

**SFP**



SECRETARÍA DE LA  
FUNCIÓN PÚBLICA



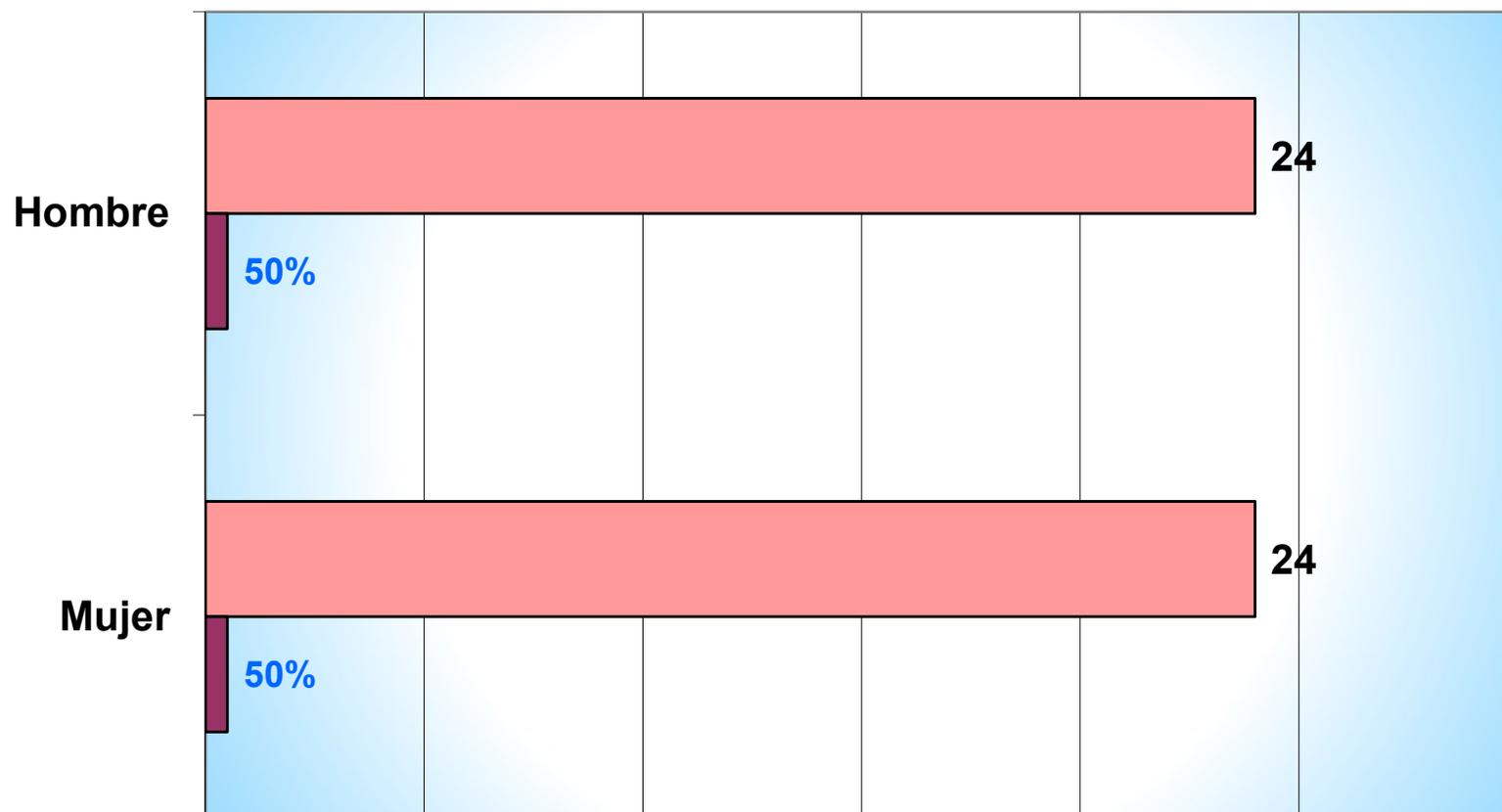
**CLIMA Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL  
DE  
EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.  
ENCUESTA 2017**

**PRESENTACIÓN DE RESULTADOS  
ABRIL 2018**

# Estadísticos en base a 48 encuestas



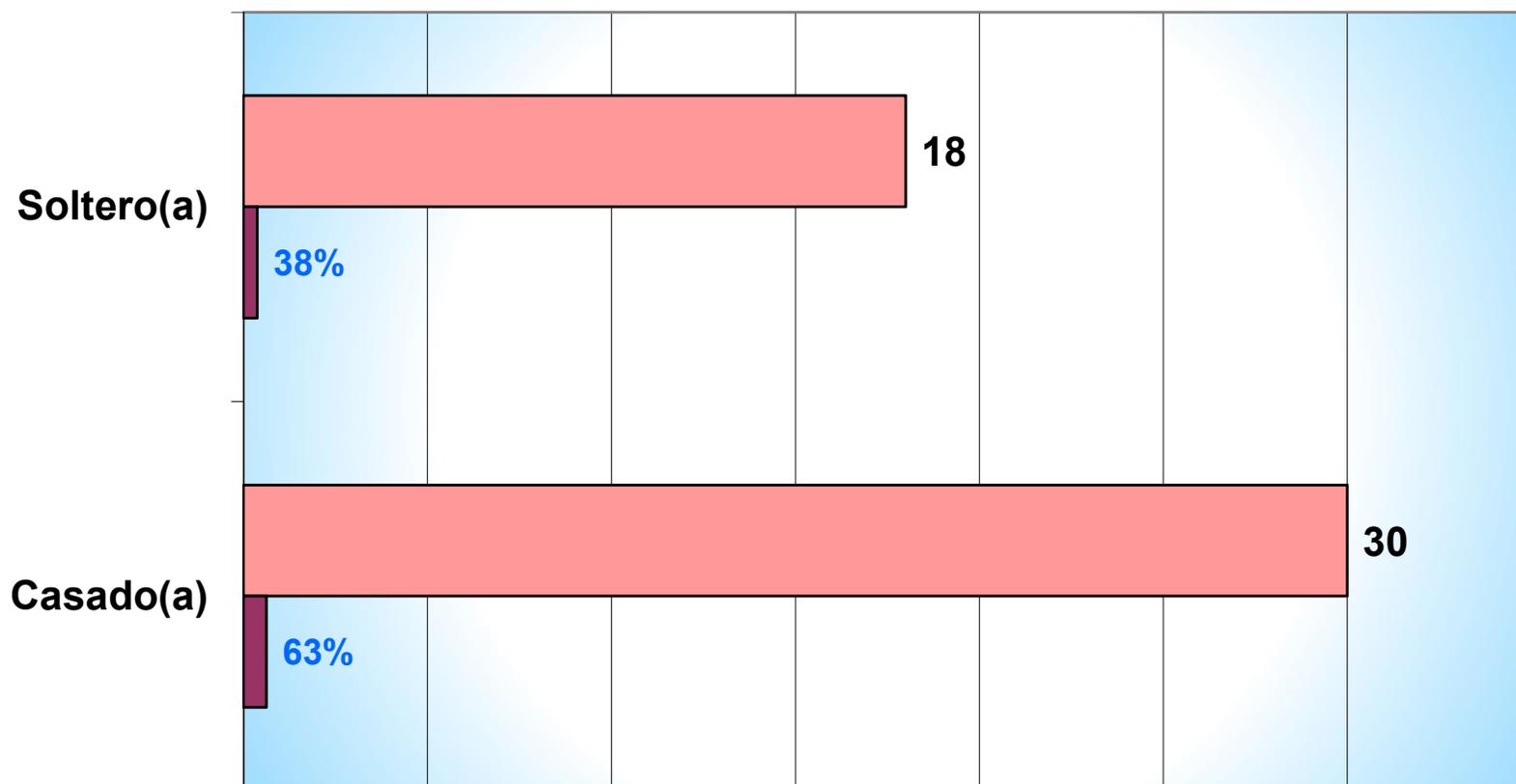
## 4.- ¿El entrevistado es? / 2017



# Estadísticos en base a 48 encuestas



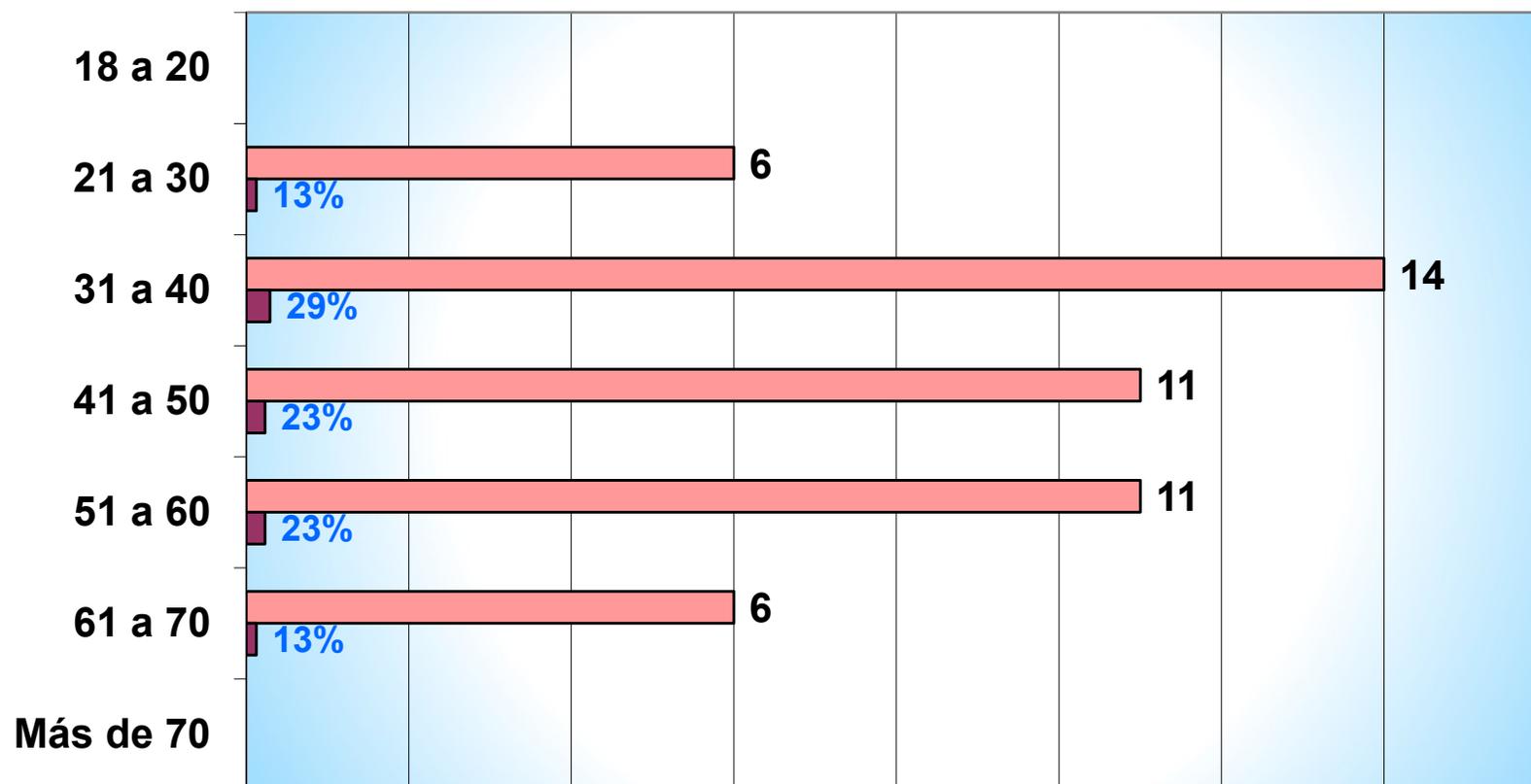
## 5.- ¿Su estado civil es? / 2017



# Estadísticos en base a 48 encuestas



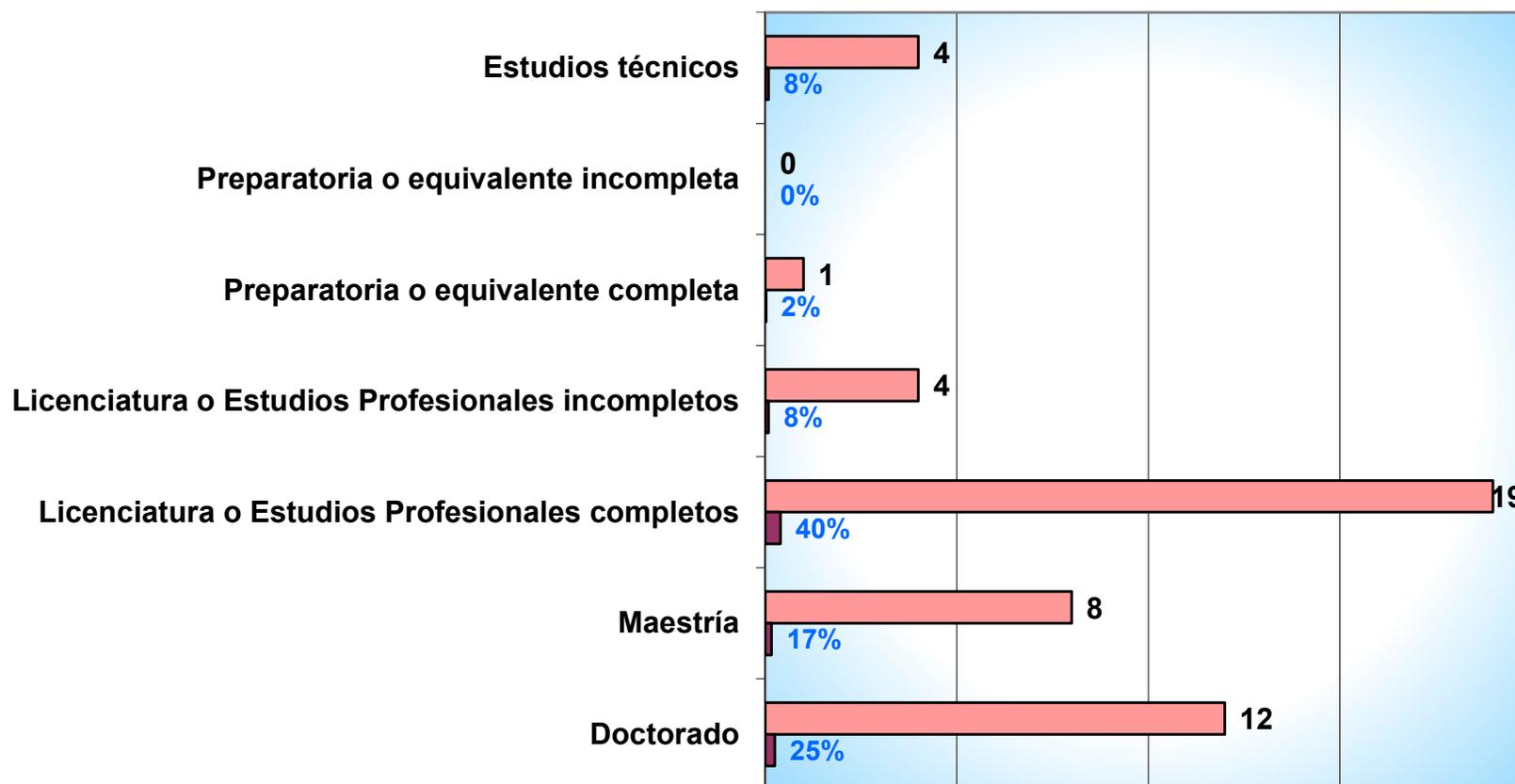
## 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2017



# Estadísticos en base a 48 encuestas



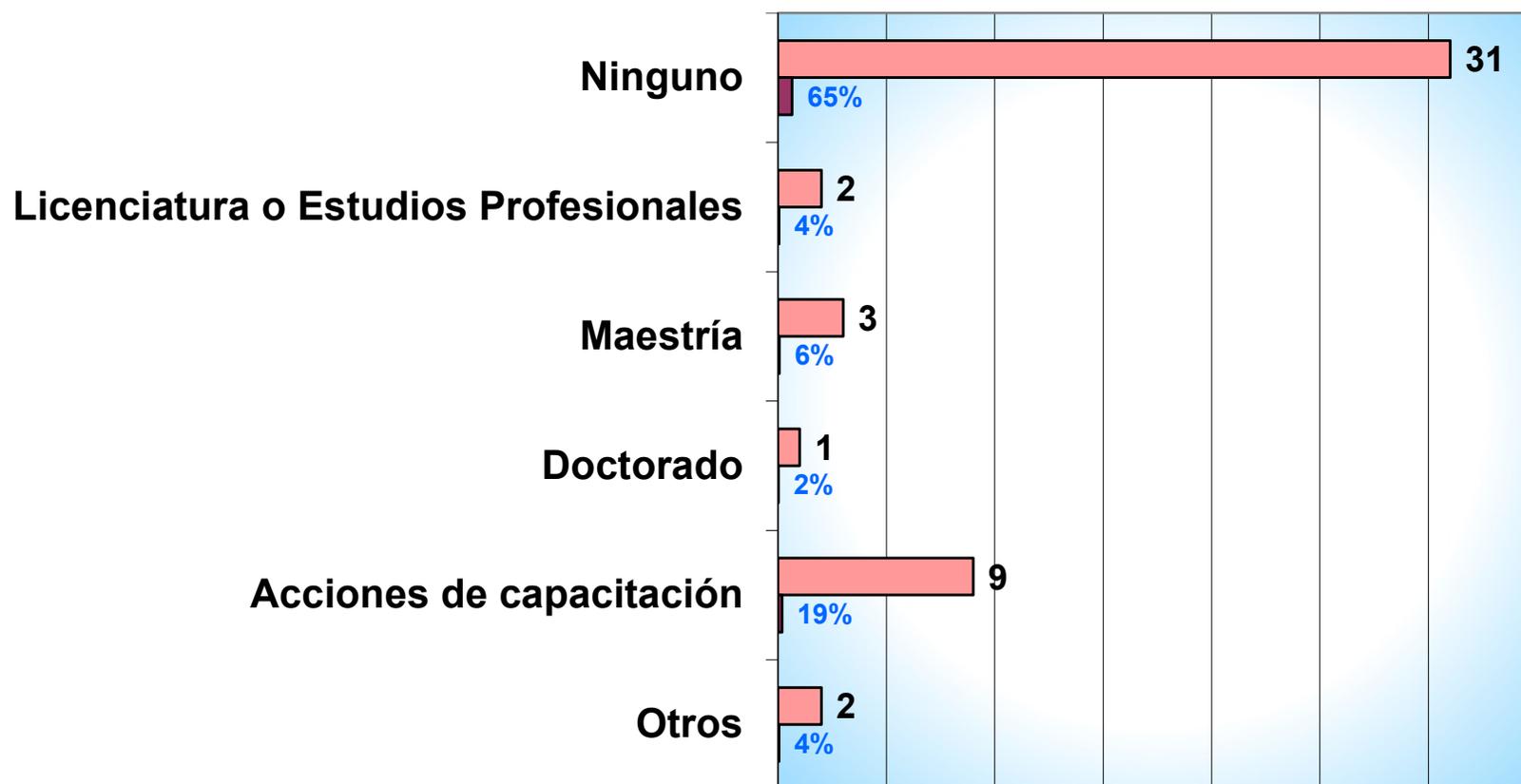
## 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2017



# Estadísticos en base a 48 encuestas



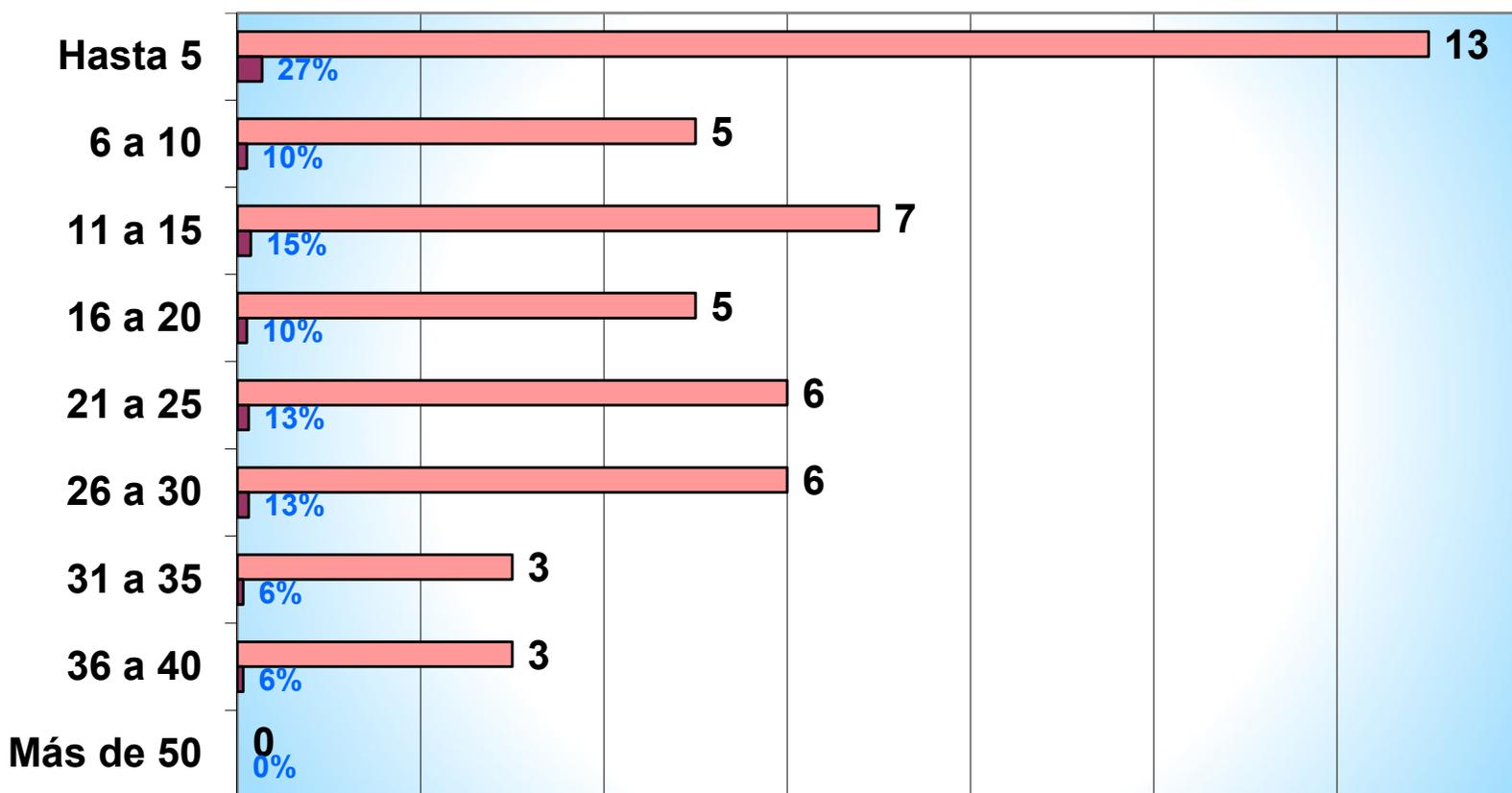
## 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2017



# Estadísticos en base a 48 encuestas



## 9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2017

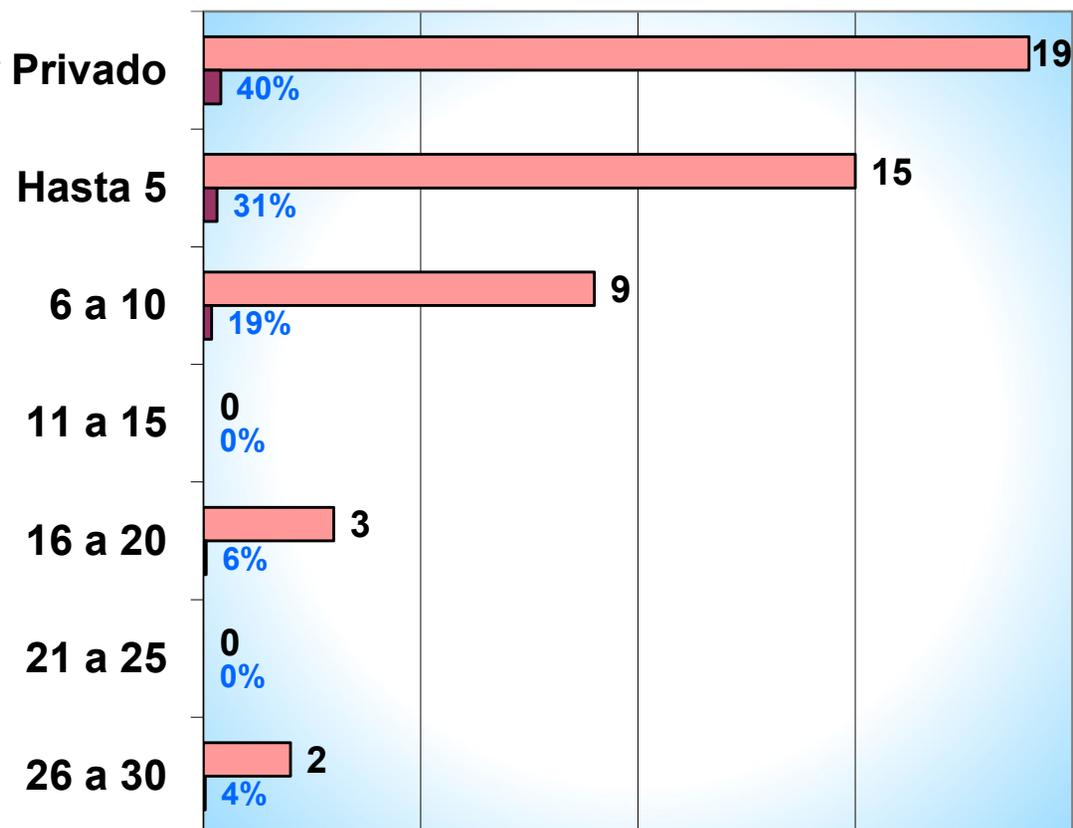


# Estadísticos en base a 48 encuestas



10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? /  
2017

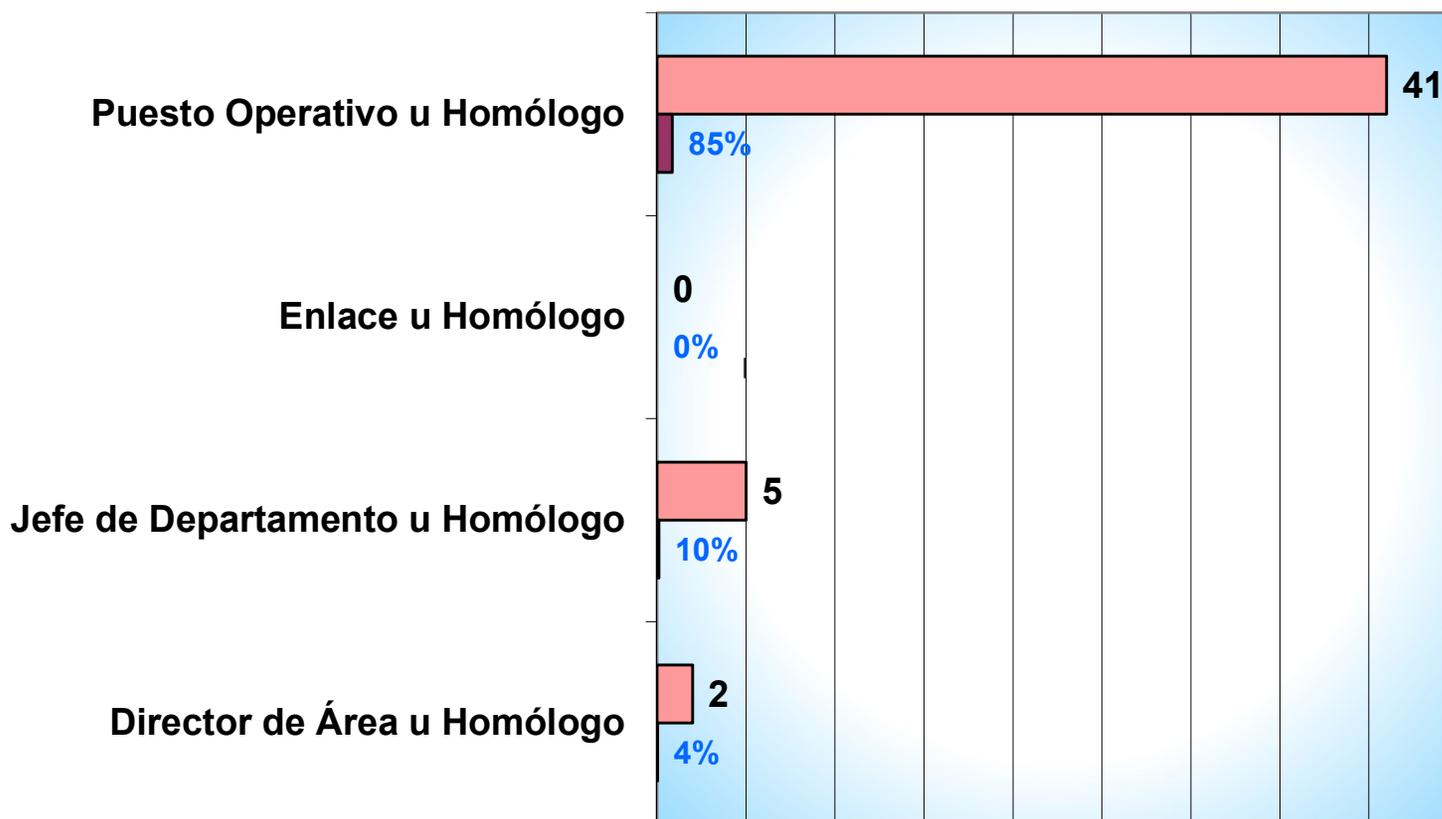
Nunca he trabajado en el Sector Privado



# Estadísticos en base a 48 encuestas



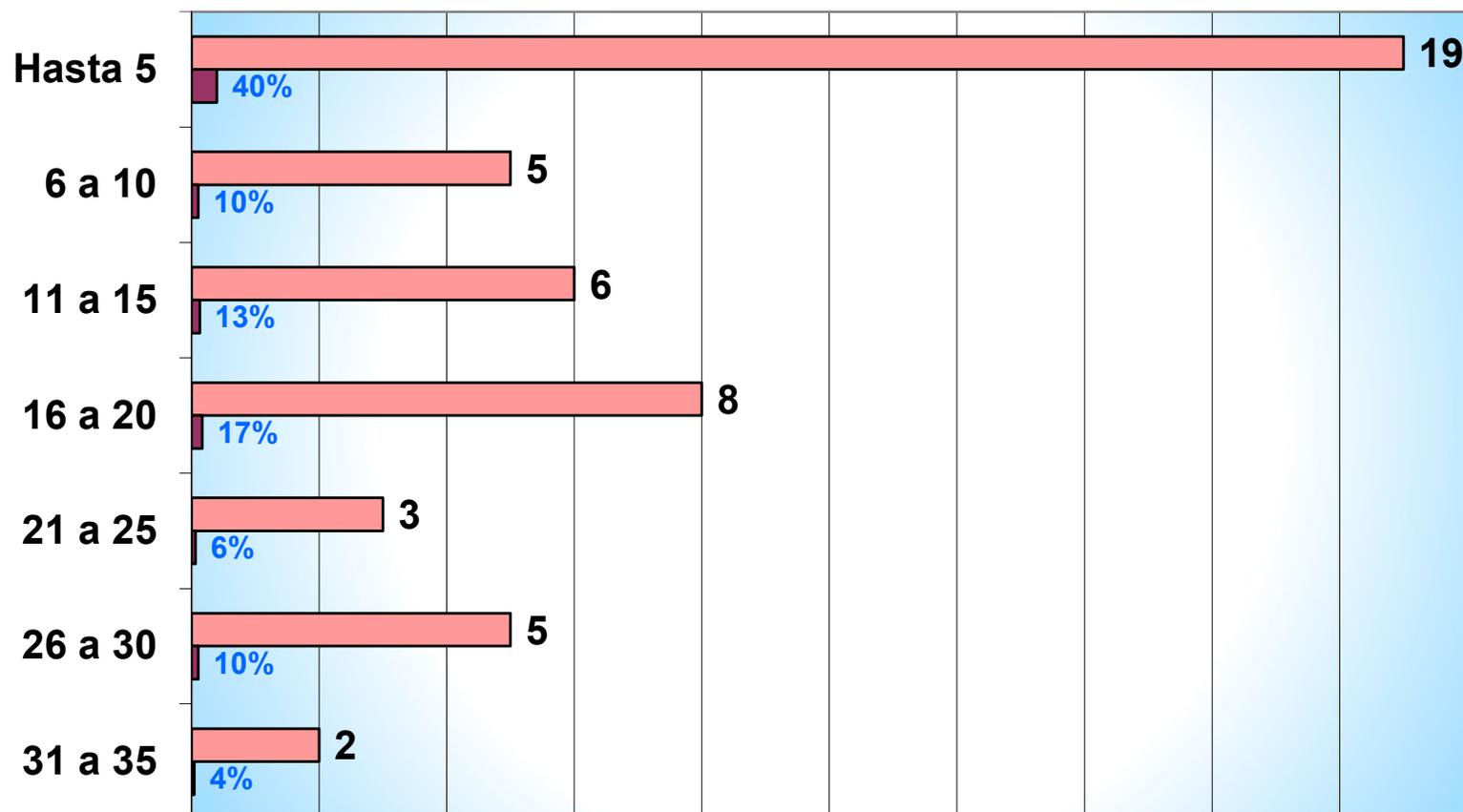
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2017



# Estadísticos en base a 48 encuestas



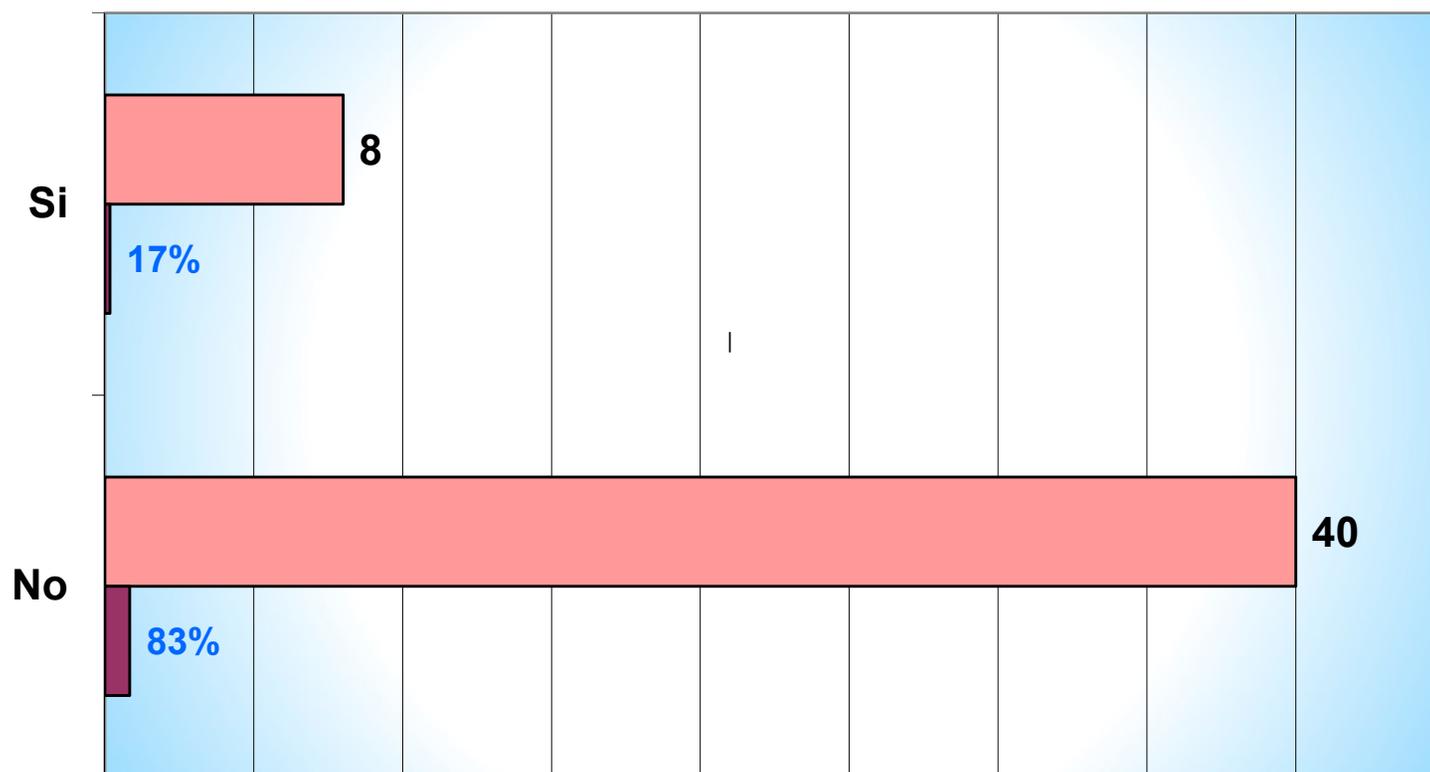
## 12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2017



# Estadísticos en base a 48 encuestas



13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2017





# RESULTADOS POR FACTOR SOBRE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL COLMICH

# Índices Generales 2017 APF



1	I	Reconocimiento laboral
2	II	Capacitación especializada y desarrollo
3	III	Mejora y cambio
4	IV	Calidad y orientación al usuario(a)
5	V	Equidad y género
6	VI	Comunicación
7	VII	Disponibilidad de recursos
8	VIII	Calidad de vida laboral
9	IX	Balance trabajo - familia
10	X	Colaboración y trabajo en equipo
11	XI	Liderazgo y participación
12	XII	Identidad con la Institución y valores
13	XIII	<i>Transparencia y Combate a la corrupción</i>
14	XIV	Enfoque a resultados y productividad
15	XV	Normatividad y procesos
16	XVI	Servicio Profesional de Carrera
17	XVII	Impacto de la encuesta en mi institución
18	XVIII	Profesionalización de la Administración Pública Federal
19	XIX	Estrés laboral
27	XXVII	Igualdad y No Discriminación

# Factores de la ECCO-2017



20	XX	Vocación de servicio en la Administración Pública
21	XXI	Construir relaciones en la Administración Pública
22	XXII	Actuar con valores en la Administración Pública
23	XXIII	Enfocar a resultados en la Administración Pública
24	XXIV	Impulsar el cambio en la Administración Pública
25	XXV	Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
26	XXVI	Liderar permanentemente la Administración Pública

## ECCO – Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / Colmich

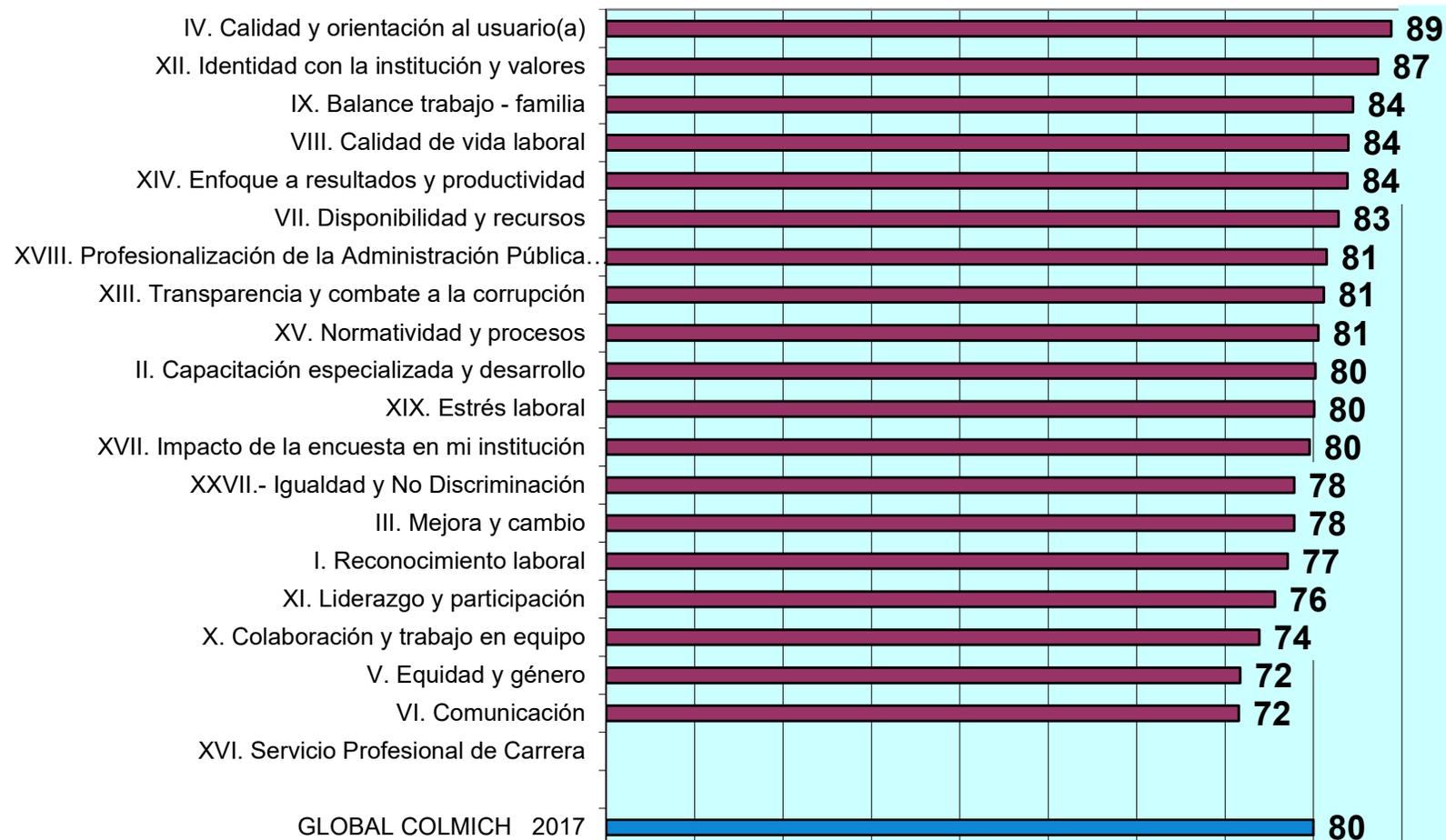


I. Reconocimiento laboral	77
II. Capacitación especializada y desarrollo	80
III. Mejora y cambio	78
IV. Calidad y orientación al usuario(a)	89
V. Equidad y género	72
VI. Comunicación	72
VII. Disponibilidad y recursos	83
VIII. Calidad de vida laboral	84
IX. Balance trabajo - familia	84
X. Colaboración y trabajo en equipo	74
XI. Liderazgo y participación	76
XII. Identidad con la institución y valores	87
XIII. Transparencia y combate a la corrupción	81
XIV. Enfoque a resultados y productividad	84
XV. Normatividad y procesos	81
XVI. Servicio Profesional de Carrera	0
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	80
XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal	81
XIX. Estrés laboral	80
XXVII.- Igualdad y No Discriminación	78
GLOBAL COLMICH 2017	80

# ECCO – Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / Colmich



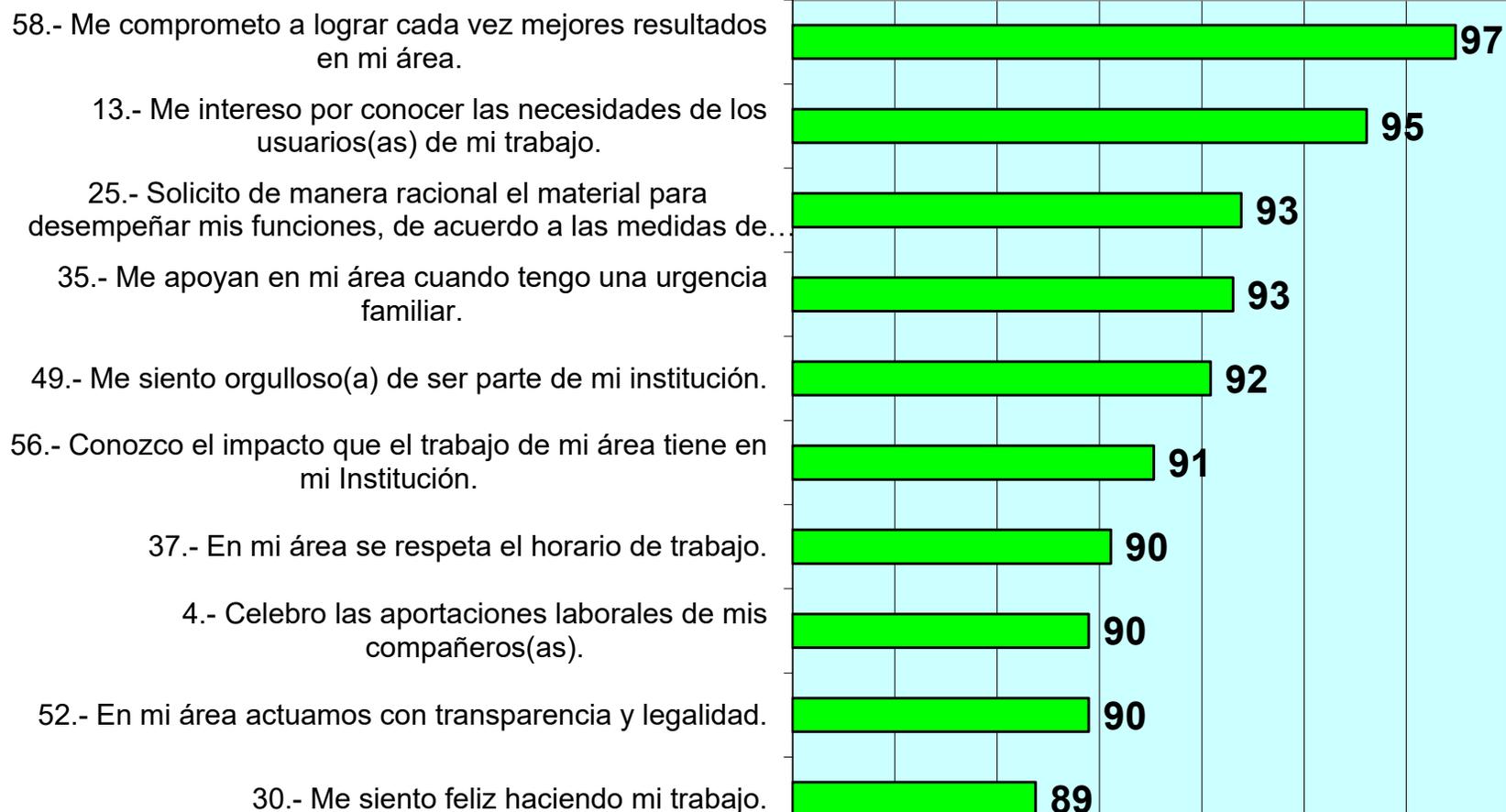
## ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / COLMICH



# Los 10 reactivos mejor calificados en el Colmich



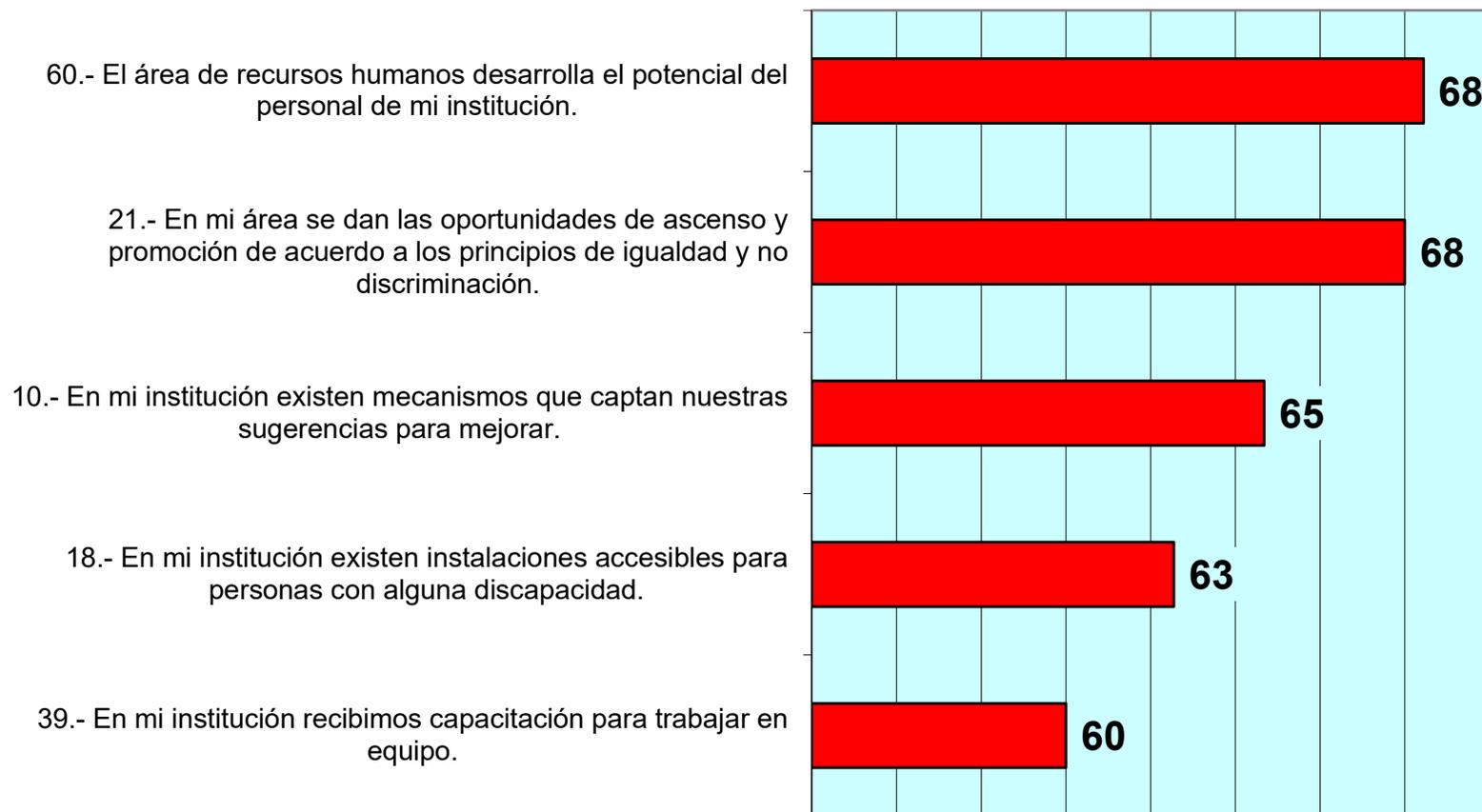
## ECCO- LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / COLMICH



# Los 5 reactivos menos calificados de El Colmich



## ECCO - LOS 5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / COLMICH



# ECCO – Percepción sobre competencias / Colmich



## ECCO - Percepción sobre Competencias / COLMICH



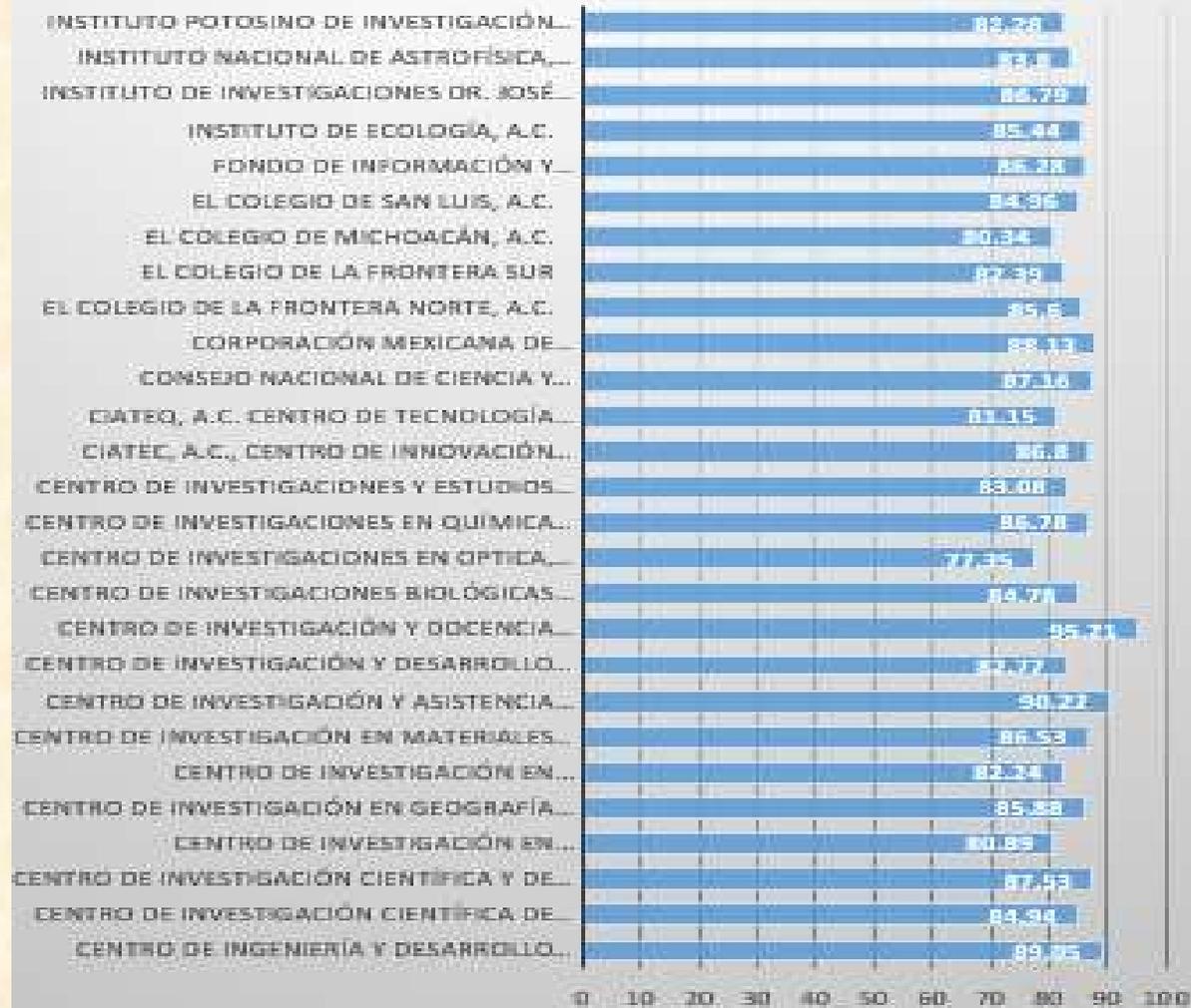


# EL COLMICH

# COMPARATIVO DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES 2017



## SECTOR DESCENTRALIZADO



# Reporte de PTCCO 2018



	Ramo	38- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
	UR Siglas	911 - COLMICH
	UR Nombre	911 - El Colegio de Michoacán, A.C.
	Códigos de Ramo - UR	38 - 911
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante pizarras y en la Intranet, así como el seguimiento de las acciones.	1- Todo el personal	13/04/2018	15/04/2018	15/11/2018	Informar seguimiento Cuatrimestral por Pizarras, Correos Electrónicos Institucionales y en el Intranet de la Institución.	Vi. Comunicación	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública	Alto
2	2 - Capacitar al personal de mando y operativo, para que cuenten con los conocimientos y herramientas necesarios para el logro de los objetivos de la Institución.	2- Operativa	Impartir y promover cursos y talleres de capacitación a todo el personal de las diferentes áreas de la Institución, acorde a las necesidades de cada departamento y aquellas que propicien trabajar en equipo.	1- Todo el personal	13/04/2018	15/04/2018	30/11/2018	Difundir cursos en línea en materias de interés general a través de correos electrónicos institucionales, al menos uno semestral, así como coadyuvar en la planeación de cursos presenciales, de acuerdo al programa anual de capacitación.	II. Capacitación especializada y desarrollo	XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal		Medio
3	3 - Dar a conocer la normatividad existente referente a Ética, Integridad Pública, Derechos Humanos, Igualdad de Género, Hostigamiento y Acoso Sexual y Prevención de Discriminación.	1- Estratégica	Difundir contenidos en materia del Ética, Integridad Pública, Derechos Humanos, Igualdad de Género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Prevención de Discriminación.	1- Todo el personal	13/04/2018	01/04/2018	30/11/2018	Informar dichos temas mensualmente mediante Pizarras y Correos Electrónicos institucionales, de manera aleatoria.	V. Equidad y género	XXII. Actuar con valores en la Administración Pública	XXVII. - Igualdad y No Discriminación	Alto
4	4 - Conocer la percepción que tiene el personal sobre la aplicación de los principios de Lealtad, Imparcialidad y Honradez y de los valores de Liderazgo, Interés Público e igualdad y no Discriminación.	2- Operativa	Realizar una encuesta/sondeo sobre la percepción que tiene el personal sobre la aplicación de los principios de Lealtad, Imparcialidad y Honradez dentro de la institución y conocer las medidas que sugieren para mejorarlos.	1- Todo el personal	13/04/2018	15/10/2018	15/11/2018	Emplear plataforma de ECCO	XX. Vocación de servicio en la Administración Pública	XXII. Actuar con valores en la Administración Pública	XXVII. - Igualdad y No Discriminación	Medio
5	5 - Capacitar y Sensibilizar al personal en materia de Valores y Principios, para una mejor actuación dentro de la Institución y coadyuvar en el logro de los objetivos de la Institución.	2- Operativa	Impartir, promover y difundir cursos y talleres de capacitación y sensibilización a todo el personal de la Institución, en materia de los Valores y Principios.	1- Todo el personal	13/04/2018	01/05/2018	30/11/2018	Difundir cursos, talleres, cápsulas informativas en materia de Valores (Interés Público, Igualdad y no Discriminación, Liderazgo, entre otros) y Principios (Lealtad, Imparcialidad, Honradez, entre otros).	II. Capacitación especializada y desarrollo	XX. Vocación de servicio en la Administración Pública	XXII. Actuar con valores en la Administración Pública	Medio
6	6 - Dar a conocer la reglamentación existente y los procedimientos a realizar durante la evaluación de desempeño dentro de la Institución.	1- Estratégica	Difundir la normatividad vigente respecto a la realización de la evaluación de desempeño del personal y adecuar los formatos de evaluación para una mejor retroalimentación del evaluado y el evaluador.	1- Todo el personal	13/04/2018	01/09/2018	31/10/2018	Los formatos de evaluación deberán estar autorizados por la Dirección General de la Institución.	I. Reconocimiento laboral	XV. Normatividad y procesos	XIX. Estrés laboral	Alto

# Reporte de PTCCO 2018



7	7 - Promover la participación o asistencia del personal de la Institución a eventos culturales o deportivos, organizados o no por la Institución.	1- Estratégica	Difundir los diversas opciones culturales que la institución ofrece, así como aquellas en las que tiene alguna participación. Además de organizar eventos que propicien la interacción del personal y a su vez un mejor clima laboral.	1- Todo el personal	13/04/2018	01/04/2018	30/11/2018	Informar mediante Correos Electrónicos Institucionales.	VIII. Calidad de vida laboral	X. Colaboración y trabajo en equipo	XI. Liderazgo y participación	Alto
8	8 - Promover con las autoridades de la Institución la revisión de accesos y movilidad interna para personas con discapacidad y, en su caso, la adecuación de dichas áreas.	2- Operativa	Trabajar conjuntamente con el Comité de Seguridad e Higiene para realizar un estudio sobre los accesos y áreas adaptables para personas con discapacidad.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	13/04/2018	01/06/2018	31/10/2018	Emitir informe a los directivos de la Institución con las posibles áreas de mejora para su consideración y, en caso de existir presupuesto, para su seguimiento.	XIX. Estrés laboral	XXVII.- Igualdad y No Discriminación		Bajo
9	9 - Capacitar y Sensibilizar al personal de mando, para mejorar su liderazgo dentro de la Institución y coadyuvar en el logro de los objetivos de la Institución.	1- Estratégica	Impartir, promover y difundir un curso o taller de capacitación y sensibilización en materia de liderazgo a todo el personal de mando de la Institución.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	13/04/2018	01/05/2018	30/11/2018	Difundir cursos, talleres, cápsulas informativas en materia de Liderazgo.	II. Capacitación especializada y desarrollo	XI. Liderazgo y participación	XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública	Medio

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: C.P. Alfonso Valdivia Olivares

Fecha : 12 de Junio de 2018

# COMPARATIVO DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2016-2017



## EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C. COMPARATIVO DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2017-2016

	<i>Promedio 2017</i>	80
	<i>Promedio 2016</i>	77
	<i>Variación</i>	3.9%

# Efectividad del PAM 2017



## EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C. Efectividad de tu último PTCCO Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

Acciones Programadas	6
Acciones Cumplidas	6
Efectividad PAM 2017	100%

# ANÁLISIS CUALITATIVO 2017



<b>ANÁLISIS CUALITATIVO</b>	
<b>Comentarios</b>	<b>Total</b>
<b>1. Sugerencia</b>	<b>5</b>
<b>2. Felicitación o reconocimiento</b>	<b>2</b>
<b>3. Queja</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>

# GRÁFICA DEL ANÁLISIS CUALITATIVO 2017

