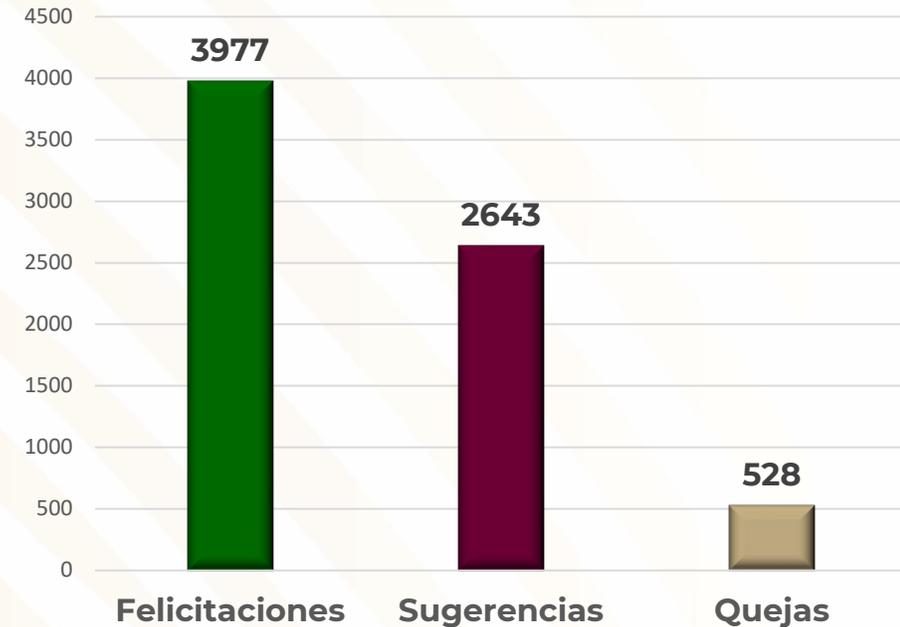


Gráfica 25. Encuesta de Clima y Cultura Institucional
Comentarios y Sugerencias
Aplicación, Resultados y Análisis 2022



En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022, participaron un total de **21,528 empleados (docentes y administrativos)**, de ellos, se recibieron **7,148 comentarios**, representando un **33.20%** Entre éstos se encuentran felicitaciones, quejas y sugerencias.

Encuesta de Clima y Cultura Institucional
Comentarios y Sugerencias
Aplicación, Resultados y Análisis 2022





Clima y Cultura Organizacional

Felicitaciones

- ❑ Agradecimiento y reconocimiento a la Institución por permitirme tener bienestar en todos los sentidos, qué hacen falta recursos para mejorar la infraestructura no hay duda, pero debemos aprovechar lo que tenemos y tener mejor actitud personal. **Plantel Felipe Benicio Martínez Chapa.**
 - ❑ El personal de **León III** es un equipo altamente eficaz, orientado al servicio y mejora constante, siempre en el marco de la normatividad e impulsando el mejor ambiente laboral y académico en beneficio de la comunidad educativa.
 - ❑ Una felicitación a todo el personal Directivo, Administrativo y operativo de mi institución, por el apoyo que siempre he recibido para el buen desarrollo de mis actividades, en especial a mi jefa directa. **Plantel Acámbaro.**
 - ❑ Felicitar al todo el personal del plantel por distinguirse por promover siempre un trato respetuoso y darle sentido de pertenencia a todos, hacer que todos vengan con gusto. **Plantel Dr. Carlos Canseco González.**
- ❑ Siento gran compromiso institucional, felicidad y agradecimiento por pertenecer al Conalep **Cancún IV**, ¡Felicitaciones a todas las autoridades de Conalep Nacional y Quintana Roo, quienes han hecho un extraordinario trabajo para proveer de una infraestructura, mobiliario, talleres y equipamiento para la educación de jóvenes cancenenses en las áreas de Construcción, Nutrición, Alimentos y Bebidas; siendo estas especialidades de gran valor en este gran destino turístico! De verdad, Cancún agradecido y feliz. desde mi posición de empleada, pero también expresando desde el sentir de padres de familia, alumnos y comunidad cancenense, que me lo han transmitido, mil gracias!!!
 - ❑ Se agradece a Conalep por la flexibilidad que nos otorga ante ciertas situaciones. **Plantel Atizapán II.**



Clima y Cultura Organizacional

Sugerencias

- ❑ Se debe fomentar más el trabajo en equipo, hacer juntas antes de realizar cualquier evento importante que incluya a personal cuya área se vaya a utilizar para que sea más eficiente a la hora de dichos eventos, así todos trabajamos de una forma más confortable y con mucho tiempo de anticipación, y que los directivos sean más atentos a las peticiones de la personalidad. **Plantel Lic. Manrique Dagdug Urgell.**
- ❑ Que existan igualdad y áreas de oportunidad para todos. **Plantel Tlalnepantla III.**
- ❑ Que se dé más atención al docente por parte de los directivos, ya que no reconocen el valor que aportan a la enseñanza aprendizaje. **Plantel Los Reyes la Paz.**
- ❑ Es muy molesto que entre áreas no tengamos apoyo para realizar el trabajo y también no tenemos recursos materiales para realizar el trabajo. **Plantel Ecatepec III.**
- ❑ Como incentivo a los docentes que se ve su esfuerzo y dedicación y logro de objetivos promoverlos a un nivel arriba x ejemplo si es técnico ofrecerle el salario de un pasante y así reconocer su dedicación. **Plantel Saltillo I.**
- ❑ Que la atención laboral y de convivencia social por parte de la dirección sea cordial y atenta con todos los trabajadores de la institución (administrativos, manual - operativo y docentes). Que no se manifiesten conductas despectivas hacia el personal ya que considero que eso va en contra de lo que manifiesta la NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación. **Plantel Tecámac.**



Clima y Cultura Organizacional

Quejas

- ❑ No hay comunicación con nuestras autoridades, nuestra jefa no se abre al diálogo o acuerdos solo impone no acepta sugerencias son voluntariosas lo que obstruye a mejorar nuestras actividades. La información nos la hacen llegar en el último momento se molestan si cuestionamos alguna información. **Plantel Silao.**
- ❑ Considero que las condiciones como trabajadores, debes ser iguales en todos los aspectos, entre Docentes y Administrativos, entre jefes u Operativos. Ya que hay muchas diferencias entre nosotros, en las oportunidades, en los tratos, en satisfacer las necesidades, el trato, etc. **Plantel Ciudad del Carmen.**
- ❑ Que exista material, equipó, herramienta y recursos didácticos en los Talleres y Laboratorios, suficientes para atender a grupos de hasta 50 estudiantes. **Plantel Los Reyes la Paz.**
- ❑ Requerimos urgentemente herramientas, insumos para realizar los trabajos. Equipos de cómputo, climas en las áreas que lo requieren ya sea por mantenimiento y/o cambio. **Plantel Lic. Jesús Martínez Ross-Chetumal.**
- ❑ Que por favor estén más al pendiente de los empleados ya que unos entran checan, se van y regresan a checar y siempre son los mismos compañeros, realmente no nos tratan a todos igual hay muchas preferencias. **Plantel Ciudad Victoria.**
- ❑ No hay un buen clima laboral ya que ven a los docentes como enemigos a vencer. **Plantel Cuautitlán I.**
- ❑ Hay favoritismo en el Plantel, debido a que solapan a trabajadores flojos, ausentes, que cobran sin hacer nada. En otras ocasiones he dado hasta nombres de los empleados involucrados y no ha servido de nada, no entiendo para que la Encuesta, si no actúan, solo les sirve, para sacar estadísticas. **Plantel Ometepec.**



GOBIERNO DE
MÉXICO

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**Resultados Nacionales de
Encuesta de Encuesta de
Clima y Cultura
Organizacional (e-CCO)**

**Oportunidades de
mejora**



1. El factor con más bajo índice es el de “Reconocimiento Laboral” con 71.48%. No siempre se trata de estímulos económicos, sino de pequeñas acciones que identifiquen a los empleados eficaces, responsables y éticos, y se les apoye mediante “salario emocional”. En este sentido, es necesario fortalecer la cultura del esfuerzo y reconocer los desempeños individuales y grupales que aportan a la transformación de la institución.



2. Asimismo, el factor de “Comunicación” presenta serias deficiencias (79.66%) por lo que se recomienda definir los mecanismos de comunicación interna, donde la información llegue a todo el personal, incluyendo los docentes. No basta capacitarse en temas de comunicación es necesario practicarla de manera eficaz en la operación de los procesos.



3. En lo que se refiere al reactivo si existe “Acoso u Hostigamiento sexual” sólo el 8.78% respondió afirmativamente, dato que no es alto pero si grave. Se recomienda fortalecer los procesos de capacitación en estos temas, practicar los valores CONALEP, difundir la cultura de la denuncia e implementar los protocolos de atención a víctimas. Recordemos que el “No actuar” es un acto de complicidad.



4. Finalmente, se identifica un alto grado de molestia y/o descontento por parte de los docentes, no sólo por la falta de recursos para la operación del proceso “enseñanza-aprendizaje”, sino relativo a la falta de integración a nivel plantel, en donde existen diferencias con el personal administrativo. Recordemos que el clima laboral lo hacemos todos como equipos de trabajo, evitemos la exclusión.



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**



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



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



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