



# Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

**Informe Nacional de Resultados**

**Metepec, Estado de México, octubre de 2024**



**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 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.





1

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.

2

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 al ambiente grupal.

3

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.

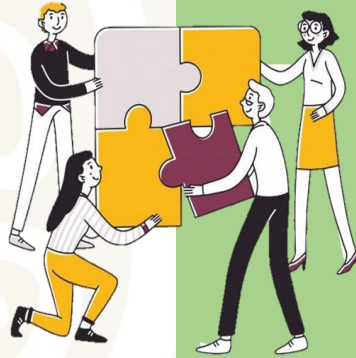
4

Maish (2004) dice que “evaluando el clima laboral se puede determinar las dificultades que existen en una empresa a nivel de recursos humanos. El capital humano trabaja en la organización para facilitar o dificultar los pasos que conducirán a la productividad...”.

## Marco Conceptual



# ¿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: (1) 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, éstas 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.

## Informes de Resultados

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



# 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.

## 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".

# 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

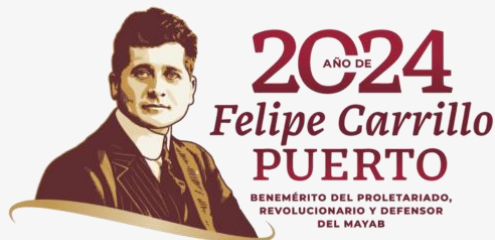


No.	Factor	Descripción
9	<b>Normatividad y procesos</b>	Permite evaluar la percepción del personal sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la institución y al desarrollo del trabajo.
10	<b>Liderazgo positivo</b>	Evalúa la percepción del personal sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.
11	<b>Igualdad de género</b>	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	<b>Transparencia y combate a la corrupción</b>	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	<b>Calidad de vida laboral</b>	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	<b>Balance trabajo-familia</b>	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
15	<b>Disponibilidad de recursos</b>	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	<b>Inclusión laboral</b>	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.



**Encuesta de Clima y  
Cultura Organizacional  
(e-CCO) 2024**

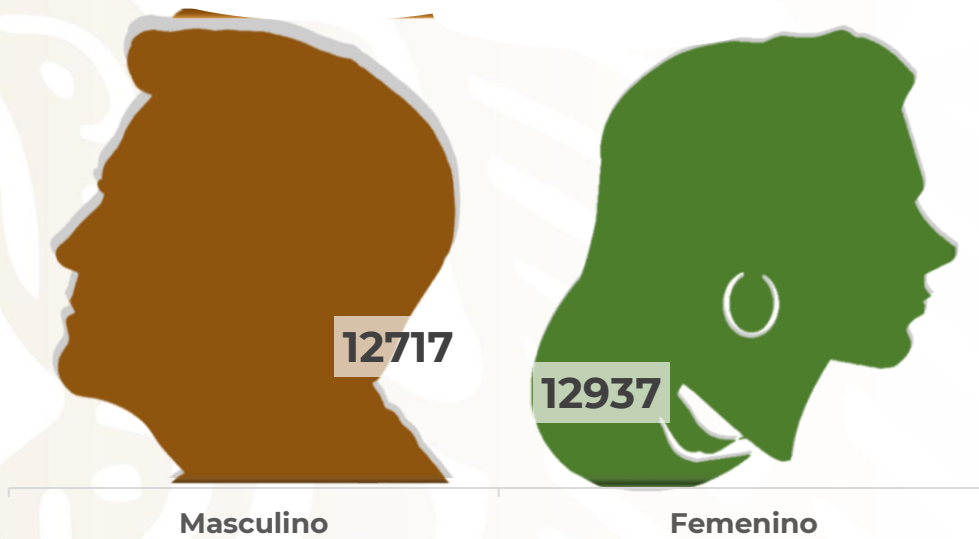
# **Datos sociodemográficos de los encuestados**



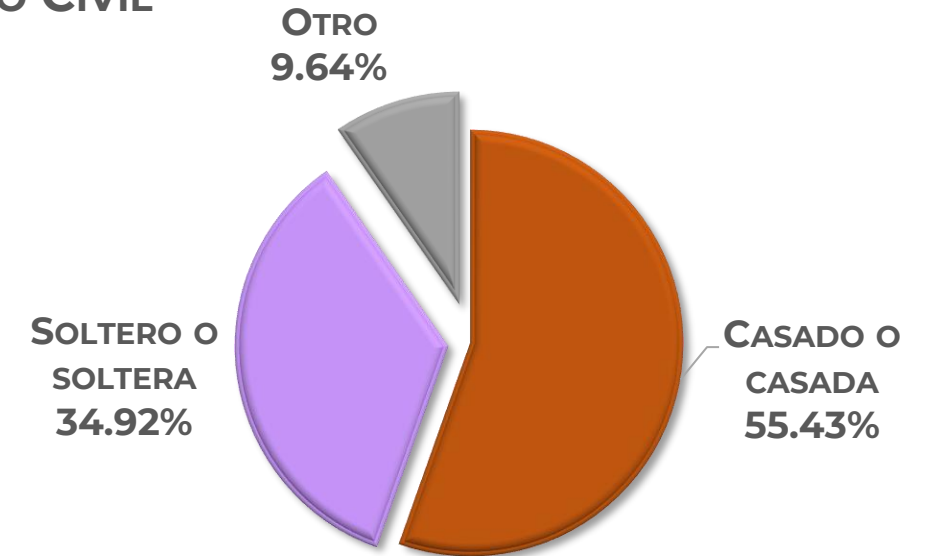
**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



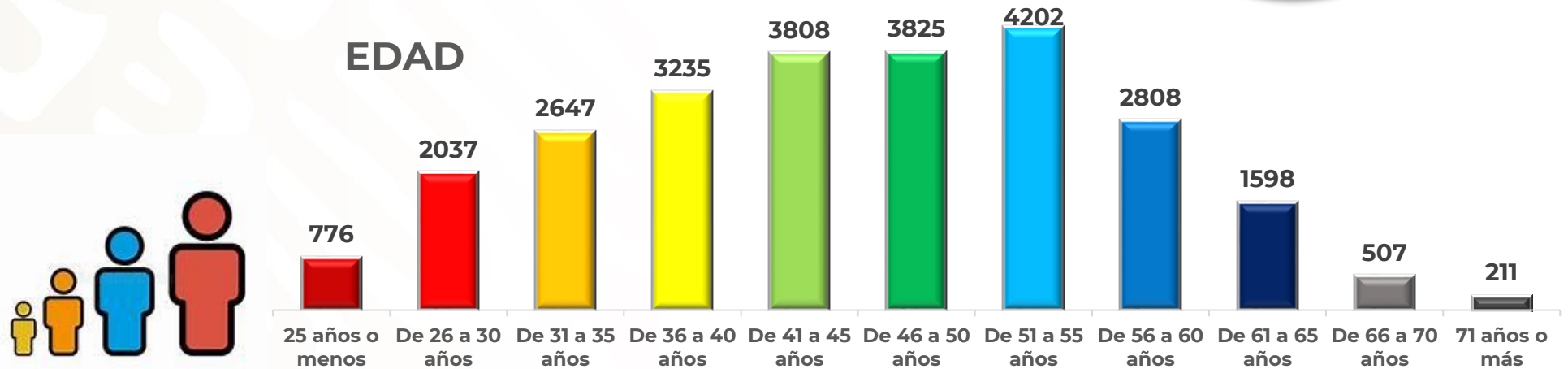
## GÉNERO



## ESTADO CIVIL

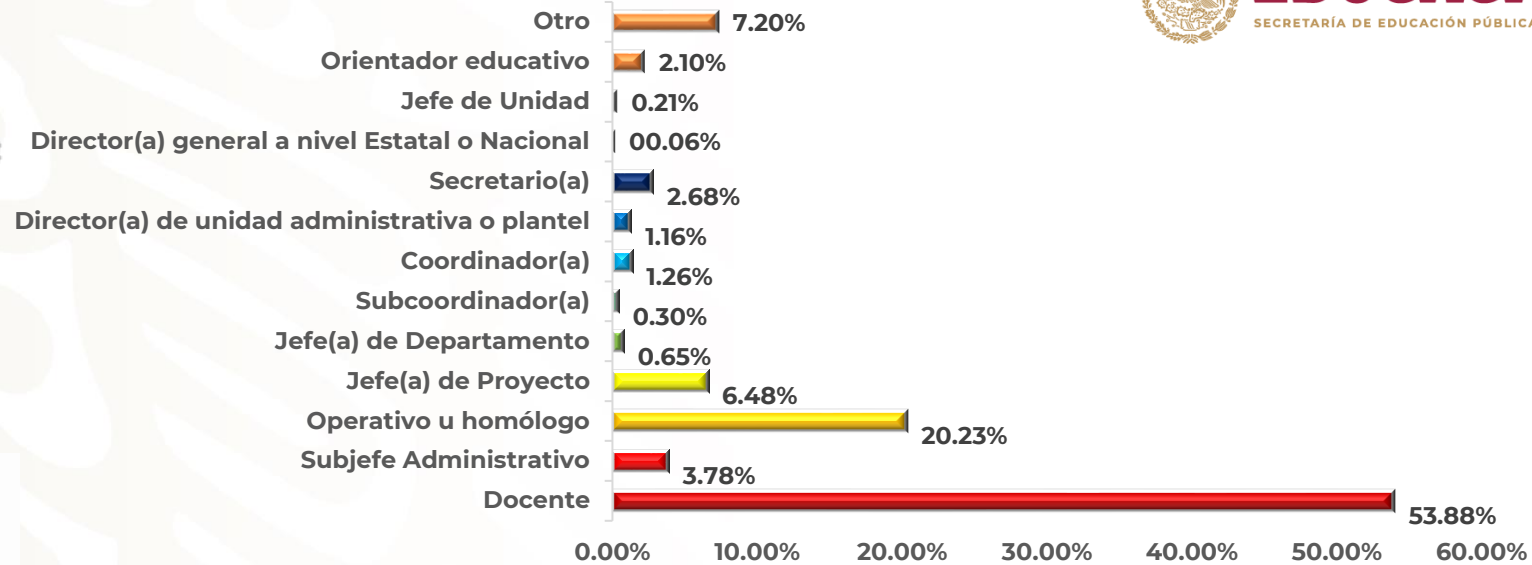


## EDAD

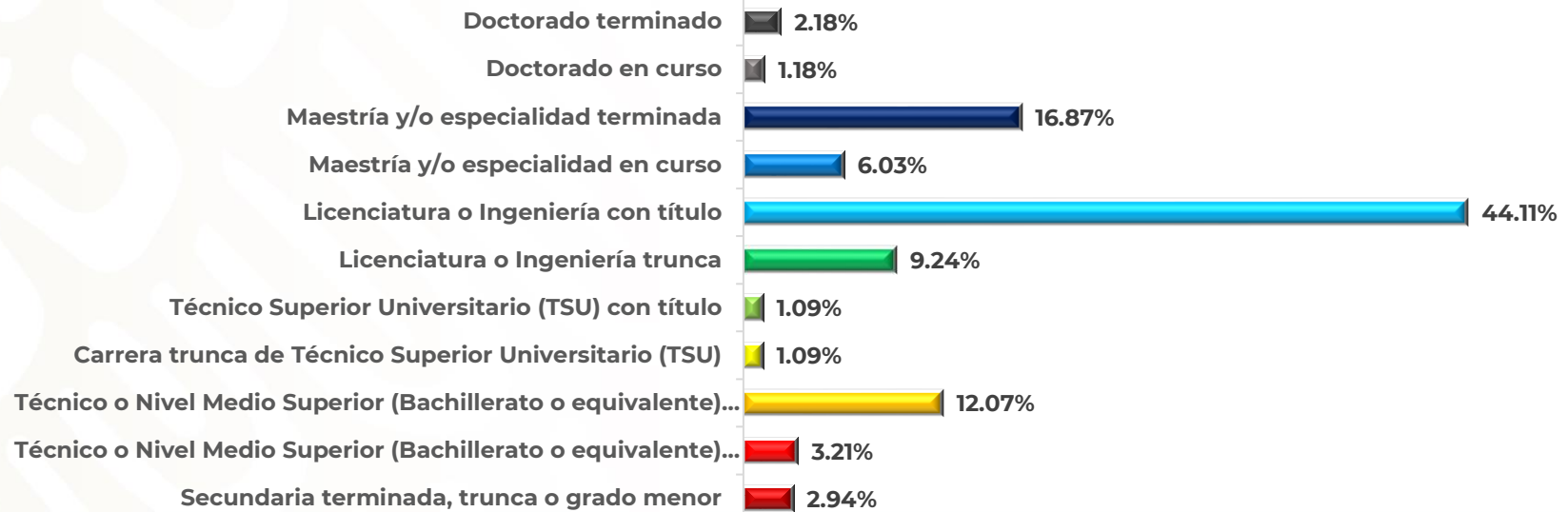




## NIVEL DE PUESTO

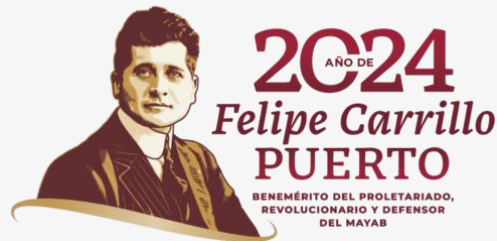


## ESCOLARIDAD



**Encuesta de Clima y  
Cultura Organizacional  
(e-CCO) 2024**

# **Resultados por Factores y Reactivos de Medición**



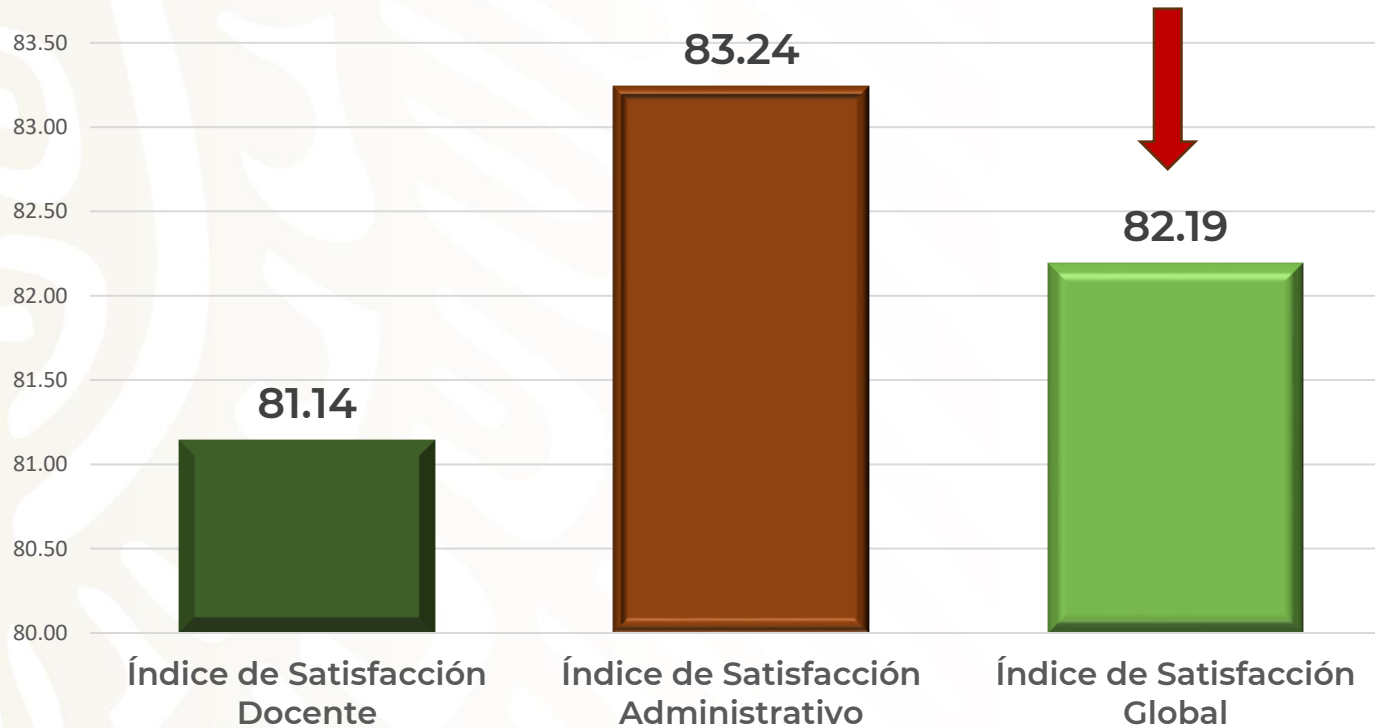
**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA





## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

Gráfica 1. Percepción Global del Clima Laboral



### Participación:

- 310 Planteles.
- 30 Colegios Estatales, UODCDMX y RCEO
- 8 Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST)
- 25,654 encuestados.

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



## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

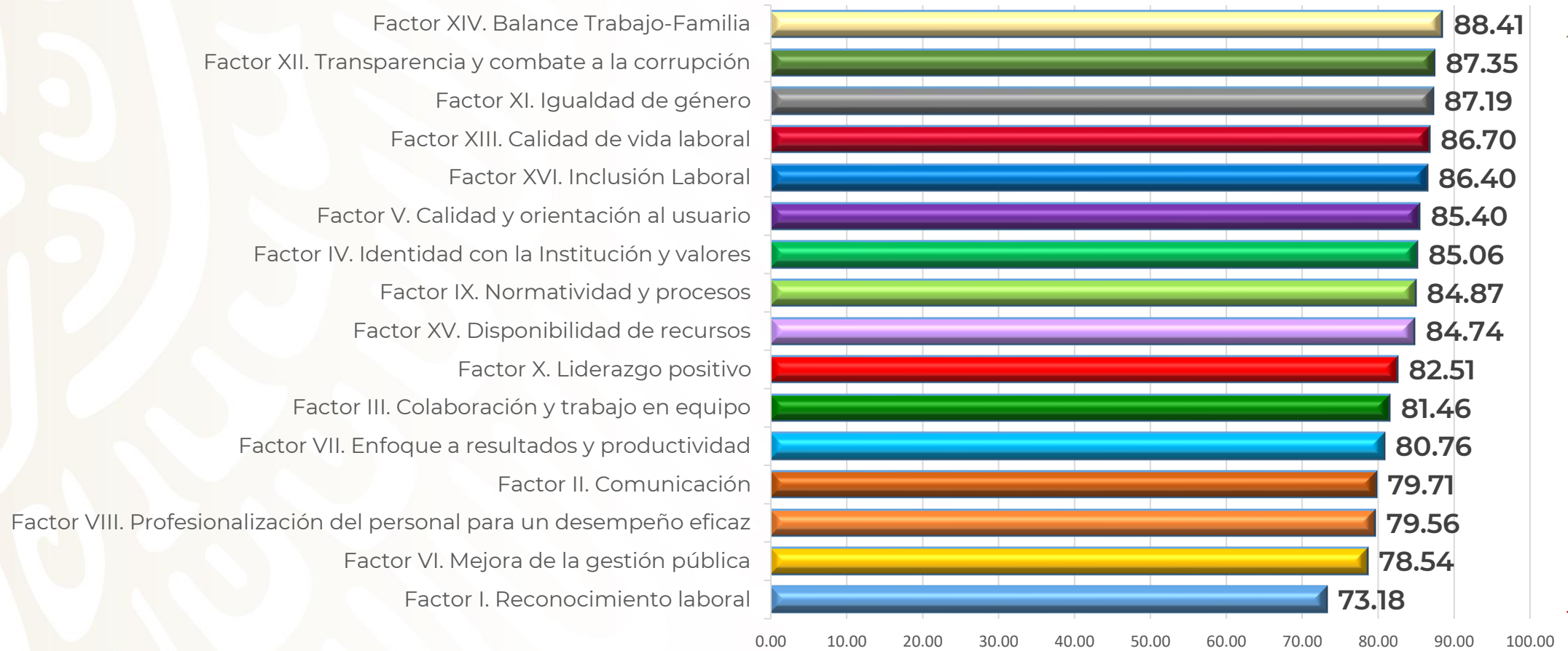
Gráfica 2: Resultados generales por Factor de Medición





## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

Gráfica 3: Resultados generales por Factor de Medición  
**Personal Administrativo**





## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

Gráfica 4: Resultados generales por Factor de Medición  
**Personal Docente**

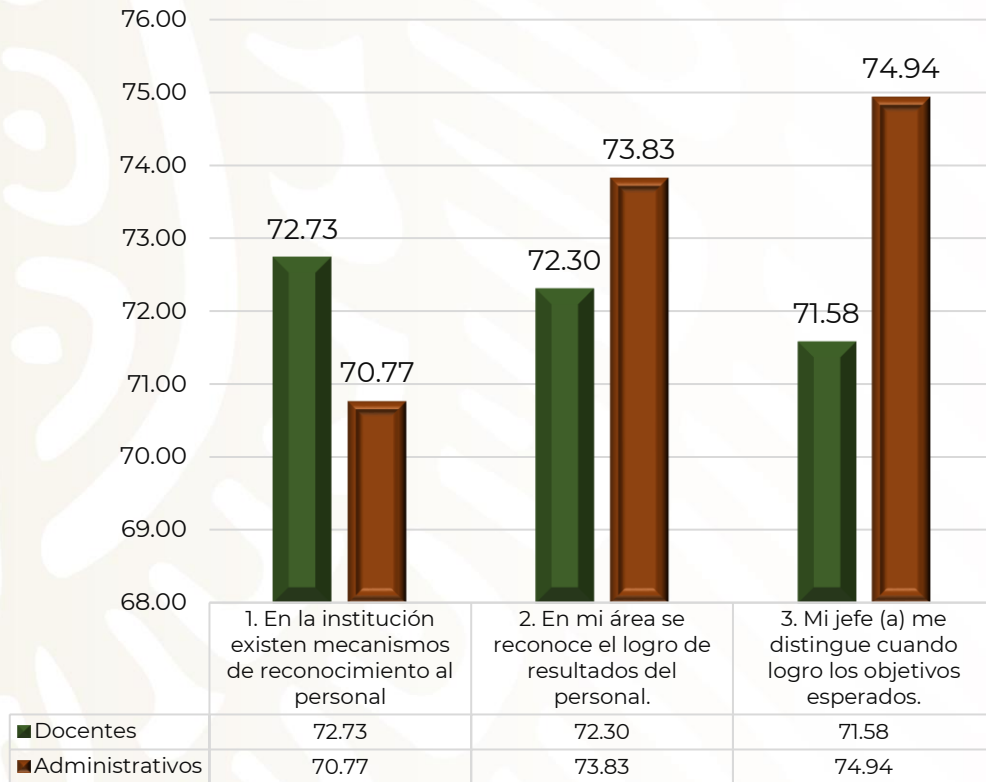






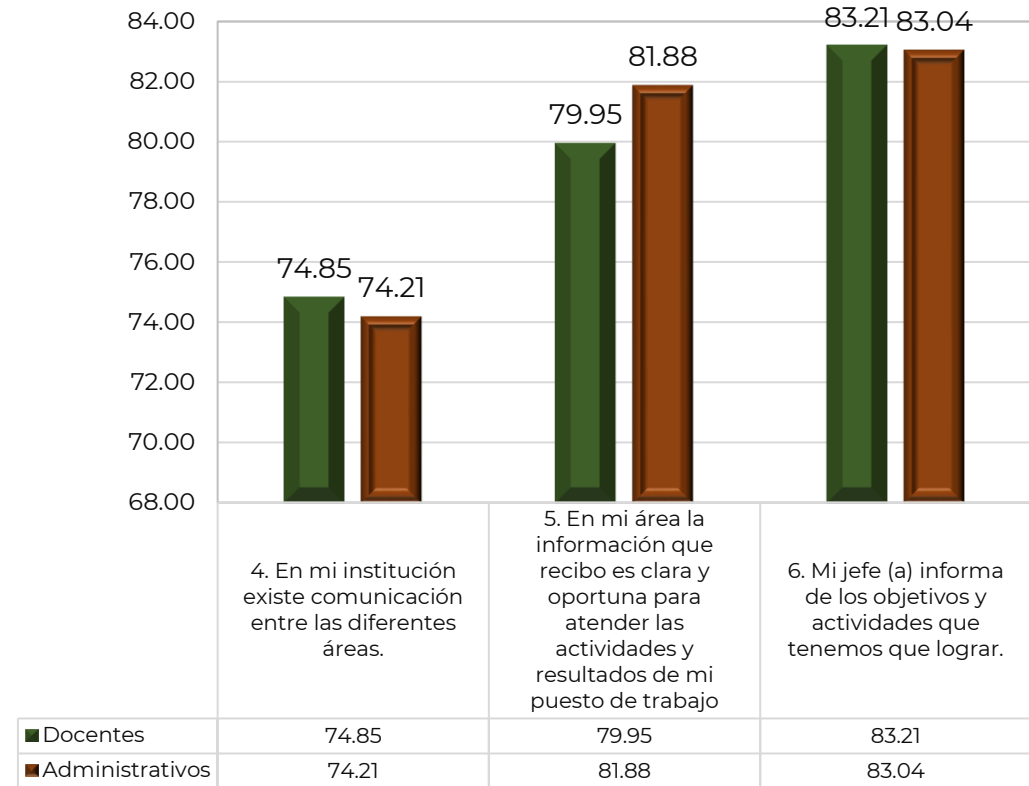
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

Gráfica 5: Factor I. Reconocimiento Laboral

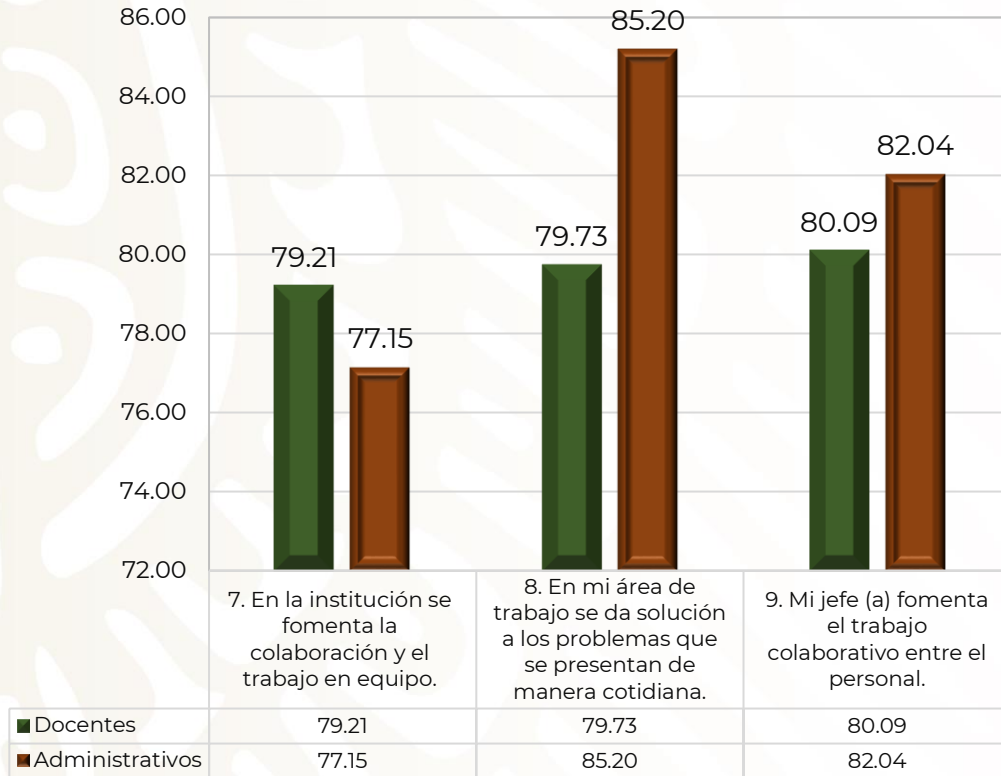


**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

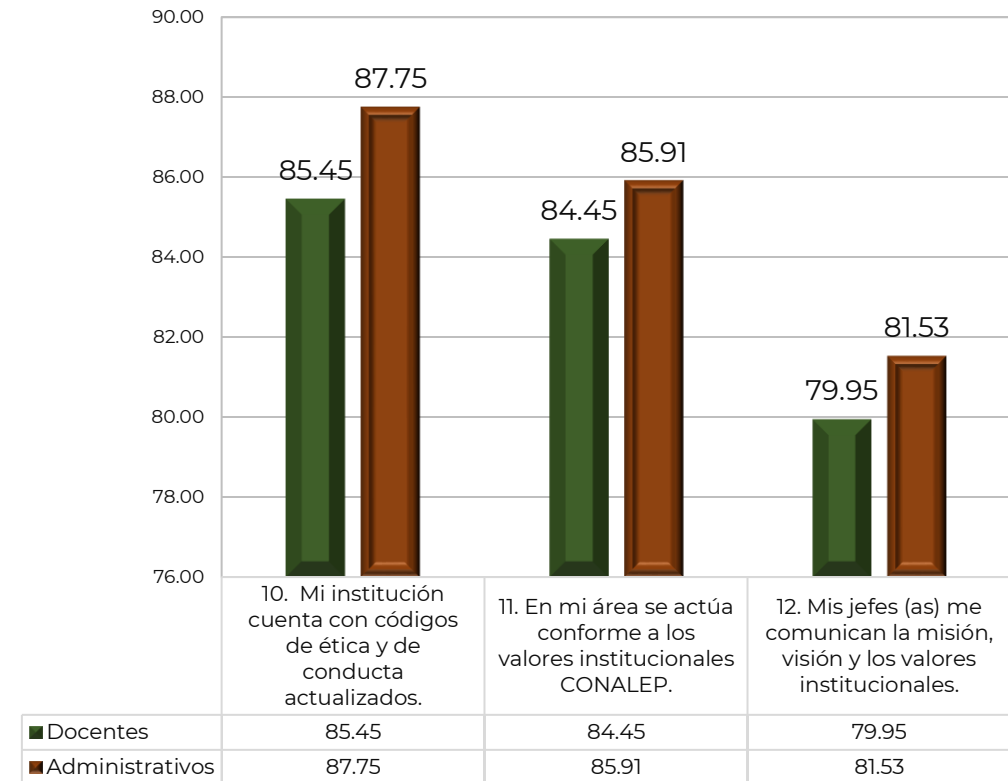
Gráfica 6: Factor II. Comunicación



**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**  
Gráfica 7: Factor III. Colaboración y trabajo en equipo



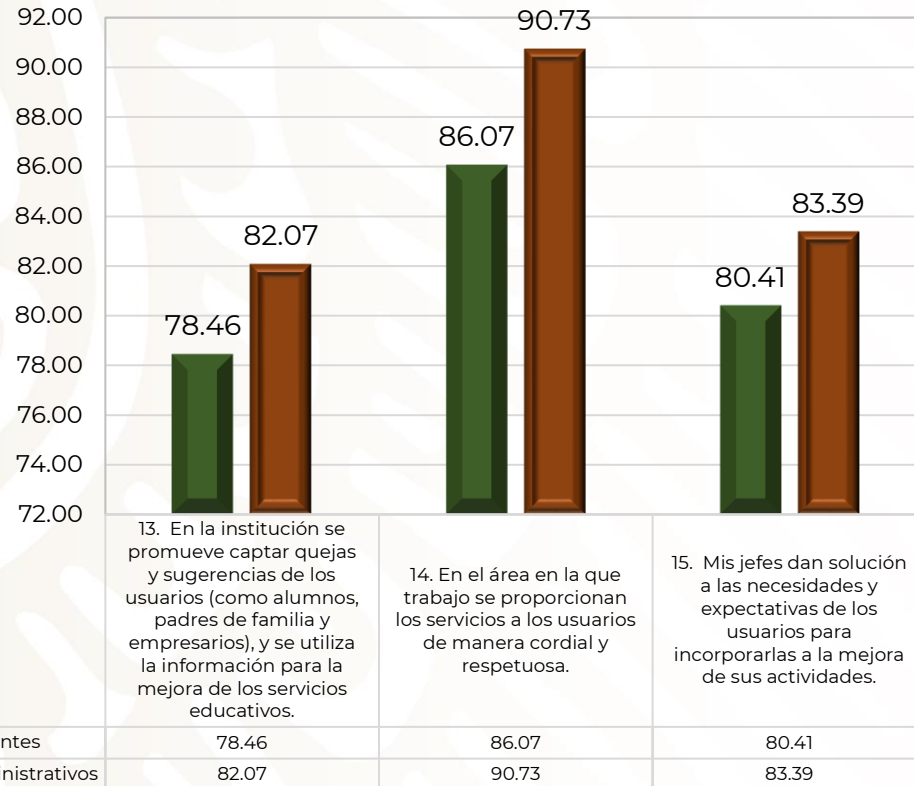
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**  
Gráfica 8: Factor IV. Identidad con la Institución y valores





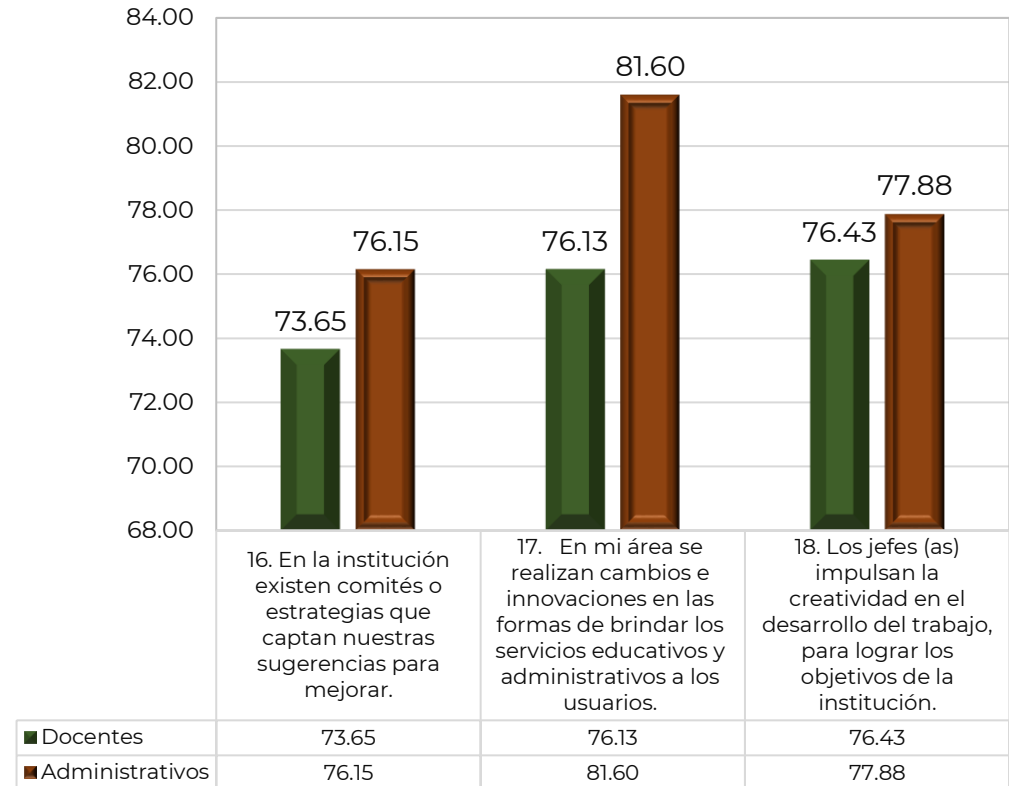
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

Gráfica 9: Factor V. Calidad y orientación al usuario



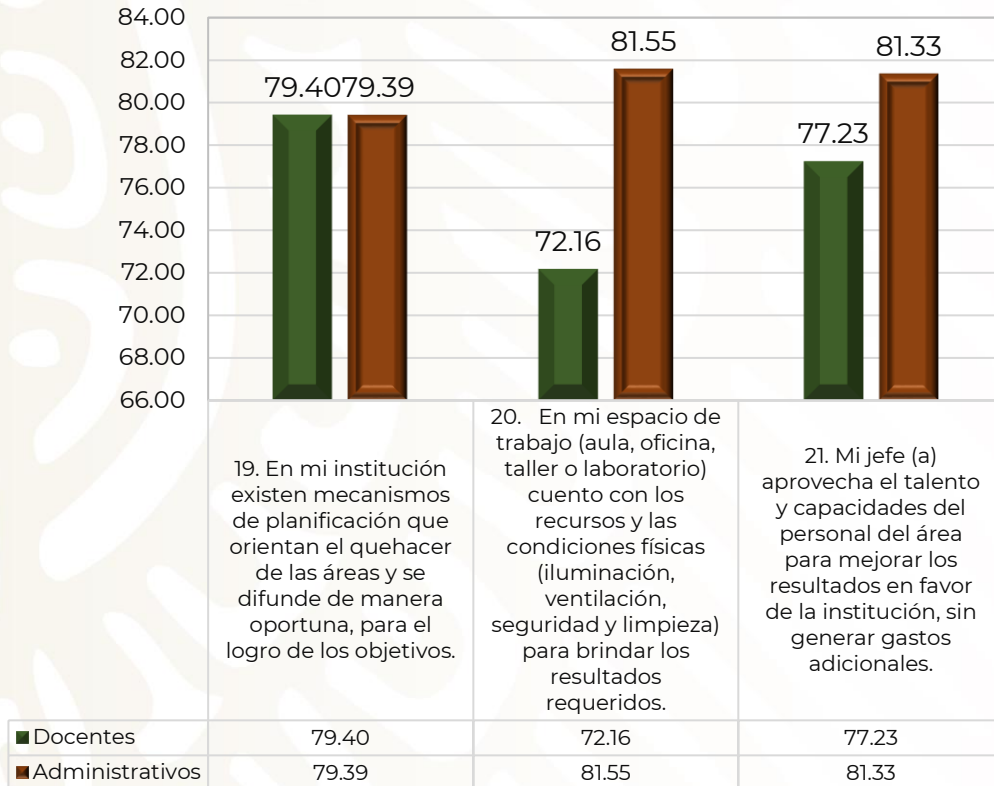
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

Gráfica 10: Factor VI. Mejora de la gestión pública



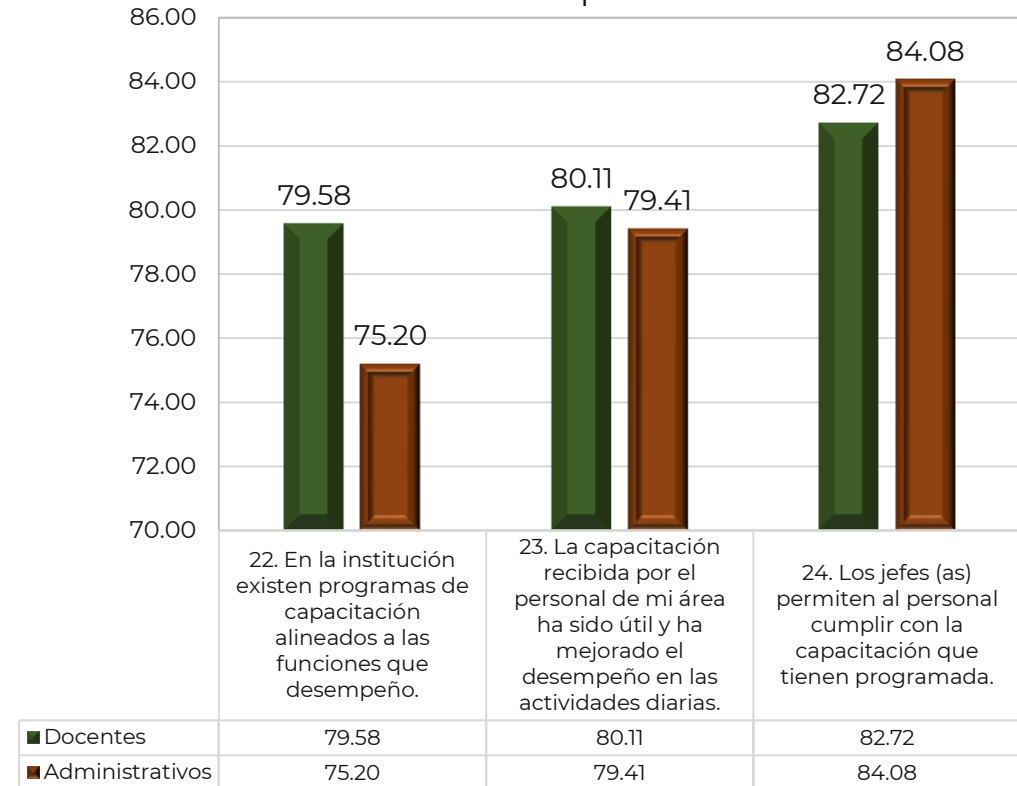
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

Gráfica 11: Factor VII. Enfoque a resultados y productividad



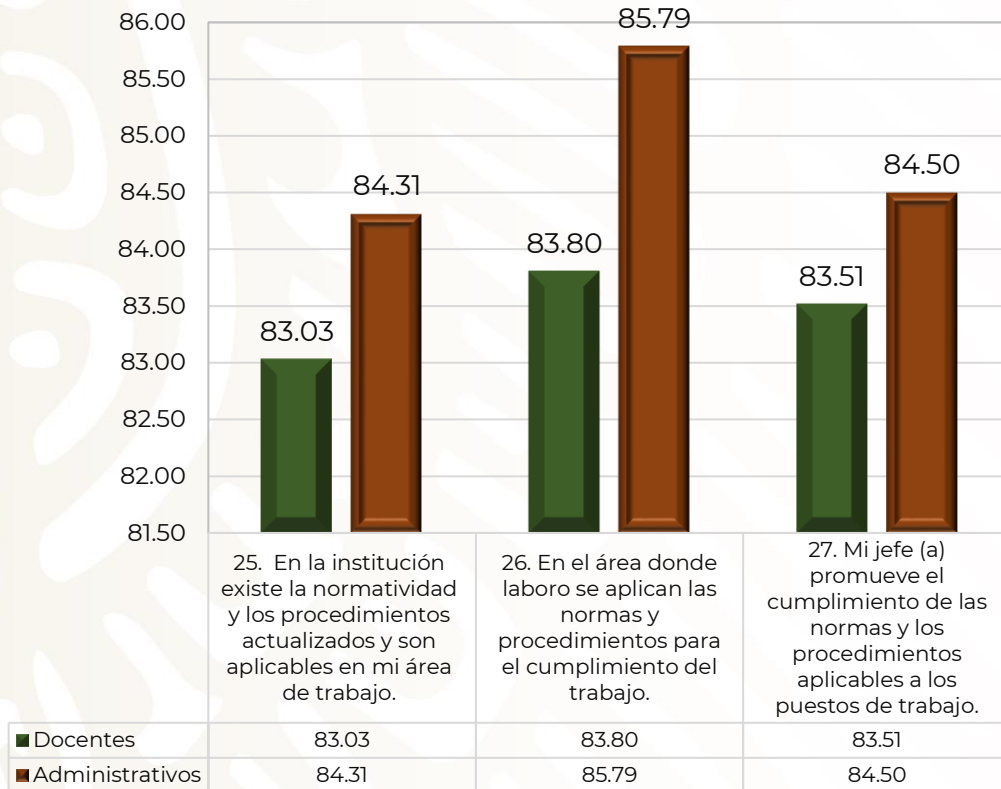
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

Gráfica 12: Factor VIII. Profesionalización del personal para un desempeño



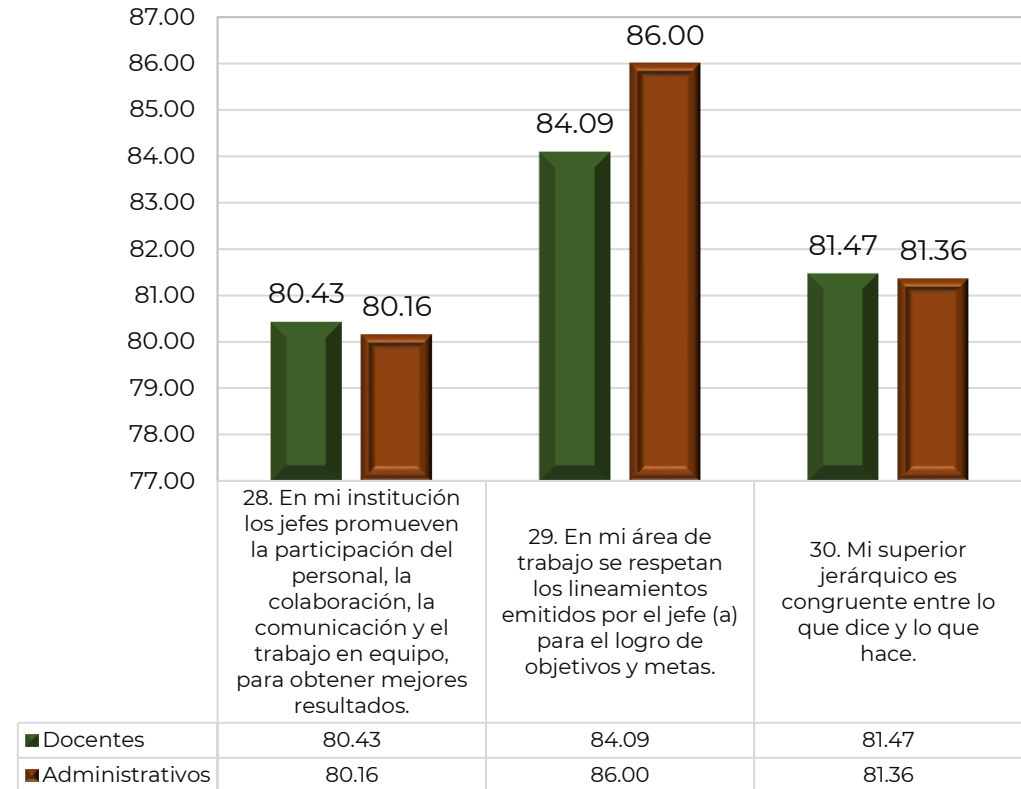
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

Gráfica 13: Factor IX. Normatividad y procesos



**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

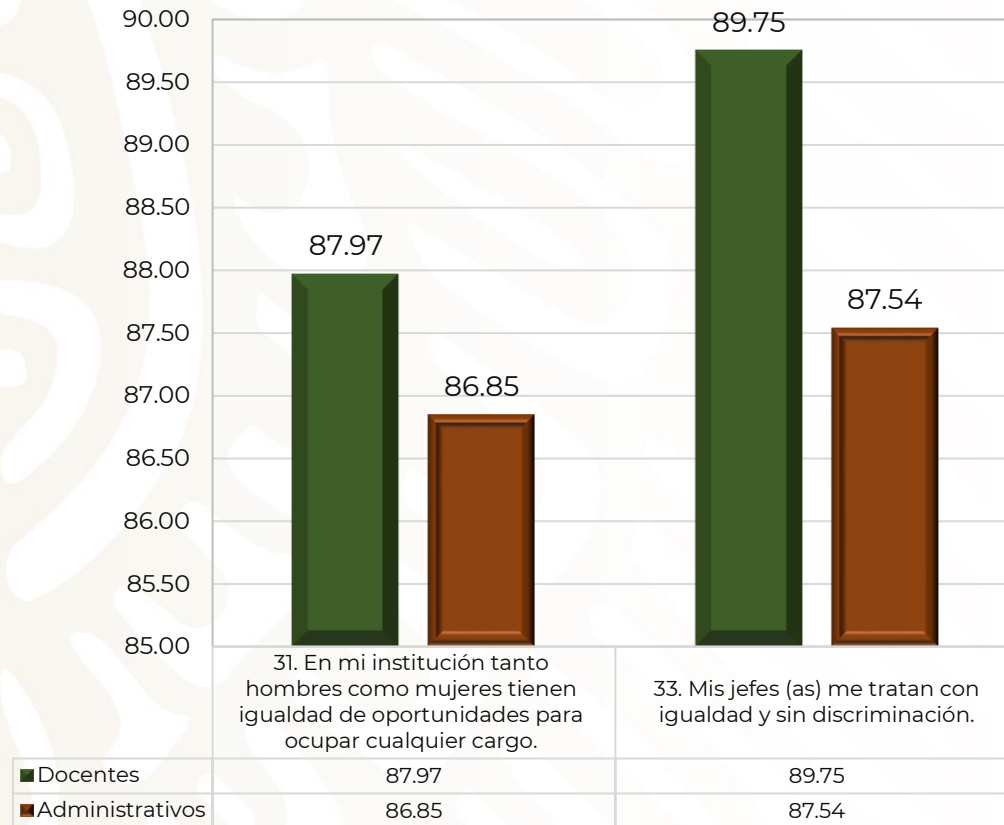
Gráfica 14: Factor X. Liderazgo positivo





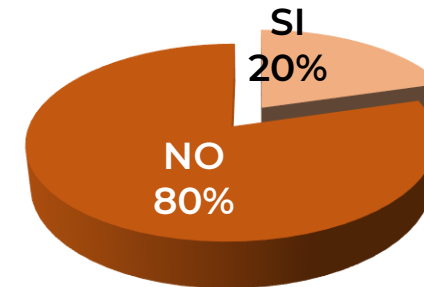
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

Gráfica 15: Factor XI. Igualdad de género



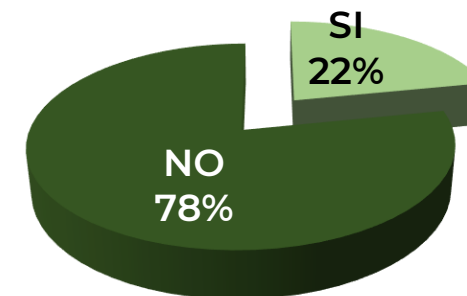
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**  
Gráfica 15 BIS: En mi institución o área de trabajo han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual.

Administrativos



**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**  
Gráfica 15 BIS: En mi institución o área de trabajo han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual.

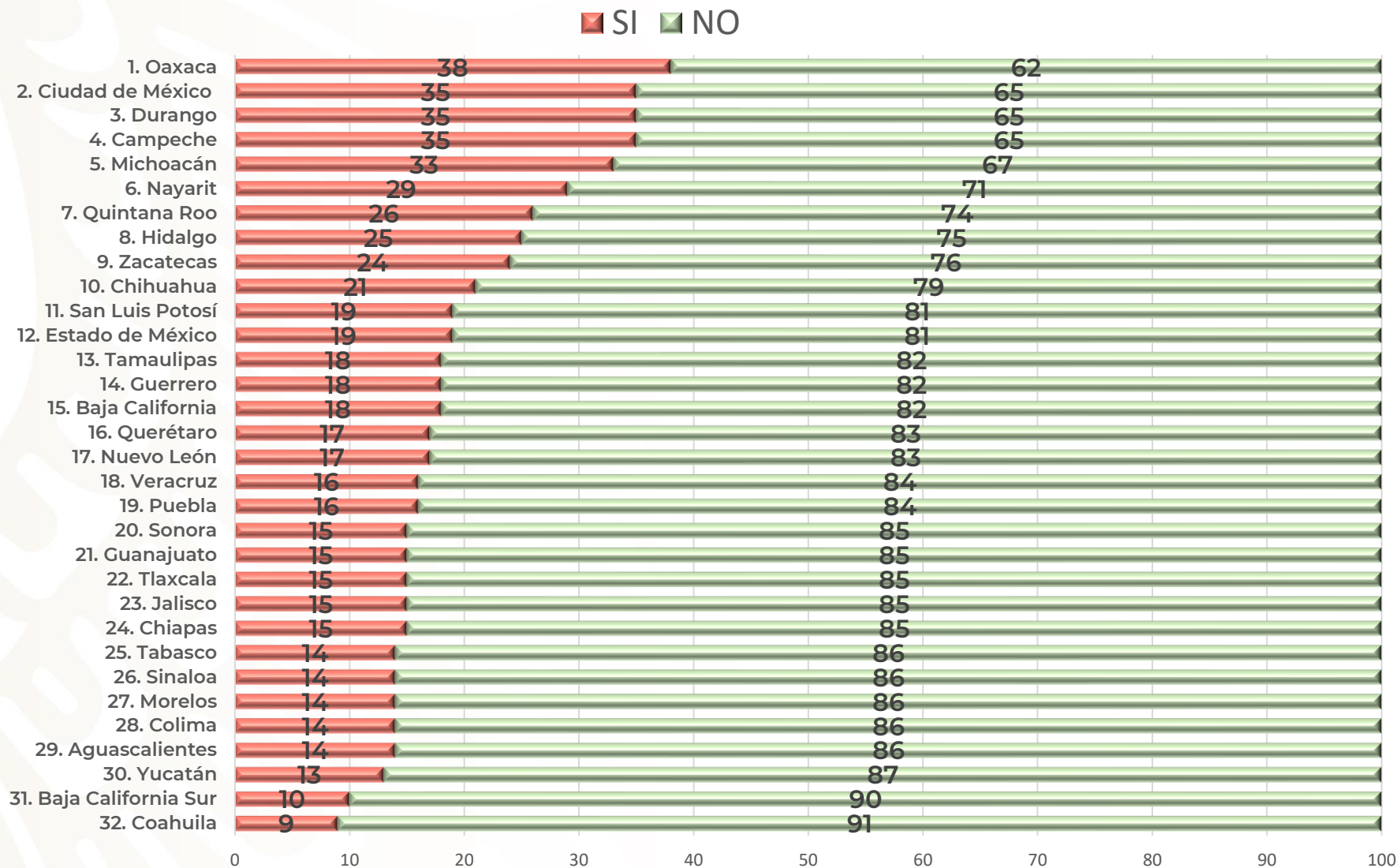
Docentes





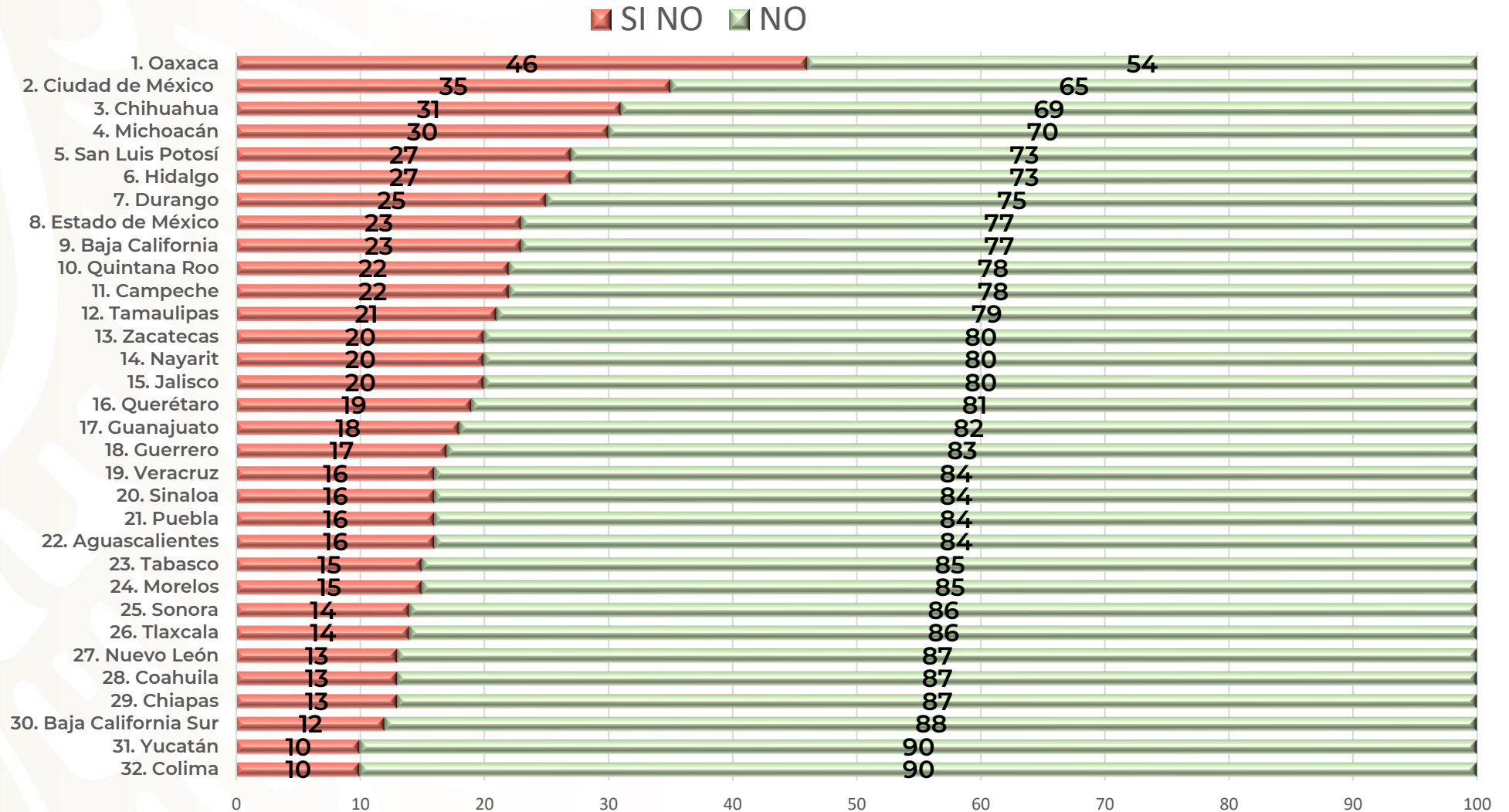
### Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

Gráfica 16. Reactivo 33. En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual (Personal Administrativo).



## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

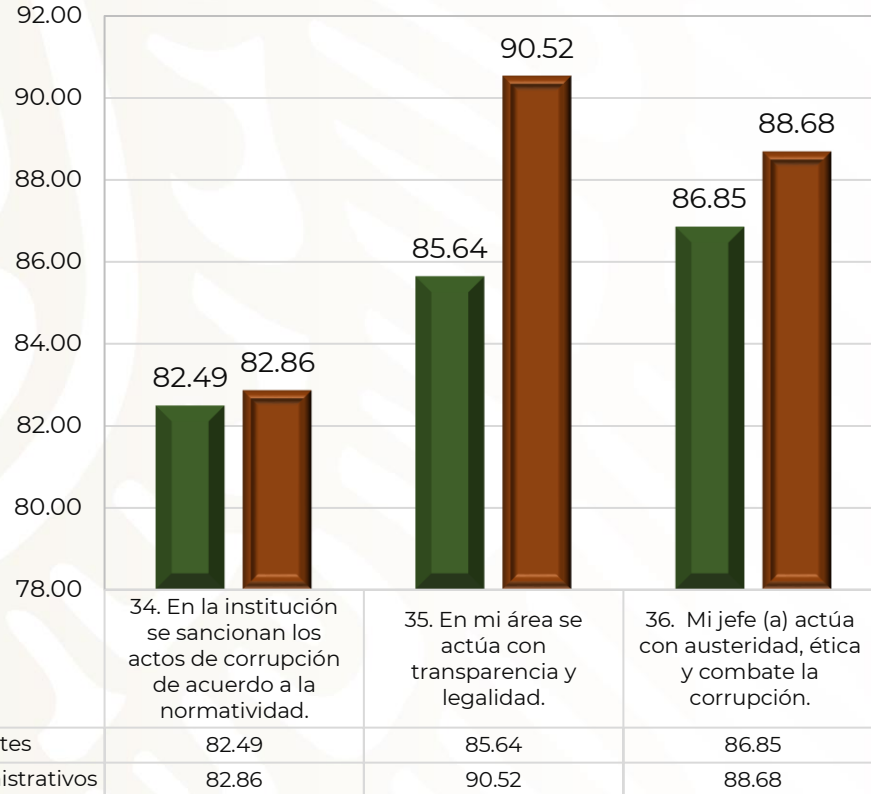
Gráfica 16. Reactivo 33. En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual (Personal Docente).





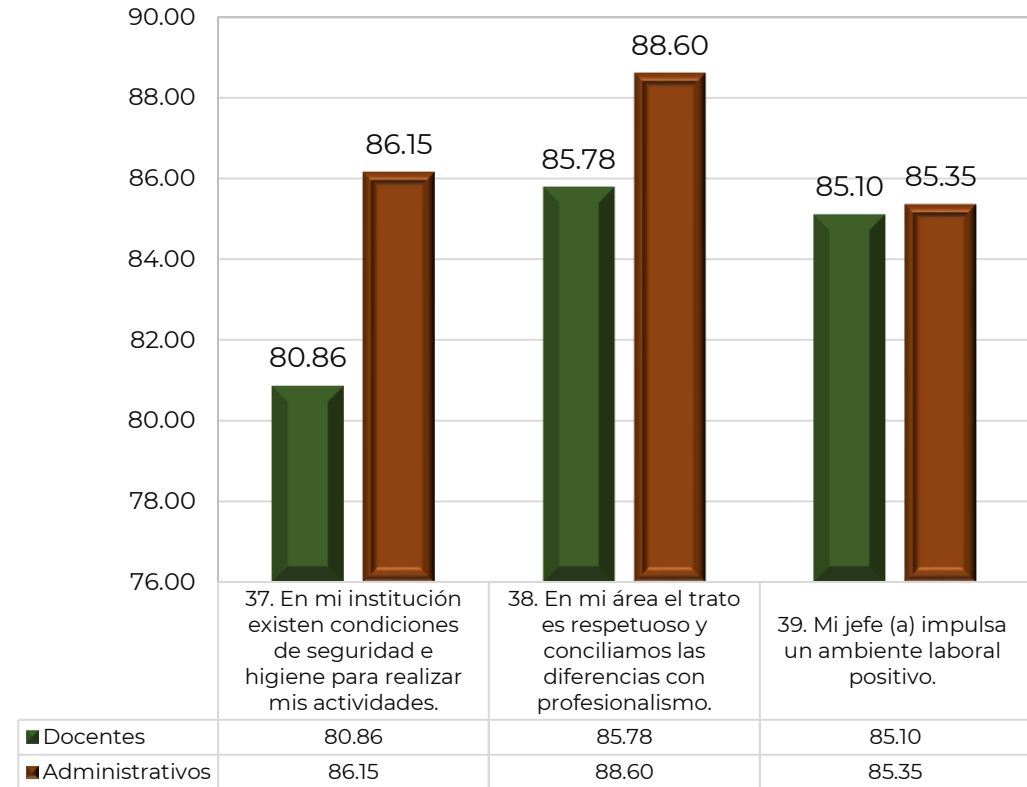
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

Gráfica 18: Factor XII. Transparencia y combate a la corrupción



**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

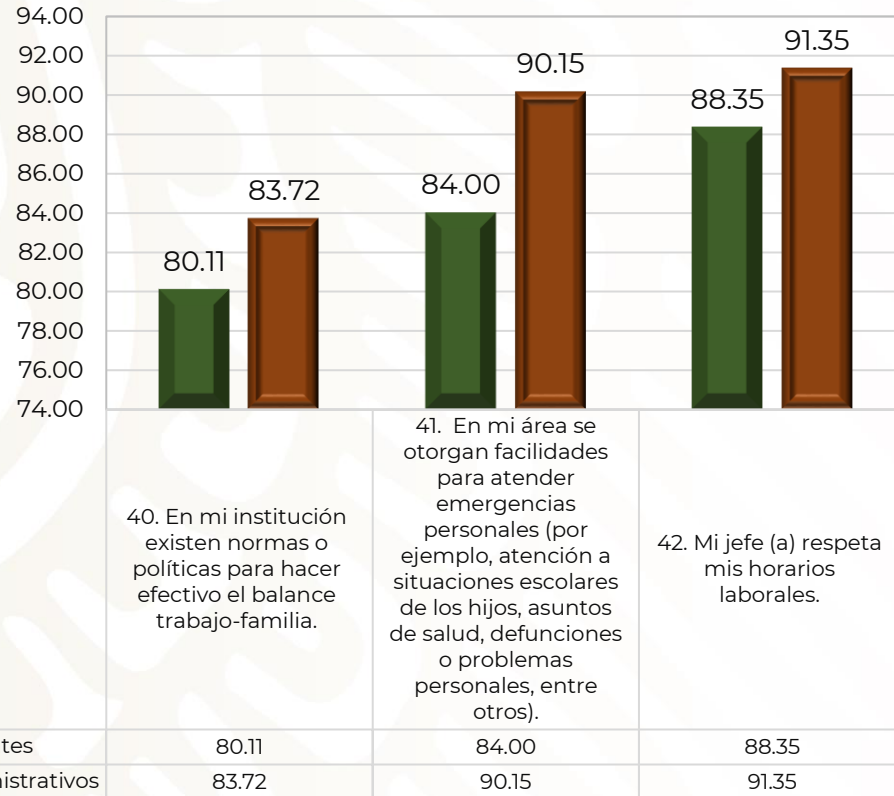
Gráfica 19: Factor XIII. Calidad de vida laboral





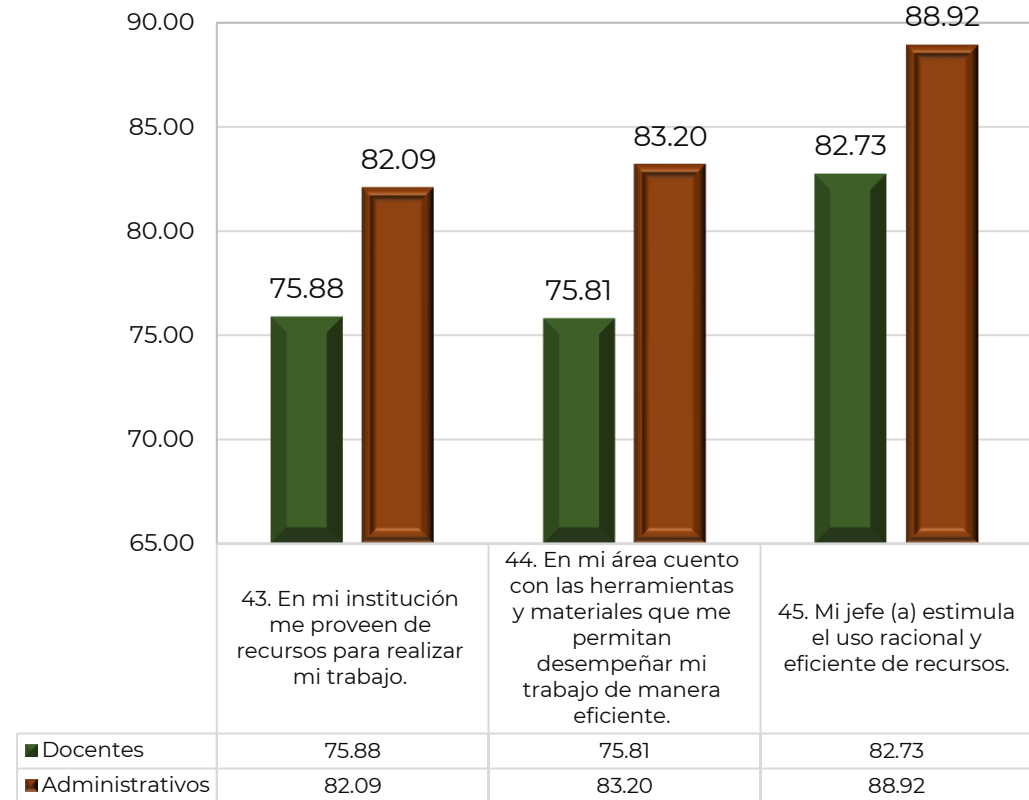
**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

Gráfica 20: Factor XIV. Balance Trabajo-Familia



**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024**

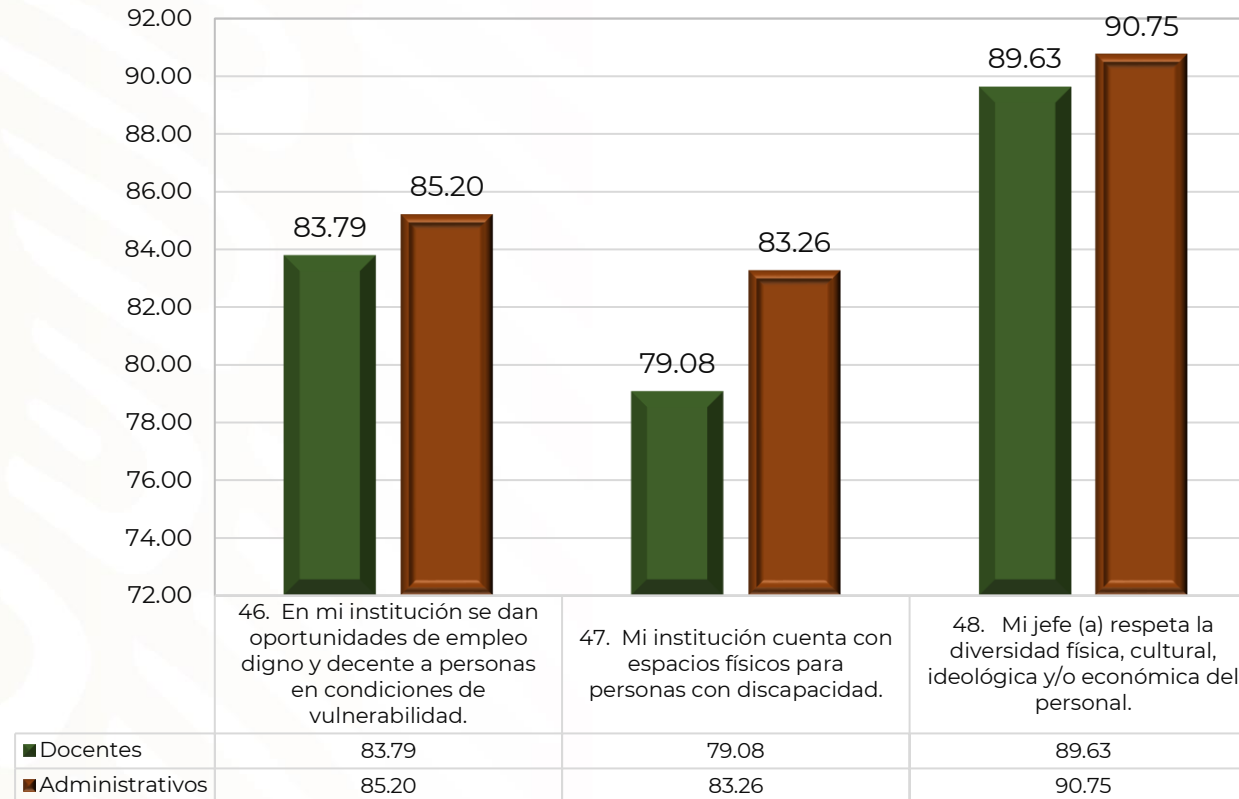
Gráfica 21: Factor XV. Disponibilidad de recursos

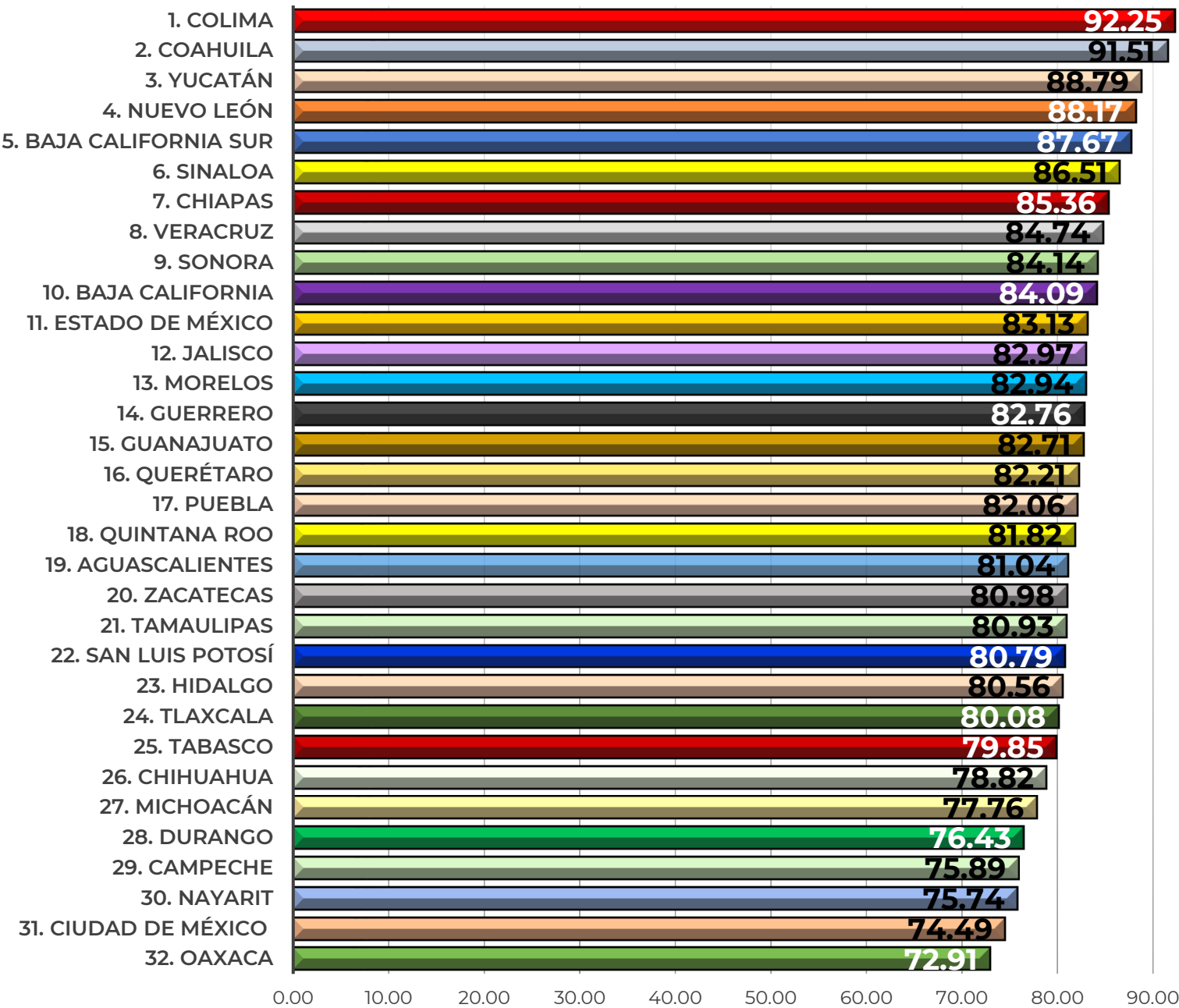




### Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

Gráfica 22: Factor XVI. Inclusión Laboral





## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

Gráfica 23. Ranking de Índice de Resultados por Colegio Estatal





# Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

## Cuadro 1. 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 personal Docente	Índice personal Administrativo
1	Aguascalientes	70.05	77.25	79.54	83.82	82.40	76.15	76.19	80.31	83.80	81.80	88.81	84.97	83.65	86.82	79.05	82.08	81.04	79.91	82.17
2	Baja California	73.75	80.04	83.09	83.55	86.08	79.06	81.05	79.16	84.80	85.86	89.89	89.21	87.23	88.83	85.11	88.68	84.09	82.00	86.17
3	Baja California Sur	78.96	85.54	86.07	88.34	88.74	82.08	85.83	81.46	88.84	89.29	92.80	91.37	92.16	90.37	90.15	90.78	87.67	87.81	87.53
4	Campeche	63.69	72.81	74.09	79.65	77.24	71.40	71.25	72.54	76.68	76.06	83.38	81.31	78.39	81.28	73.79	80.68	75.89	73.59	78.19
5	Chiapas	78.19	84.68	85.68	87.24	86.65	81.45	82.41	83.01	86.16	85.12	89.18	88.79	88.15	89.13	83.61	86.38	85.36	85.41	85.31
6	Chihuahua	69.69	73.60	74.65	78.27	79.05	72.70	75.85	74.94	79.45	77.27	85.11	81.99	83.42	85.56	83.04	86.47	78.82	78.31	79.33
7	Coahuila	85.30	89.42	90.09	92.42	91.78	88.52	88.86	91.61	92.84	92.18	94.78	94.25	93.35	94.08	90.52	94.18	91.51	89.35	93.68
8	Colima	88.07	90.16	90.83	93.42	93.79	89.81	89.36	90.47	92.97	92.17	94.10	94.03	94.38	94.51	93.42	94.43	92.25	93.05	91.44
9	Estado de México	73.88	80.48	81.84	86.90	84.70	79.20	80.34	82.48	86.17	83.09	86.76	86.78	85.64	84.02	80.88	86.87	83.13	80.04	86.21
10	Guerrero	74.21	81.66	81.16	84.02	84.89	78.33	79.22	81.56	84.87	83.75	88.79	86.87	86.11	86.39	79.61	82.74	82.76	83.20	82.32
11	Hidalgo	68.45	78.14	79.74	81.83	82.77	74.48	77.67	76.85	81.52	80.60	86.50	85.51	84.49	84.89	82.00	83.49	80.56	80.96	80.16
12	Jalisco	71.46	80.91	80.73	86.24	84.40	77.56	78.06	81.62	85.96	83.10	89.25	88.75	86.00	87.19	80.18	86.04	82.97	81.67	83.84
13	Michoacán	69.27	74.83	74.80	78.61	77.45	71.77	73.19	76.34	79.52	77.03	85.48	80.92	80.20	85.16	76.83	82.80	77.76	77.90	77.62
14	Morelos	73.39	78.78	81.36	87.38	84.37	77.17	78.66	81.23	86.63	83.87	89.11	88.38	85.63	85.39	81.08	84.70	82.94	80.59	85.30
15	Nayarit	63.85	73.38	73.76	78.45	77.08	69.23	70.95	71.99	80.40	74.41	86.22	80.50	78.50	77.78	73.79	81.54	75.74	76.52	74.96
16	Puebla	68.38	79.05	80.45	87.21	85.17	75.91	76.63	83.01	86.37	82.79	87.28	88.71	85.29	85.11	78.67	82.97	82.06	81.87	82.26
17	Quintana Roo	72.82	78.88	80.02	84.21	83.50	77.25	77.01	81.41	83.65	82.07	86.73	85.25	84.76	86.51	78.52	86.54	81.82	80.41	83.23
18	San Luis Potosí	68.35	77.75	78.35	82.48	82.48	75.30	77.64	77.98	82.35	80.04	88.24	85.94	84.67	84.51	82.03	84.55	80.79	77.09	84.49
19	Sinaloa	78.85	84.99	85.37	87.17	87.54	82.94	84.22	85.00	87.30	87.07	91.16	89.26	89.66	89.71	86.30	87.62	86.51	86.54	86.48
20	Tabasco	72.67	79.99	80.49	81.59	80.84	75.99	75.90	78.74	82.43	80.40	85.74	84.16	81.57	83.73	73.22	80.10	79.85	82.20	77.49
21	Tamaulipas	72.26	77.91	78.98	81.50	82.06	76.39	78.21	78.97	81.58	80.40	85.61	84.32	83.33	86.67	80.41	86.32	80.93	80.73	81.14
22	Tlaxcala	69.79	77.35	79.70	81.18	81.85	76.27	76.99	77.75	81.97	78.71	86.37	84.00	83.77	82.06	78.87	84.56	80.08	79.16	80.99
23	Veracruz	76.54	82.42	82.70	89.41	86.50	80.78	80.23	85.87	88.23	84.42	89.70	88.33	86.69	86.75	81.28	86.05	84.74	84.28	85.21
24	Yucatán	81.98	87.09	88.26	89.05	89.71	84.05	85.70	86.33	89.87	89.13	92.92	92.14	91.56	91.81	88.37	92.63	88.79	88.38	89.20
25	Zacatecas	71.00	76.40	77.46	83.57	82.12	75.37	78.11	78.94	83.42	80.76	86.85	83.65	83.98	86.13	83.87	84.10	80.98	75.88	86.09
26	Durango	68.41	72.95	74.38	78.58	77.64	67.53	70.51	73.49	77.08	75.44	86.57	78.75	81.42	84.62	78.47	77.14	76.43	81.89	70.96
27	Ciudad de México	63.79	71.79	72.29	76.10	75.43	66.53	70.22	73.58	76.36	73.69	81.43	78.50	78.51	80.63	73.39	79.60	74.49	71.84	77.14
28	Oaxaca	61.68	70.50	70.77	73.99	73.97	65.90	68.01	73.97	75.70	72.88	79.72	74.09	76.96	78.93	71.94	77.58	72.91	70.24	75.58
29	Guanajuato	71.80	79.40	81.13	85.62	83.55	76.19	79.49	80.19	86.24	82.44	87.68	87.65	85.81	85.65	83.49	87.04	82.71	82.73	82.69
30	Nuevo León	80.17	86.41	87.62	90.23	88.90	84.87	84.84	88.07	89.63	89.04	91.39	91.42	90.56	90.60	87.04	89.93	88.17	89.18	87.16
31	Sonora	74.42	82.48	82.93	84.12	86.41	78.93	80.13	79.25	84.77	84.48	90.92	89.08	86.55	90.33	84.04	87.46	84.14	84.70	83.59
32	Querétaro	70.98	77.63	79.79	87.30	83.68	73.89	79.55	77.75	85.60	82.64	88.57	88.69	87.63	85.83	82.95	82.96	82.21	82.71	81.72
	<b>Total</b>	<b>72.69</b>	<b>79.52</b>	<b>80.57</b>	<b>84.17</b>	<b>83.52</b>	<b>76.97</b>	<b>78.51</b>	<b>80.18</b>	<b>84.16</b>	<b>82.25</b>	<b>88.03</b>	<b>86.17</b>	<b>85.31</b>	<b>86.28</b>	<b>81.44</b>	<b>85.28</b>	<b>82.19</b>	<b>81.14</b>	<b>83.24</b>

# Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

Cuadro 2. Comparativo Histórico 2020-2024 por Colegio Estatal



No.	Estado	2020	2021	2022	2023	2024
1	Aguascalientes	79.53	74.36	83.32	81.47	81.04
2	Baja California	78.23	73.1	80.62	83.88	84.09
3	Baja California Sur	80.27	75.61	80.57	82.45	87.67
4	Campeche	82.66	75.27	79.26	77.58	75.89
5	Ciudad de México	82 /SFP	79.76 / SFP	78.38 / SFP	73.17 SFP	74.49
6	Coahuila	83.19	80.73	86.47	87.93	91.51
7	Colima	92.64	88.26	91.93	92.62	92.25
8	Chiapas	79.05	75.4	84.75	80.79	85.36
9	Chihuahua	79.55	76.56	80.6	82.06	78.82
10	Durango	74.58	67.2	78.92	77.43	76.43
11	Estado de México	86.05	82.64	83.91	83.48	83.13
12	Guanajuato	84.97	79.74	82.14	82.01	82.71
13	Guerrero	77.6	72.84	81.04	81.63	82.76
14	Hidalgo	80.42	73.81	80.49	80.83	80.56
15	Jalisco	82.74	76.41	82.09	81.55	82.97
16	Michoacán	79.01	76.41	81.45	79.32	77.76
17	Morelos	85.42	82.64	84.28	83.65	82.94
18	Nayarit	72.35	63.86	72.11	69.32	75.74
19	Nuevo León	89.51	86.5	86.31	87.36	88.17
20	Oaxaca	82 SFP	79.76 SFP	78.38 SFP	70.13 SFP	72.91
21	Puebla	82.65	74.84	82.41	81.99	82.06
22	Querétaro	78.89	73.19	82.82	79.73	82.21
23	Quintana Roo	77.78	74.88	79.09	80.64	81.82
24	San Luis Potosí	79.66	75.1	79.8	78.44	80.79
25	Sinaloa	84.81	82.99	85.99	86.79	86.51
26	Sonora	84.02	80.35	82.29	81.63	84.14
27	Tabasco	81.62	78.91	82.96	81.17	79.85
28	Tamaulipas	81.04	78.59	84.64	81.90	80.93
29	Tlaxcala	79.07	69.11	75.27	71.57	80.08
30	Veracruz	82.65	78.87	86.36	85.52	84.74
31	Yucatán	83.67	77.97	86.7	88.89	88.79
32	Zacatecas	78.78	71.43	80.87	79.56	80.98
<b>Índice de Satisfacción</b>		<b>81.41</b>	<b>76.63</b>	<b>82.32</b>	<b>81.77</b>	<b>82.19</b>

Año	Índice de satisfacción
2023	81.77
2024	82.19
Diferencia porcentual	0.42 %



**Encuesta de Clima y  
Cultura Organizacional  
(e-CCO) 2024**

# Comentarios del personal encuestado

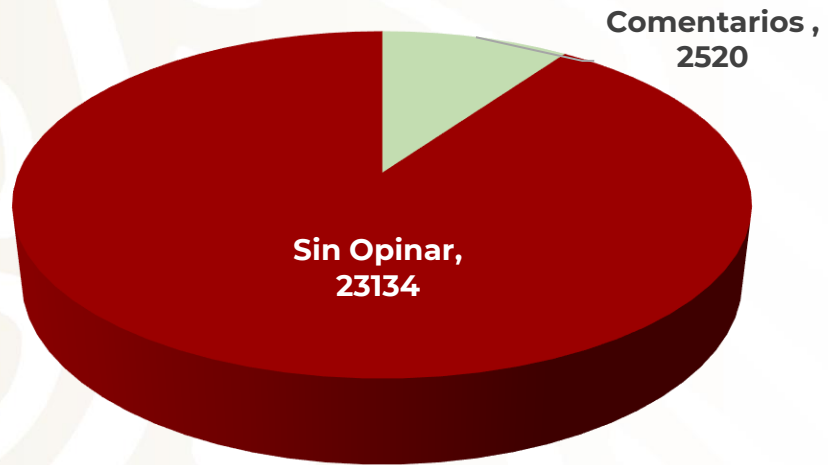


**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

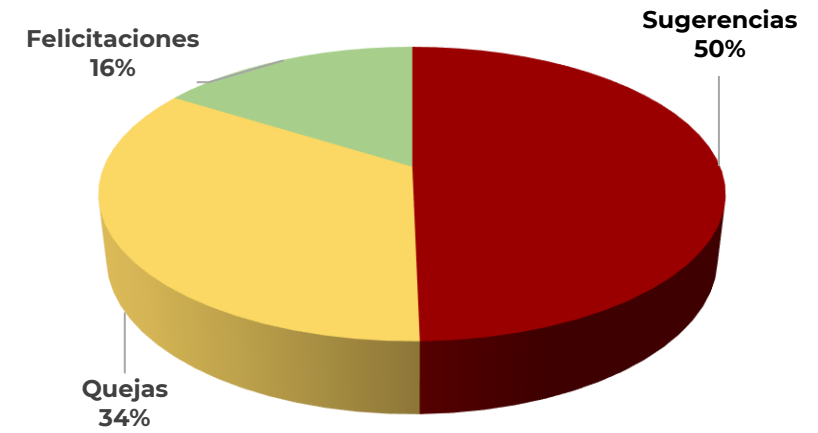
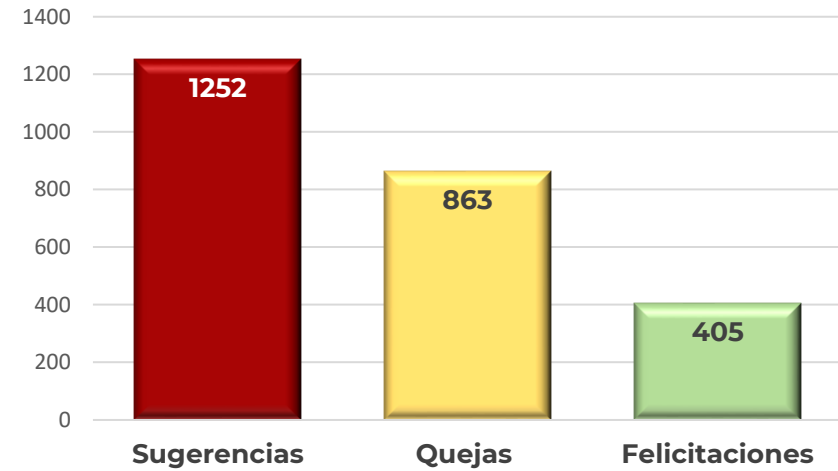




Gráfica 24. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional  
Comentarios y Sugerencias



Participaron de un total de 25,654 empleados (administrativos y docentes), se recibieron 2,520 comentarios, representando un 9.82%





## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024 Comentarios: Felicitaciones



EDUCACIÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Honestamente nunca había trabajado en un ambiente laboral tan bueno como este el trato, mejor de lo que esperaba Excelente equipo de trabajo **Plantel Nogales.**

Estoy muy contenta de pertenecer a esta Institución y presenciar las mejoras que se están logrando en nuestro plantel con la Dirección actual, tanto a nivel plantel como la Dirección Estatal, pues se nota el compromiso y el amor hacia lo que se hace. ¡¡¡SOY...ORGULLOSAMENTE CONALEP!!! **Plantel Tijuana I.**

Trabajar en el **Plantel Conalep Tonalá 170**, es de gran satisfacción, derivado al ambiente laboral que se genera, impulsado y fomentando por nuestro director y jefes de área; promoviendo el trabajo en equipo, transparencia, respeto y responsabilidad en nuestras actividades. Todo con el fin de poder brindar un servicio de calidad a nuestros alumnos. FELICITO GRANDEMENTE A NUESTRO DIRECTOR, por saber guiar este barco del cual me siento orgulloso de formar parte. Y ojalá nos guíe por mucho más tiempo. Por su puesto con la gran labor de nuestro Director General, para ambos es de FELICITAR Y AGRADECER todo el trabajo y gestión para mejorar nuestras instalaciones.

Felicito enormemente a nuestro director el Lic. José Luis Hernández quien siempre ha sido un maravilloso ser humano apoyando todo su personal en situaciones complicadas. **Plantel Veracruz I.**

El Director Estatal promueve el respeto y confía en la capacidad del personal a su cargo para el desempeño de las funciones que tiene encomendadas, su prioridad siempre es ofrecer servicios educativos de Calidad. **Dirección Estatal de Colima**

En la institución existe un excelente compañerismo y apoyo entre profesores, condición apoyada y convalidada con las acciones de sus directivos. Por eso, muchas gracias. **Plantel Tultitlán.**

Felicitar al colegio por todas las atenciones brindadas y porque en cada ciclo el esfuerzo que realiza para una mejora continua. **Plantel Villahermosa II.**

Gracias por permitirme participar con los jóvenes para impulsar sus habilidades creativas, de pensamiento y toma de decisiones. **Cancún IV.**



## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

### Comentarios: Sugerencias



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Es necesario e imprescindible contar con el personal requerido para cada área para así poder brindar la atención adecuada y poder cumplir con lo precisado. En nuestro plantel en específico con personal de mantenimiento e intendencia. **Plantel Cd. Obregón.**

Hace falta climas en la institución ya que debido a los calores intensos hemos tenido muchos alumnos desmayados URGEN los climas. **Plantel Álamo.**

Que actualicen los equipos de cómputo en las áreas administrativas, mejorar el servicio de internet, que le sugieran al director del Plantel más presencia. **Plantel Orizaba.**

Falta mayor capacitación a los jefes de finanzas, recursos humanos e infraestructura y equipo para que mejoren su trabajo, su comunicación y manejo de personal ya que es muy limitado, ejercen realmente el papel de "jefe" cuando deben ser líderes. **Plantel Acapulco I**

Me gustaría que se tomara en cuenta el desempeño y antigüedad para los escalafones. **Plantel Parral.**

Todos se pusieran la camiseta del plantel y que hicieran sus actividades con la mayor eficacia posible, valla pues, que tomen en serio su trabajo y le den la importancia que debe ser. **Dirección General del CONALEP Guerrero**

Me gustaría que se nos apoye en taller para que se limpien las mesas de diseño con trapo limpio exclusivo para las mesas con algún limpiador, pino, cloro, etc. Ya que usan las escobas para sacudir y limpiar las mesa, lo cual se ensucian los materiales y las telas. **Plantel Ixtapaluca.**

Que den la oportunidad de ocupar puestos de confianza al personal de base, y no sea por dedazo o solo personal recomendado, ya que hay personal de base con las capacidades y la preparación profesional para ocupar un puesto de confianza. **Plantel Temoaya.**

Me gustaría que en mi plantel el ambiente laboral fuera equitativo y parejo para todos ya que hay personal a la cual se le carga la mano más que a otro y simplemente el personal es muy conflictivo y eso hace que existan grupos. **Plantel Lic. Manrique Dagdug Urgell.**



## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (e-CCO) 2024

### Comentarios: Quejas



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Es importante que los baños (docentes) se encuentren en servicio para ambos turnos y no únicamente para turno vespertino. **Plantel Manuel Rivera Cambas.**

El área en el que laboro servicios escolares, justo en este fecha se vive un ambiente muy tenso ya que mi jefe fue acusado x un alumno de acoso y luego del seguimiento él ha tomado una actitud aún peor de la que de x si ya tenía, no hay rumbo en esta área y esto ocasiona atrasos en los procesos y pendientes ya que mi jefe ni el saludo da x las mañanas, urge una revisión minuciosa del área en todos los sentidos principalmente el ambiente organizacional, el compañero no es apto mental, emocional ni profesionalmente para esta responsabilidad, hay mucho más q comentar. Espero atención a esta importantísima área q está al servicio de la razón de ser de la institución. **Plantel Córdoba.**

Este último ciclo el ambiente se siente con mucha incertidumbre en cuanto a las recontrataciones, esto genera desconfianza y un clima denso para trabajar, el sentir que si no le caes bien a un superior te puede dejar sin trabajo a pesar de realizar tus funciones es estresante. **Plantel San José del Cabo.**

Nos tratan mal como docentes, vayan al plantel y pregunten a los mismos docentes, pero sin los jefes de proyecto y directivos para que vean lo mal que nos tratan. **Plantel Prof. J. Refugio Esparza Reyes**

En mi área de trabajo, nunca se dan soluciones a los problemas a los cuales el jefe no tiene tacto para arreglarlos llegando incluso a hacer regaños públicos al personal, gritos, palabras altisonantes y trato con desdén, cosa que indica una clara falta de profesionalismo y respeto hacia al personal, reflejando una conducta de dictador más que la de un jefe. **Plantel Lic. Jesús Martínez Ross - Chetumal**

En Conalep **Plantel Victoria** les dan oportunidades a personas recomendadas incluso nuevas que a otras que hemos hecho más por el plantel.

No tenemos computadoras suficientes, ni servicio de internet. **Plantel La Piedad.**





# Directorio

---

Arturo Pontifes Martínez

**Director General**

Ana María Arrona González

**Secretaria de Planeación y Desarrollo  
Institucional**

Sergio Manuel Urbina Díaz

**Director de Modernización  
Administrativa y Calidad**

**Sergio Guzmán Álvarez**

Coordinador de Promoción de la Cultura Institucional

[sguzman@conalep.edu.mx](mailto:sguzman@conalep.edu.mx)

**Virgilia Aguilar Hernández**

Subcoordinadora de Diseño y Seguimiento de la Capacitación

[vaguilar@conalep.edu.mx](mailto:vaguilar@conalep.edu.mx)

**Leslie Martínez Guerrero**

Jefa de Departamento de Diagnósticos de Calidad

[lmguerrero@conalep.edu.mx](mailto:lmguerrero@conalep.edu.mx)

**Emma Martina Osorio Arellano**

Subjefe Técnico Especialista

[eosorio@conalep.edu.mx](mailto:eosorio@conalep.edu.mx)

**Maribel Hernández Climaco**

Administrativo Técnico Especialista

[mclimaco@conalep.edu.mx](mailto:mclimaco@conalep.edu.mx)



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

Septiembre de 2024



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

