



INFORME DE RESULTADOS
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020**
APLICADA POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA A LA APF

Oficinas Nacionales ■ Ciudad de México ■ Oaxaca
Febrero, 2021

ÍNDICE

Introducción	3
¿Qué es el clima y cultura organizacional?.....	4
Objetivo.....	4
Marco Normativo	4
Factores de Medición.....	5
Metodología.....	6

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

I. Análisis cuantitativo: resultados estadísticos	7
1.1 Datos sociodemográficos.....	8
1.2 Resultados globales	13
1.3 Resultados por factor de medición.....	15
1.4 Resultados por reactivo de medición.....	15
II. Análisis cualitativo: comentarios y sugerencias del personal	22
2.1 Clasificación de sugerencias emitidas por el personal	24
2.2 Clasificación de quejas emitidas por el personal	26
2.3 Clasificación de felicitaciones emitidas por el personal.....	28
2.4 Clasificación de otros comentarios emitidos por el personal.....	29
III. Comparación de Resultados: entre instituciones.....	31
3.1 Comparativo con instituciones del Ramo 11.....	32
Conclusiones	34

Informe de Resultados ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020



Introducción

La Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF de la Secretaría de la Función Pública (SFP) convocó en el mes de septiembre de 2020, mediante el Oficio No. SRCI/UPRH/1044/2020 dirigido a los Titulares de la Unidad de Administración y Finanzas o equivalentes en las instituciones y entidades, a participar en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

La aplicación para el sector educativo (Ramo 11) se realizó en el mes de octubre, en donde CONALEP tuvo una participación de 2,076 servidores públicos de Oficinas Nacionales, la Unidad de Operación Desconcentrada de la Ciudad de México (UODCDMX) y la Representación de CONALEP en el Estado de Oaxaca (RCEO), equivalente al 90.38%.

Si bien todas las aplicaciones de la ECCO se han realizado en línea, en esta ocasión la ECCO se adaptó a las circunstancias actuales y fue contestada desde los hogares de los encuestados, midió la percepción del personal con respecto al trabajo realizado a la distancia para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el virus COVID 19. Por lo tanto, disminuyeron los factores de medición, pero se crearon otros nuevos en el que se diseñaron otros reactivos, por primera ocasión se midió la percepción del personal sólo a nivel institucional y no por unidad administrativa.

En este sentido, es importante considerar que el desarrollo de las personas servidoras públicas es pieza fundamental para el cumplimiento de los objetivos y principios rectores del Gobierno de México. Conocer su opinión y percepción respecto de los factores del clima y la cultura organizacional en sus dependencias es fundamental, ya que estos afectan de manera positiva o negativa su desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución.

Conforme los lineamientos metodológicos, una vez recibidos los resultados e identificadas las áreas de oportunidad, se deberá instrumentar un programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) a desarrollarse durante el 2021. En esa emergencia sanitaria se requieren acciones solidarias y colaborativas de todos, se trata de preservar la vida y cómo servidores públicos debemos generar las





condiciones físicas y ambientales para seguir brindando servicios educativos con calidad y a la distancia.



¿Qué es el clima y cultura organizacional?

De acuerdo a la definición de la SFP... "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".



Objetivo

Conocer la percepción de las personas servidoras públicas que están trabajando a distancia, de forma presencial y/o mixta, sobre las medidas que se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el virus COVID-19, así como otros aspectos que afectan positiva o negativamente su desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de las instituciones, para que así los altos mandos puedan establecer acciones de mejora al interior de las mismas.



Marco Normativo

La aplicación de la ECCO se sustenta en el artículo 55 fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020 y en los numerales 59 al 62 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, última reforma del 17 de mayo de 2019.





Factores de Medición

		Descripción
1	 Balance Trabajo-Familia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
2	 COVID-19	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
3	 Género, igualdad y no discriminación	Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad.
4	 Trabajo a distancia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota
5	 Trabajo presencial	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante en esta emergencia sanitaria.



Metodología

La ECCO utiliza el método de medición de la escala de Likert, para evaluar la percepción de las personas servidoras públicas. Mediante el uso de esta escala, se responde específicamente con base en el nivel de acuerdo o desacuerdo de diversas situaciones.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Rango	(+) Positivo			(-) Negativo		No aplica
	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Respuesta						
Valor de la respuesta	5	4	3	2	1	0

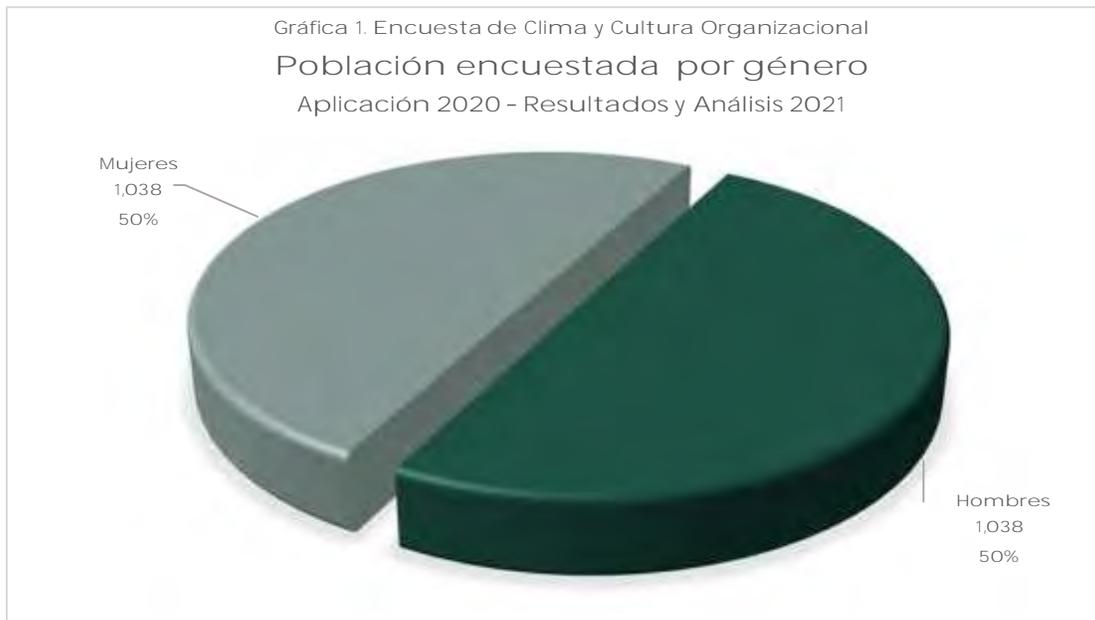




I. Análisis cuantitativo: resultados estadísticos



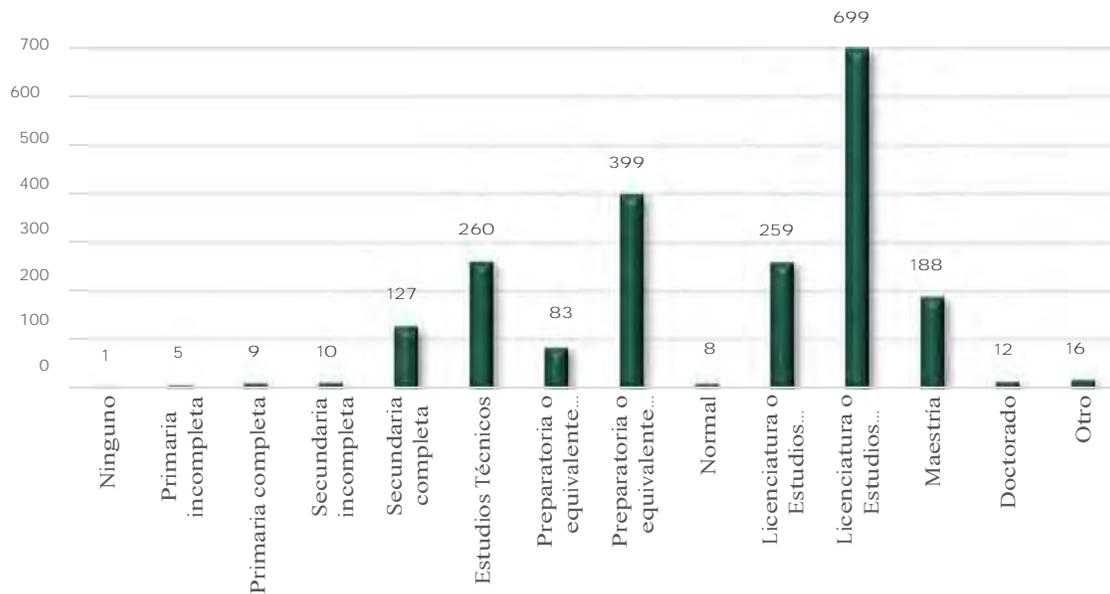
1.1 Datos sociodemográficos



Gráfica 3. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Población encuestada por estado civil
Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021

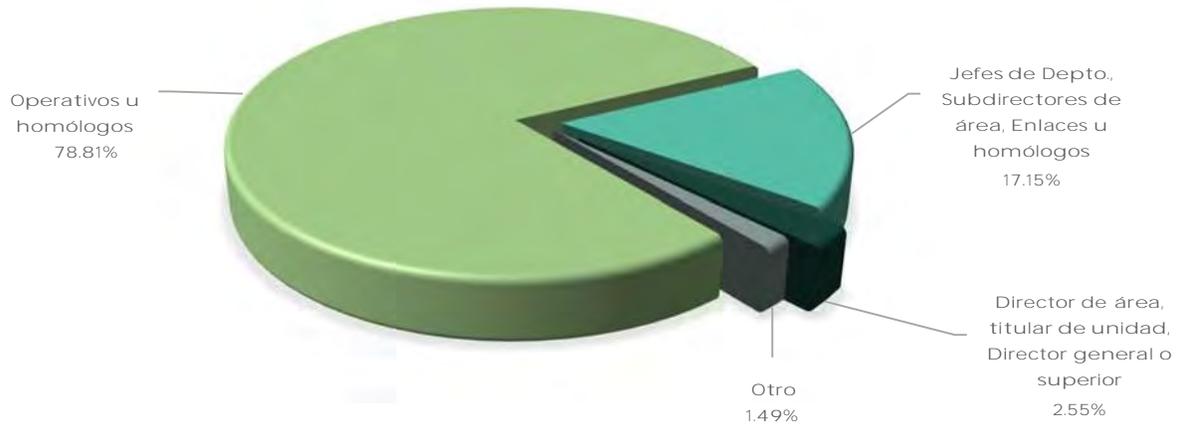


Gráfica 4. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Población encuestada por nivel escolar
Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021

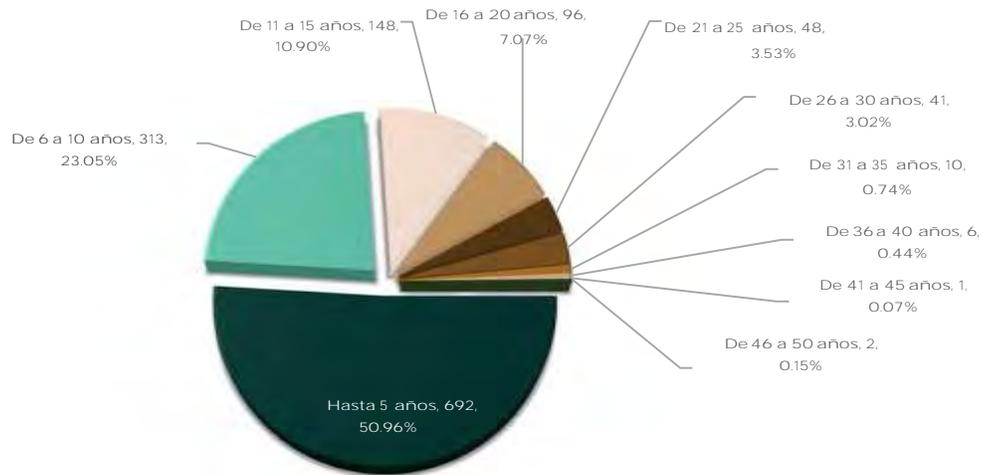




Gráfica 5. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional Población encuestada por nivel de puesto Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021

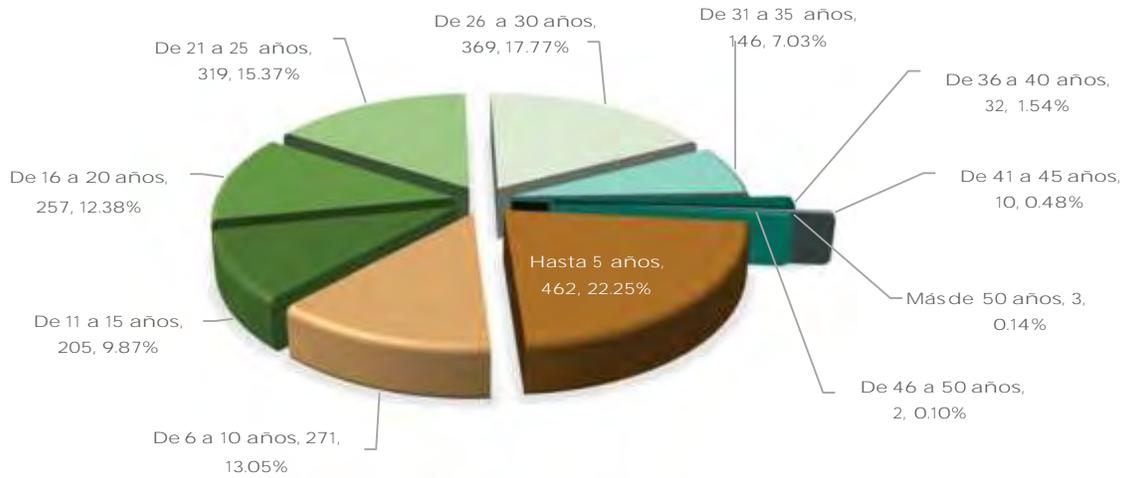


Gráfica 6. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional Periodo en años perteneciendo a la iniciativa privada Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021

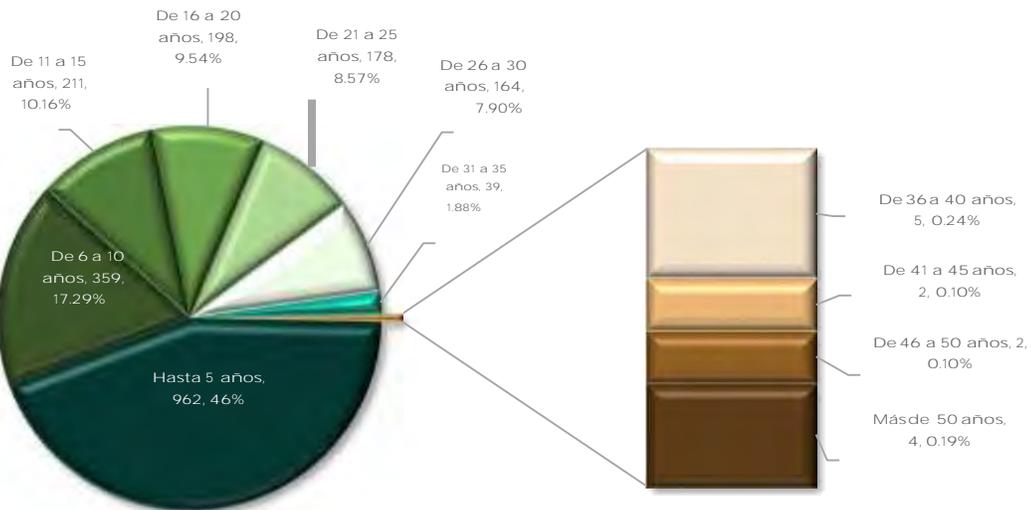


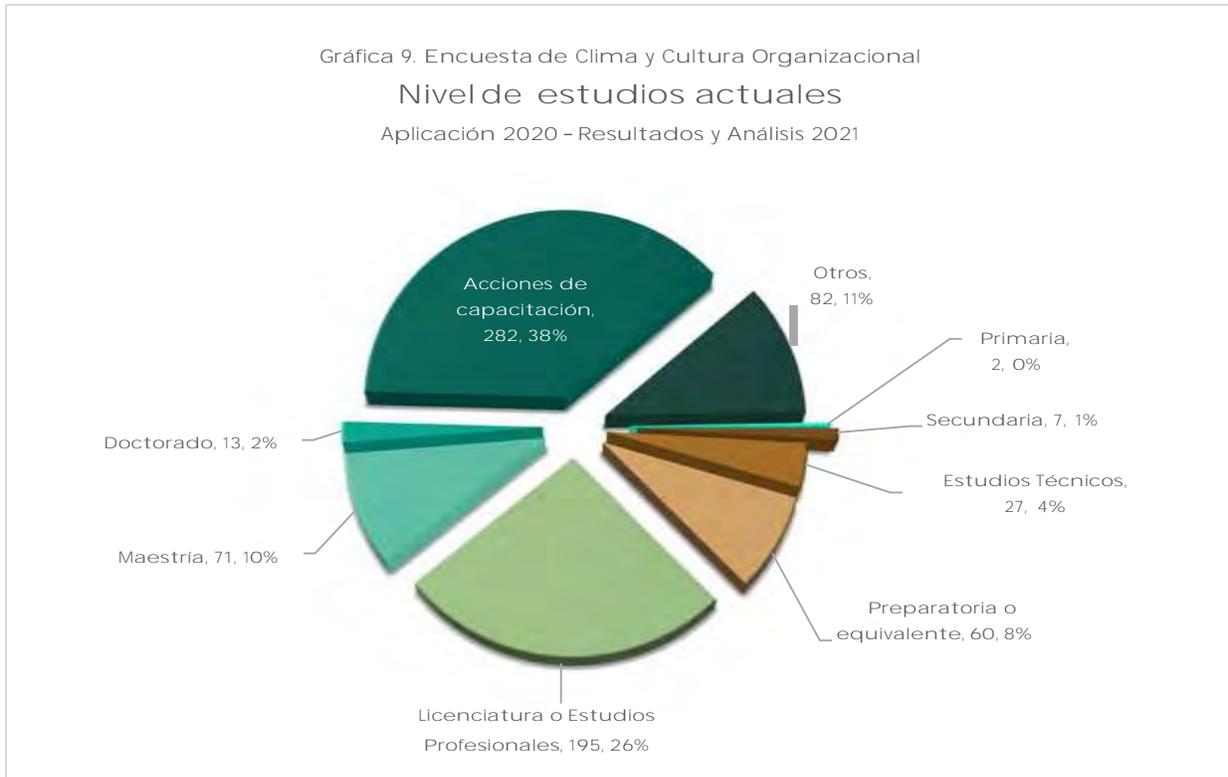


Gráfica 7. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Rango en años de trabajar en la Administración Pública Federal
Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021



Gráfica 8. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Años en el puesto
Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021





El perfil general de los encuestados, se conforma de la siguiente manera:

1. De los 2,297 servidores públicos registrados, correspondiente a las Oficinas Nacionales, UODCDMX y RCEO, participaron 2,076 (1,038 mujeres y 1,038 hombres), equivalente al 90.38% del total del universo a encuestar. Lo que advierte un equilibrio entre ambos géneros.
2. Los rangos con respecto a las edades de los encuestados inician en los 18 años y terminan en más de 70. Las categorías de mayor frecuencia son las que comprenden de los 41 a 50 años (633 personas) y de los 51 a 60 años (602 personas); este resultado apunta una plantilla predominantemente experimentada pero que en algunas ocasiones origina resistencia al cambio.
3. Dentro del personal se tiene el 57.66 % (1,197 personas) que están casadas y el 42.34 % (879 personas) se encuentran solteras. Esto permite orientar y fortalecer políticas internas que faciliten el equilibrio "familia-trabajo".
4. El perfil profesional de la plantilla se compone en su mayoría de personas con licenciatura (699 completa y 259 incompleta), sólo 188 con maestría y 12 con doctorado. Al mismo tiempo se observan 152 personas con estudios básicos (primaria y secundaria) que están desempeñando actividades dentro del servicio público, esto permite la

identificación de las necesidades formativas y promover el incremento de la escolaridad en esta población.

5. Del total del personal encuestado, 1,636 personas (equivalente al 78.81%) ocupan puestos operativos u homólogos y el remanente 440 personas (equivalente al 21.19%) se encuentra en puestos de mando medio y directivo. Por lo tanto, se infiere que el personal operativo es quienes determinan la tendencia de los resultados de la calificación global del clima laboral.
6. Sobresalen el 65.41 % de servidores públicos (equivalente a 1,358) quienes tienen experiencia tanto en el ámbito público y privado, y el 34.59 % (718 funcionarios) su experiencia laboral radica exclusivamente en el ámbito público. Esto permite, la valoración actual de su puesto de trabajo y recuperar experiencias vividas en otros ámbitos laborales.
7. Respecto a la antigüedad en la APF, el grupo más grande es aquel que tiene hasta 5 años bajo el sistema público (462 personas), le siguen los que llevan entre 26 y 30 años (369 funcionarios) y en tercera posición, aquellos que llevan entre 21 a 25 años como servidores públicos (319 empleados). Este indicador demuestra un alto número de personas con menos de 5 años en la administración pública y por lo tanto la importancia de fortalecer en ellos la calidad en el servicio y los valores que deben regir la actuación pública.
8. Sobresale el 64.40% (1,337 de los encuestados), quienes no estaban realizando ningún tipo de estudio formal o informal en el momento de la aplicación de la encuesta. Sin embargo, de manera permanente se promueve en la institución la capacitación para la profesionalización de los servidores públicos, a través de plataformas donde se imparten cursos y diplomados.

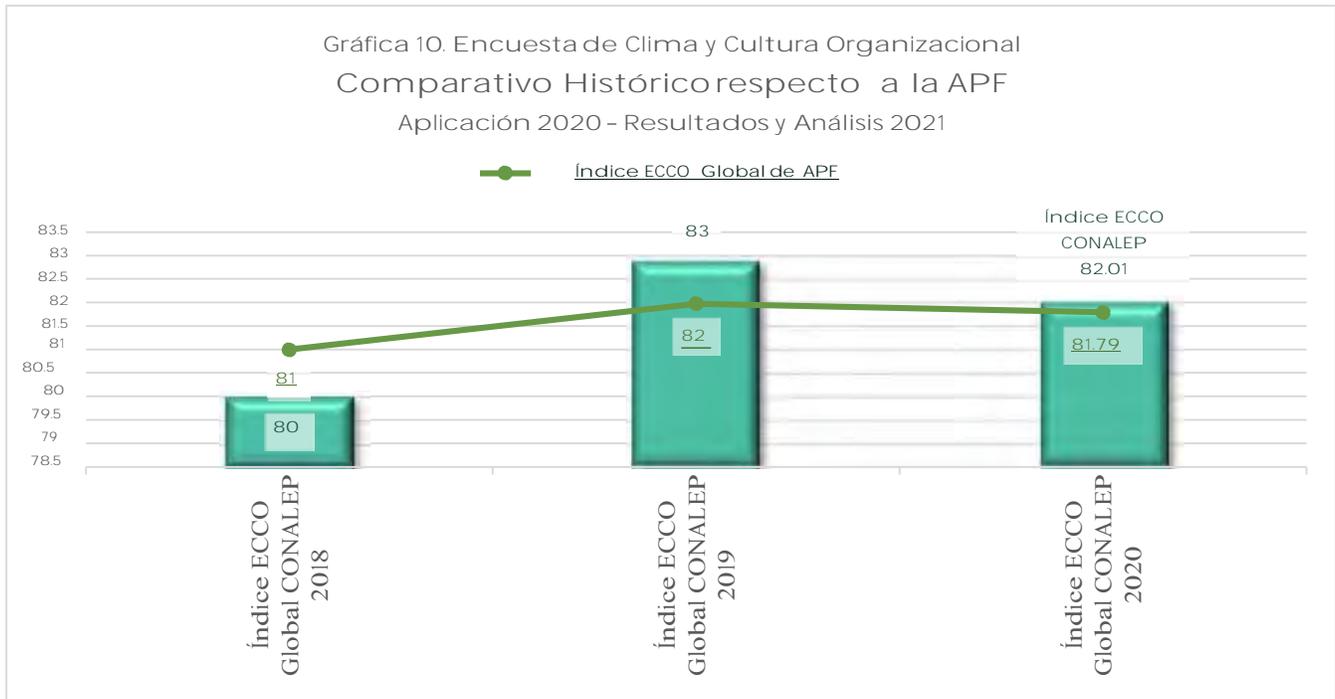
1.2 Resultados globales

El resultado de la ECCO 2020 para el CONALEP muestra un Nivel General de Satisfacción Laboral de 82.01 puntos porcentuales. Como se observa, existe un decremento de 0.99 % comparación con el año anterior y una mejora del 0.22 % sobre la Administración Pública

Federal. Cabe destacar que para este año 2020, el cuestionario tuvo un enfoque diferente en comparación con los años anteriores, ya que está orientado hacia las medidas que se han implementado en las instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el virus COVID-19.

Año	Resultado CONALEP	Resultado APF
2020	82.01	81.79
2019	83.00	81.98
2018	80.00	81.00

Estos resultados colocan al CONALEP por encima de los resultados de la Administración Pública Federal (APF.) Ver gráfica 10.



Conforme a la “Guía para registrar en el Sistema RHnet el PTCCO” el CONALEP se encuentra con un “Resultado notable con un rango positivo”. Esto es gratificante, ya que se han realizado diversas acciones para enfrentar la emergencia sanitaria. Para este año 2021, se focalizarán las prácticas de transformación sobre los resultados con rango negativo (insuficiente, deficiente o nulo), sobre acciones necesarias para mantener la salud física y emocional del personal, así como de acciones por unidad administrativa que contribuyan al fortalecimiento del servicio público.

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

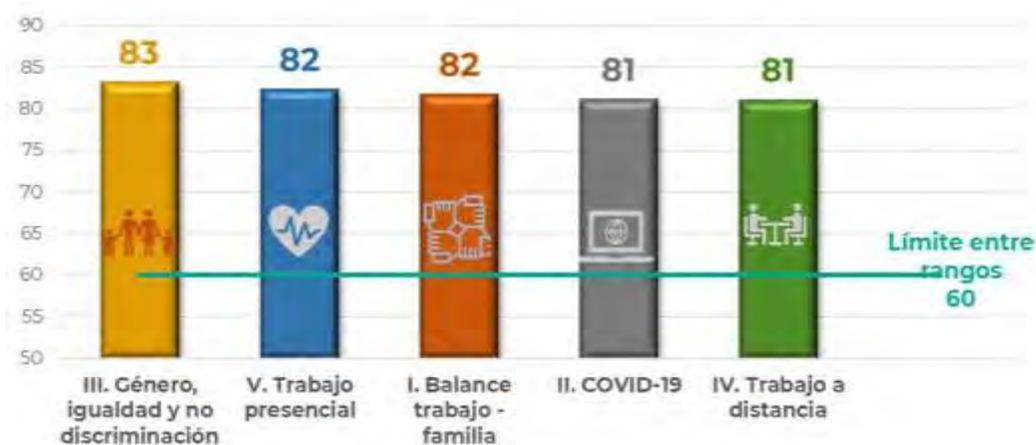
Fuente: Guía para registrar en el Sistema RHnet el PTCCO 2021, SFP.



1.3 Resultados por factor de medición

De los cinco factores de medición, todos presentan una calificación con resultados con rango positivo: "Género, igualdad y no discriminación" (83), "Trabajo presencial" (82), "Balance trabajo-familia" (82), "COVID-19" (81), y "Trabajo a Distancia" (81). En general, todos se encuentran en un nivel notable-positivo (intervalo 75-90) y ninguno se encuentra en un intervalo menor al 59 para definirse con rango negativo. (Ver gráfica 11).

Gráfica 11. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional Calificación por factor de la Medición a nivel Institucional Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021



Las cifras generales plantean un escenario positivo para la Institución; sin embargo, a continuación, se hace una revisión a detalle de los resultados por reactivo para obtener información específica y encontrar áreas de oportunidad, donde deban realizarse prácticas de transformación.

1.4 Resultados por reactivo de medición

Con el propósito de realizar un análisis más detallado, se revisaron los 30 reactivos de medición, en los cuales no se identifica alguno como sobresaliente, 29 con resultado notable y sólo uno con resultado insuficiente. (Ver gráficas 12-16):

No. Reactivo	Descripción del Reactivo	Resultado	Tipo de Resultado
Reactivo 232	Cuando trabajo vía remota cumpla con los objetivos establecidos.	89	Notable

No. Reactivo	Descripción del Reactivo	Resultado	Tipo de Resultado
Reactivo 215	En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	88	Notable
Reactivo 214	Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	87	Notable
Reactivo 210	Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	86	Notable
Reactivo 228	Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.	86	Notable
Reactivo 218	Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	85	Notable
Reactivo 223	En mi institución se respetan las diferencias de las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición.	85	Notable
Reactivo 217	En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables.	84	Notable
Reactivo 225	En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.	84	Notable
Reactivo 221	Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad	83	Notable
Reactivo 233	En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	83	Notable
Reactivo 219	En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.	82	Notable
Reactivo 220	En mi institución se han adoptado políticas encaminadas a promover la igualdad de género, así como impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles.	82	Notable



No. Reactivo	Descripción del Reactivo	Resultado	Tipo de Resultado
Reactivo 222	En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres.	82	Notable
Reactivo 224	En mi institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.	82	Notable
Reactivo 229	En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.	82	Notable
Reactivo 234	Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumplo con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria.	82	Notable
Reactivo 216	En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	81	Notable
Reactivo 235	En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.	81	Notable
Reactivo 208	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia	80	Notable
Reactivo 209	Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.	80	Notable
Reactivo 226	Tengo acceso a las herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar mis actividades vía remota (internet, equipo de cómputo, software, etc.).	80	Notable
Reactivo 227	He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.	80	Notable
Reactivo 230	Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).	80	Notable



No. Reactivo	Descripción del Reactivo	Resultado	Tipo de Resultado
Reactivo 236	Cuando asisto a mi lugar de trabajo físico cuento con el equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar mis actividades incluso durante la emergencia sanitaria.	79	Notable
Reactivo 237	En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.	79	Notable
Reactivo 211	Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.	78	Notable
Reactivo 212	Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas.	77	Notable
Reactivo 213	Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	75	Notable
Reactivo 231	Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	68	Suficiente

Como se observa, el personal hace notoria las acciones de "trabajo realizado a la distancia, cumpliendo con los objetivos establecidos y con información sobre el COVID-19"; sin embargo, existen dudas o temores sobre "si al regreso a laborar físicamente, existen o existirán los espacios para mantener la sana distancia, los protocolos de limpieza y desinfección, así como los protocolos para identificar casos sospechosos de contagio".

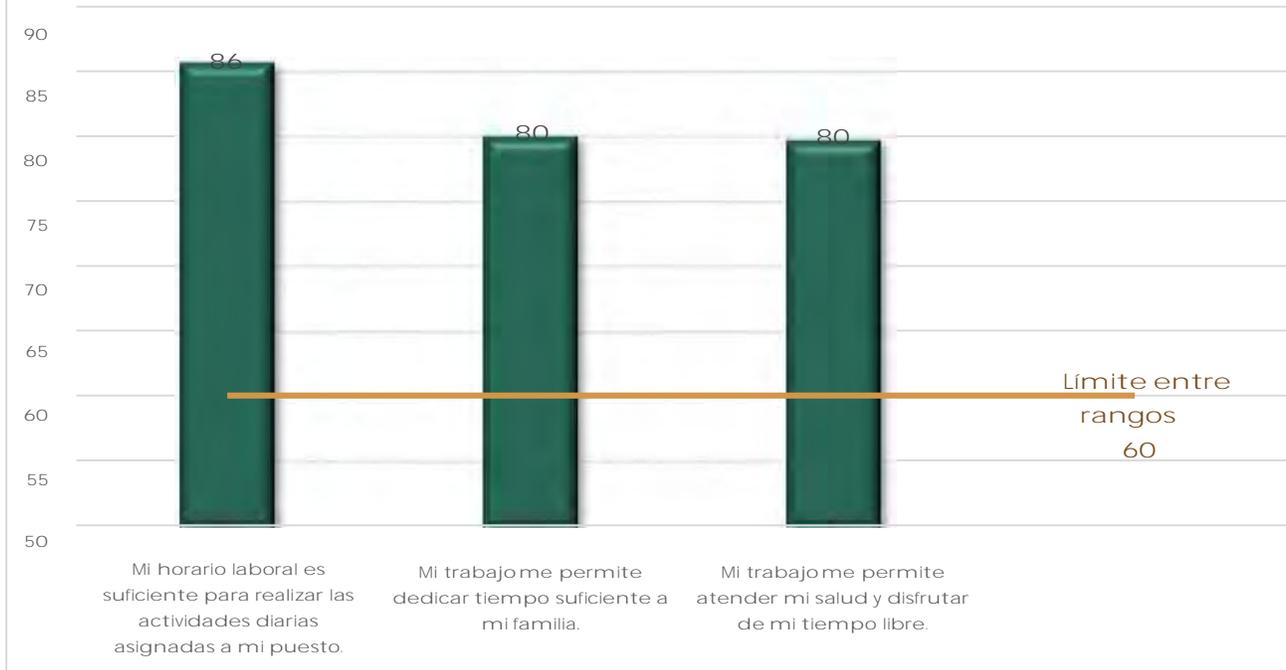




Gráfica 12. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional Factor

I. Balance trabajo - familia Aplicación 2020 -

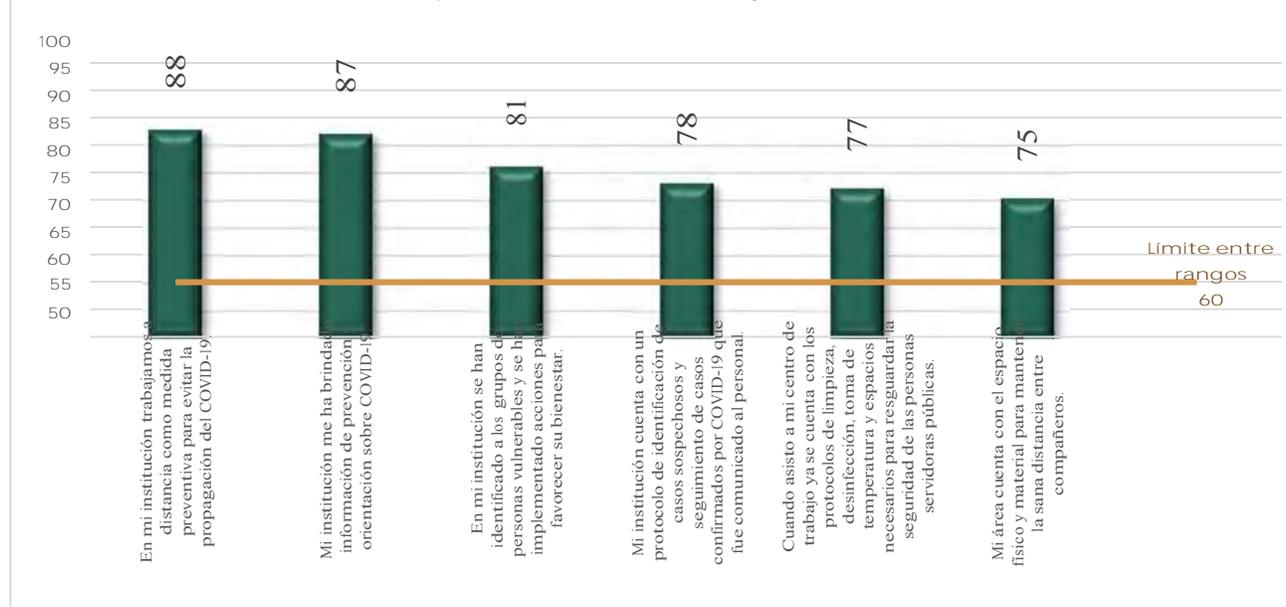
Resultados y Análisis 2021



Gráfica 13. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

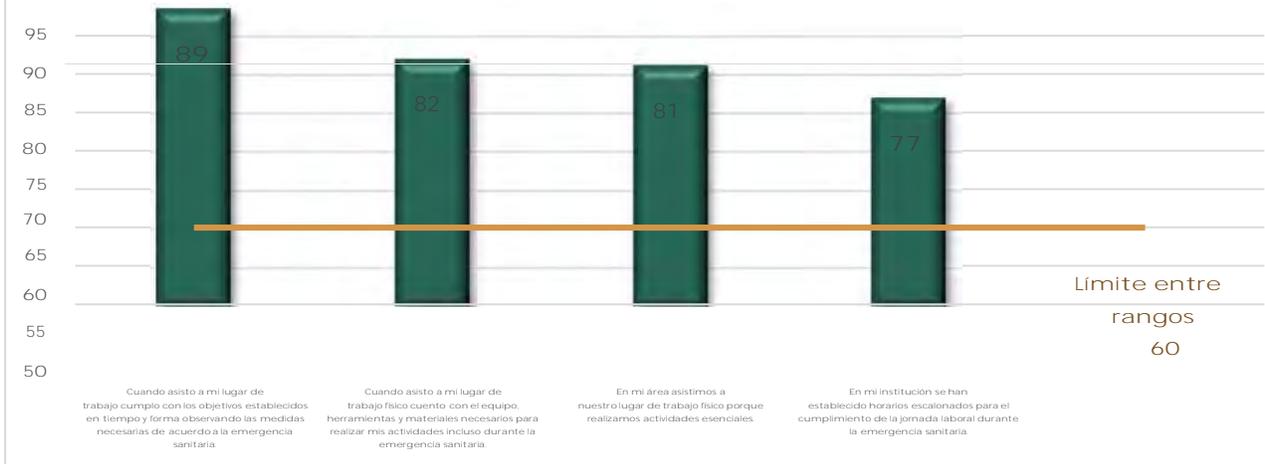
Factor II. COVID-19

Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021



Gráfica 16. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional Factor

V. Trabajo presencial Aplicación 2020 - Resultados y
Análisis 2021



Como se observa, ningún factor ni reactivose encuentra por debajo del umbral de 59 %, por lo que se deberán encontrar oportunidades de mejora en los comentarios y sugerencias del personal.





II. Análisis cualitativo:

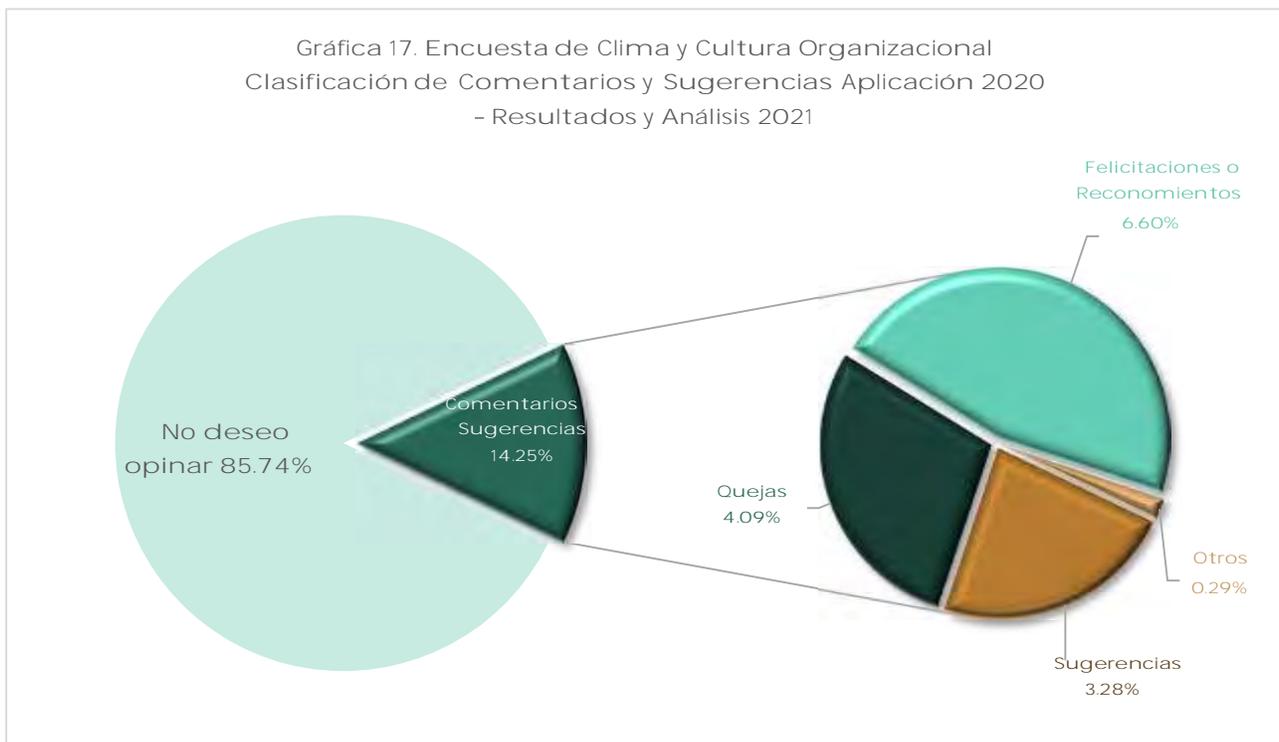
comentarios y sugerencias del personal



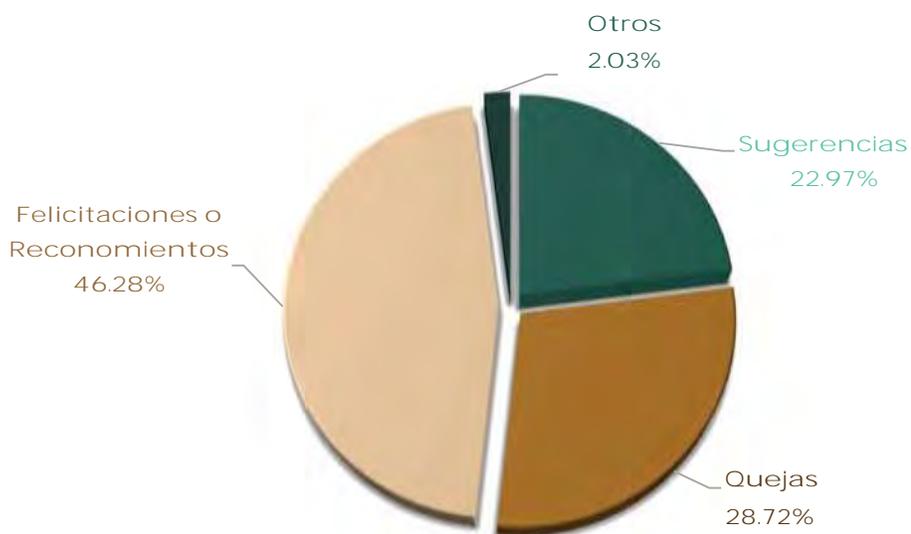
Para la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020 el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) registró ante la Secretaría de la Función Pública (SFP) un universo de 2,297 servidores públicos, de ellos participó un total de 2,076, equivalente al 90.38 %. Del total de personas encuestadas se recibieron un total de 296 “comentarios y sugerencias”, emitidos por el 14.26% de los encuestados.

Para su análisis se realizó una clasificación, agrupando las intervenciones según el “tipo de comentario”, formándose cuatro grupos con los siguientes resultados:

- A. 68 sugerencias, equivalentes al 22.97 %
- B. 137 felicitaciones o reconocimientos, pertenecientes al 46.28 %
- C. 85 quejas, correspondientes al 28.72 %
- D. 6 “otros comentarios”, equivalente al 2.03%
- E. 1,780 “no deseo opinar”, equivalente al 85.74%



Gráfica 18. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Clasificación de Comentarios y Sugerencias Aplicación
2020 - Resultados y Análisis 2021



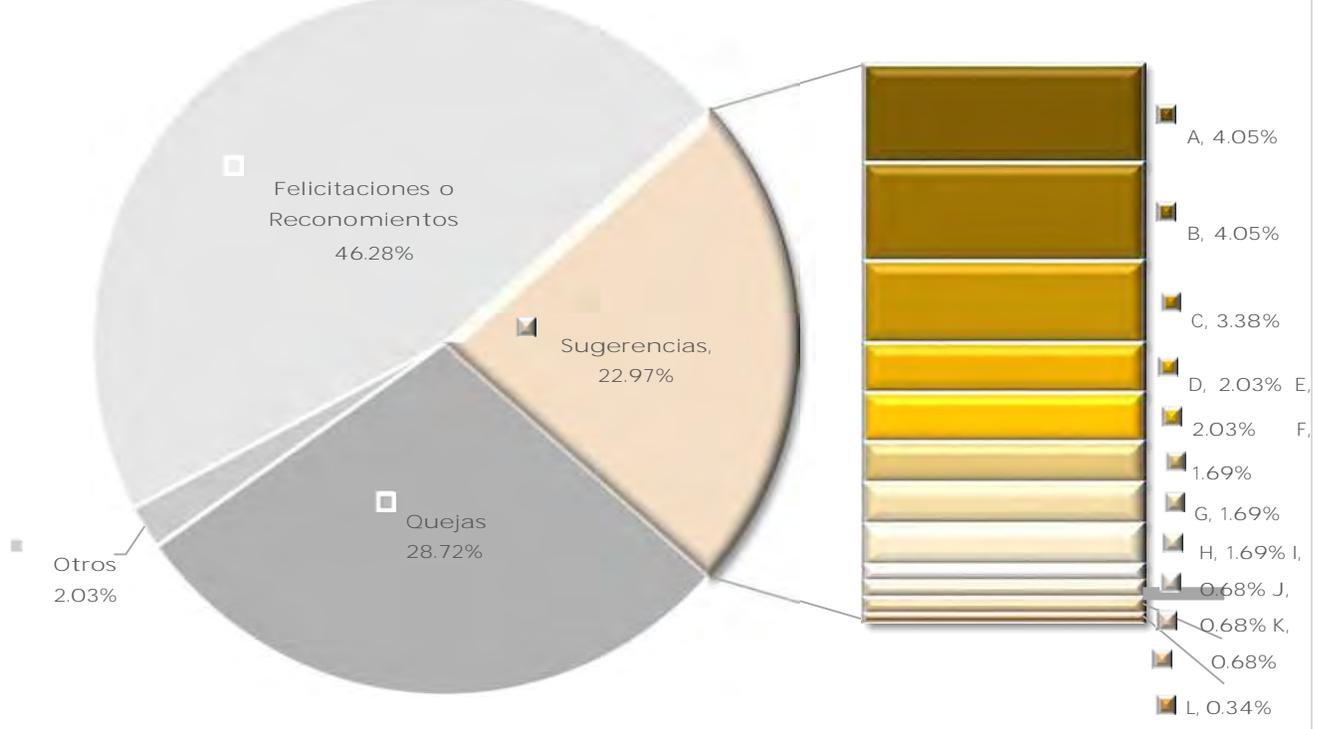
2.1 Clasificación de sugerencias emitidas por el personal

USO DE FACTOR	FACTOR ASOCIADO	TEMÁTICA	FRECUENCIA
FACTORES 2020	II.COVID-19	Implementar medidas sanitarias y sanciones a quien no las cumpla.	12
FACTORES 2020	II.COVID-19	Capacitar y/o Informar sobre medidas sanitarias tomadas por el CONALEP, las UA y planteles.	2
FACTORES 2020	IV.Trabajo a distancia	Promover el trabajo a distancia, incluso después de la contingencia, con preferencia para personas con mayores riesgos.	5
FACTORES 2020	IV.Trabajo a distancia	Sensibilizar a operativos sobre importancia del trabajo durante la contingencia (presencial o a distancia) y mejorar la planeación u operación de servicios para alumnos durante la contingencia.	6

USO DE FACTOR	FACTOR ASOCIADO	TEMÁTICA	FRECUENCIA
FACTORES 2020	V.Trabajo presencial	Mejorar la planeación y establecer acuerdos (por equipos) de comunicación, dinámicas y estrategias para el trabajo presencial y/o a distancia, así como apoyo psicológico durante contingencia.	12
FACTORES 2019	II.Capacitación especializada y desarrollo	Planeación y operación adecuada de cursos en línea, con diversos temas, para todo el personal (incluidos docentes), de acuerdo con las funciones y actividades respectivas.	5
FACTORES 2020	III. Género, igualdad y no discriminación	Solicitar informes comparativos de contratación de mujeres y hombres por año, así como uso de escalafón.	2
FACTORES 2019	VI.Comunicación	Fortalecer comunicación y respeto entre todos los servidores públicos, considerando opiniones y realidades diversas.	6
FACTORES 2019	VII. Disponibilidad y recursos	Mejoras en disponibilidad de recursos, equipos o instalaciones.	5
FACTORES 2019	XI. Liderazgo y participación	Exámenes periódicos de conocimientos y aptitud para personal directivo.	1
FACTORES 2019	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Adecuaciones para la encuesta, el proceso o periodicidad de aplicación y/o seguimiento.	10
FACTORES 2019	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Mejorar comunicación de líderes y jefes de área, atención a comentarios ECCO y sensibilización al personal sobre la esencia de la encuesta.	2



Gráfica 19. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
 Clasificación Sugerencias
 Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021



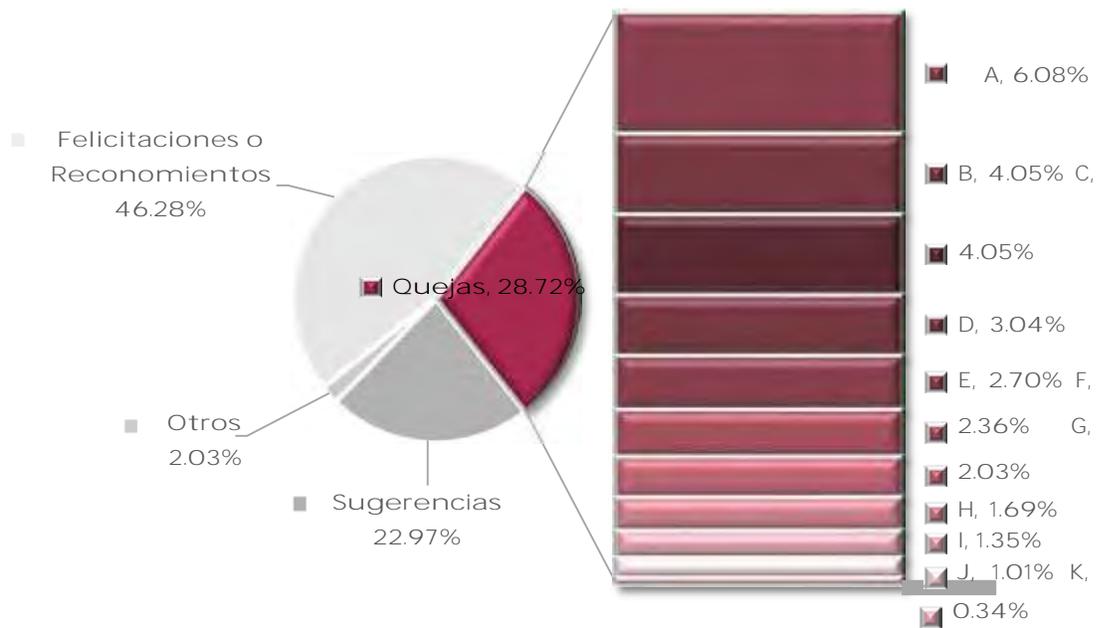
2.2 Clasificación de quejas emitidas por el personal

USO DE FACTOR	FACTOR ASOCIADO	TEMÁTICA	FRECUENCIA
FACTORES 2020	II.COVID-19	Falta de medidas preventivas de COVID.	18
FACTORES 2020	IV.Trabajo a distancia	Dinámica de trabajo negativa durante contingencia.	12
FACTORES 2019	XI.Liderazgo y participación	Falta de liderazgo y participación, reconocimiento al desempeño y/o de normatividad y procesos.	12
FACTORES 2020	III.Género, igualdad y no discriminación	Discriminación, falta de Igualdad y/o Equidad de género; y falta de accesos para personas con discapacidad.	9
FACTORES 2020	IV.Trabajo a distancia	Falta de disponibilidad y recursos.	8
FACTORES 2019	XIX. Estrés laboral	Estrés u hostigamiento laboral.	7



FACTORES 2019	X.Colaboración y trabajo en equipo	Falta de colaboración, trabajo en equipo, comunicación efectiva y enfoque a resultados.	6
FACTORES 2019	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Encuesta no adecuada o no efectiva.	5
FACTORES 2019	XIII. Transparencia y combate a la corrupción	Falta de transparencia y combate a la corrupción.	4
FACTORES 2020	III. Género, igualdad y no discriminación	Favoritismos y falta de impulso a la profesionalización de la Institución.	3
FACTORES 2020	V.Trabajo presencial	Falta de protocolos de actuación durante contingencia.	1

Gráfica 20. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
 Clasificación de Quejas
 Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021

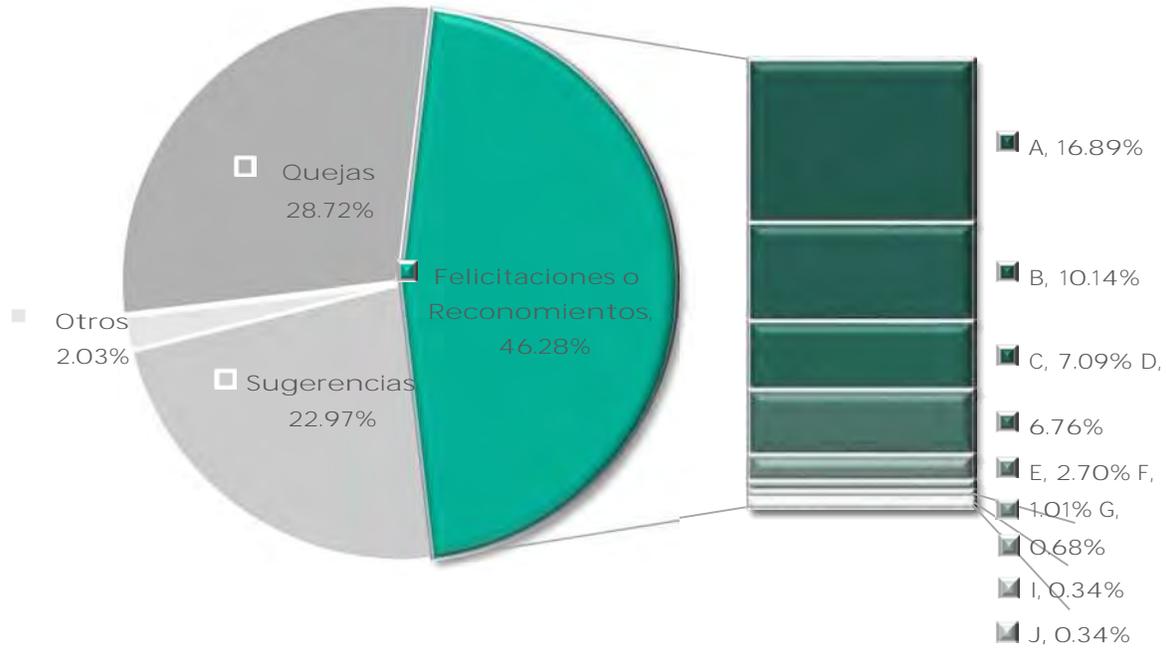


2.3 Clasificación de felicitaciones emitidas por el personal

USO DE FACTOR	FACTOR ASOCIADO	TEMÁTICA	FRECUENCIA
FACTORES 2019	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Proceso de aplicación ECCO centrada en las condiciones del personal.	50
FACTORES 2020	II.COVID-19	Capacitación, cuidados y preocupación para enfrentar situaciones de COVID.	30
FACTORES 2019	XI. Liderazgo y participación	Liderazgo humano de los Directores y Coordinadores.	21
FACTORES 2020	IV.Trabajo a distancia	Trabajo en equipo para sacar las actividades a la distancia.	20
FACTORES 2019	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Mejora de la Encuesta en su diseño.	8
FACTORES 2019	XI. Liderazgo y participación	Capacitación para el fortalecimiento de competencias y mejorar el desempeño.	3
FACTORES 2020	II.COVID-19	Por las medidas sanitarias implementadas para atender la emergencia sanitaria.	2
FACTORES 2019	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Mejora del cuestionario de medición de la ECCO.	1
FACTORES 2019	XI. Liderazgo y participación	Por el salario recibido a pesar de las condiciones de la contingencia.	1
FACTORES 2020	IV.Trabajo a distancia	Por los resultados obtenidos con el trabajo vía remota.	1



Gráfica 21. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
 Clasificación de Felicitaciones o Reconocimientos
 Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021

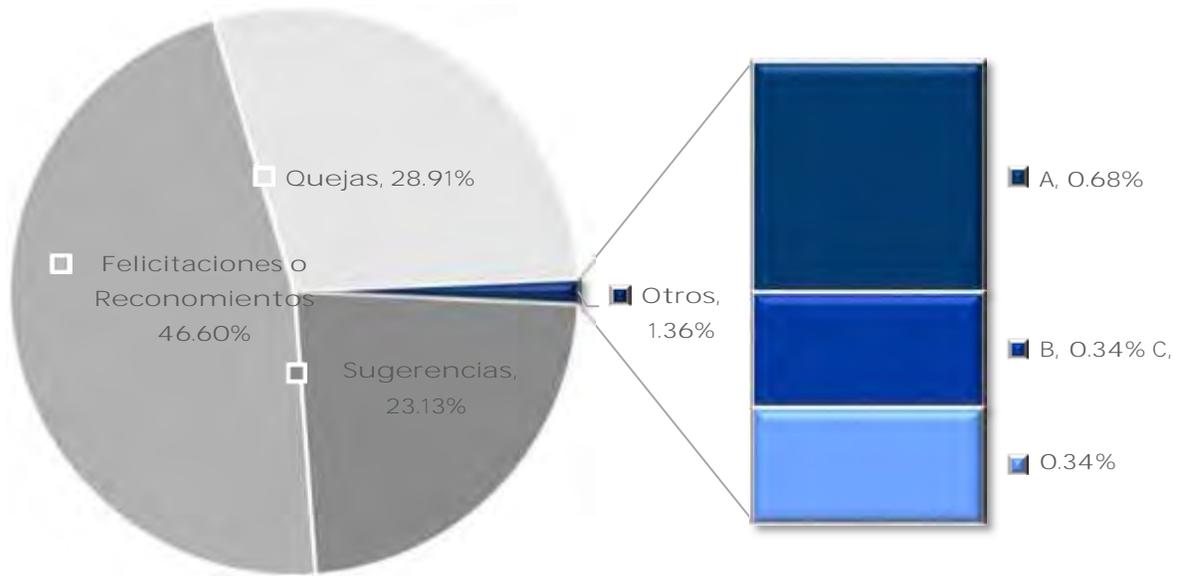


2.4 Clasificación de otros comentarios emitidos por el personal.

USO DE FACTOR	FACTOR ASOCIADO	TEMÁTICA	FRECUENCIA
FACTORES 2019	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Aclaraciones sobre la forma en que se contestó la encuesta.	3
FACTORES 2019	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Comentario de otra institución.	2
FACTORES 2020	IV. Trabajo a distancia	Aprendizajes durante contingencia.	1



Gráfica 22. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
 Clasificación de Otros comentarios
 Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021



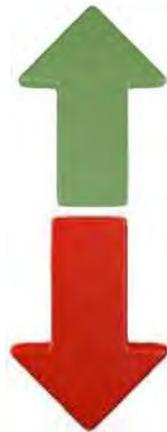


III. Comparación de Resultados: entre instituciones



3.1 Comparativo con instituciones del Ramo 11.

En la ECCO 2020, el CONALEP obtuvo una calificación global de 82.01 puntos porcentuales. Con relación a la Administración Pública Federal ocupó la posición 127 de 264 instituciones públicas. Comparándose con las instituciones del Ramo 11 "Educación" a la que pertenecemos, el Colegio ocupa la posición 11 de 24, teniendo índices superiores a centros educativos de gran trayectoria en el sector (Ver gráfica 23):

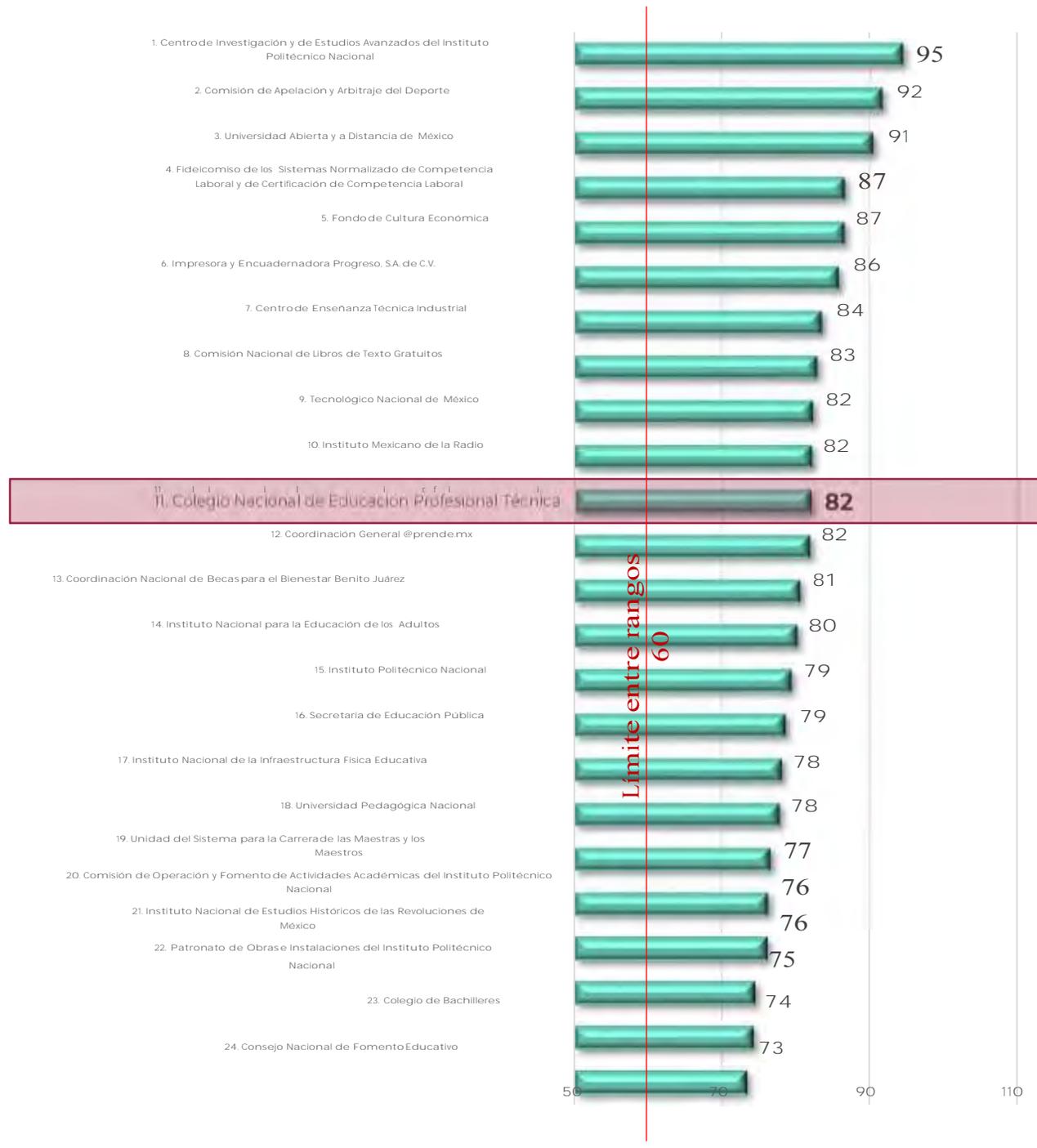


Las tres instituciones que encabezan la lista del Ramo 11 son: "Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional" (95 %), "Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte" (92%) y "Universidad Abierta y a Distancia de México" (91 %).

En el otro extremo, con calificaciones débiles se encuentran: "Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional" (76%), "Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México" (76%), "Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico Nacional" (75%), "Colegio de Bachilleres" (74%) y "Consejo Nacional de Fomento Educativo" (73%).



Gráfica 23. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Comparativo por Institución del Ramo 11
Aplicación 2020 - Resultados y Análisis 2021



Conclusiones

- La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020 se adaptó a las circunstancias actuales y fue contestada desde los hogares de los encuestados, midió la percepción del personal con respecto al trabajo realizado a la distancia para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el virus COVID 19.
- De los 2,297 servidores públicos registrados, correspondiente a las Oficinas Nacionales, UODCDMX y RCEO, participaron 2,076, equivalente al 90.38% del total del universo a encuestar.
- Del total del personal encuestado, 1,636 personas (equivalente al 78.81%) ocupan puestos operativos u homólogos y el remanente 440 personas (equivalente al 21.19%) se encuentra en puestos de mando medio y directivo. Por lo tanto, se infiere que el personal operativo es quien determina la tendencia de los resultados de la calificación global del clima laboral.
- El resultado de la ECCO 2020 para el CONALEP muestra un Nivel General de Satisfacción Laboral de 82.01 puntos porcentuales. Conforme a la guía emitida por la SFP, el CONALEP se encuentra con un "Resultado notable con rango positivo". De los cinco factores de medición, el más alto fue "Género, igualdad y no discriminación" (83), y el más bajo "Trabajo a Distancia" (81), todos se encuentran en un nivel positivo.
- Con relación a la Administración Pública Federal, el CONALEP ocupó la posición 127 de 264 instituciones. Entre las dependencias del Ramo 11, el Colegio ocupa la posición 11 de 24.
- El personal hace notoria las acciones de "trabajo realizado a la distancia, cumpliendo con los objetivos establecidos y con información sobre el COVID-19"; sin embargo, existen dudas o temores sobre "si al regreso a laborar físicamente, existen o existirán los espacios para mantener la sana distancia, los protocolos de limpieza y desinfección, así como los protocolos para identificar casos sospechosos de contagio".



- Debido a que no existen resultados con rango negativo (insuficiente, deficiente o nulo), para este año, el Programa de Prácticas de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), además de las acciones obligatorias (difusión de resultados, acciones para fortalecer el liderazgo, estrategia interna para fortalecer la comunicación), se focalizará sobre acciones necesarias para mantener la salud física y emocional del personal, así como de acciones por unidad administrativa que contribuyan al fortalecimiento del servicio público.



Informe de Resultados ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2020

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD



Directorio

Rosalío Tabla Cerón

Secretario de Planeación y Desarrollo Institucional

rtceron@conalep.edu.mx

Mario Daniel Montiel Ortiz

Director de Modernización Administrativa y Calidad

mdmontiel@conalep.edu.mx

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

Administrativo Técnico Especialista

eosorio@conalep.edu.mx

Víctor Daniel Cuevas Clemente

Administrativo Técnico Especialista

vdcuevas@conalep.edu.mx

