EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.

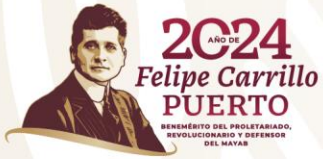
FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Análisis ECCO PTCCO

2019 - 2024

EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.

Departamento de Recursos Humanos



EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Contenido

- Introducción
- Resultados ECCO 2019-2023
- Resultados PTCCO 2019-2024
- Conclusiones
  - Factores mejor evaluados
  - Factores peor evaluados
  - Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
  - ¿Cómo responde mi institución a los factores peor evaluados?
  - Cédula de programación de PTCCO 2025

2024 AÑO DE Felipe Carrillo PUERTO
BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYAB

Introducción

El Colegio de Michoacán (COLMICH) es un centro público de investigación de excelencia cuya misión es la generación de conocimiento científico para identificar y comprender de manera metódica la relación de México y sus regiones en el contexto internacional.

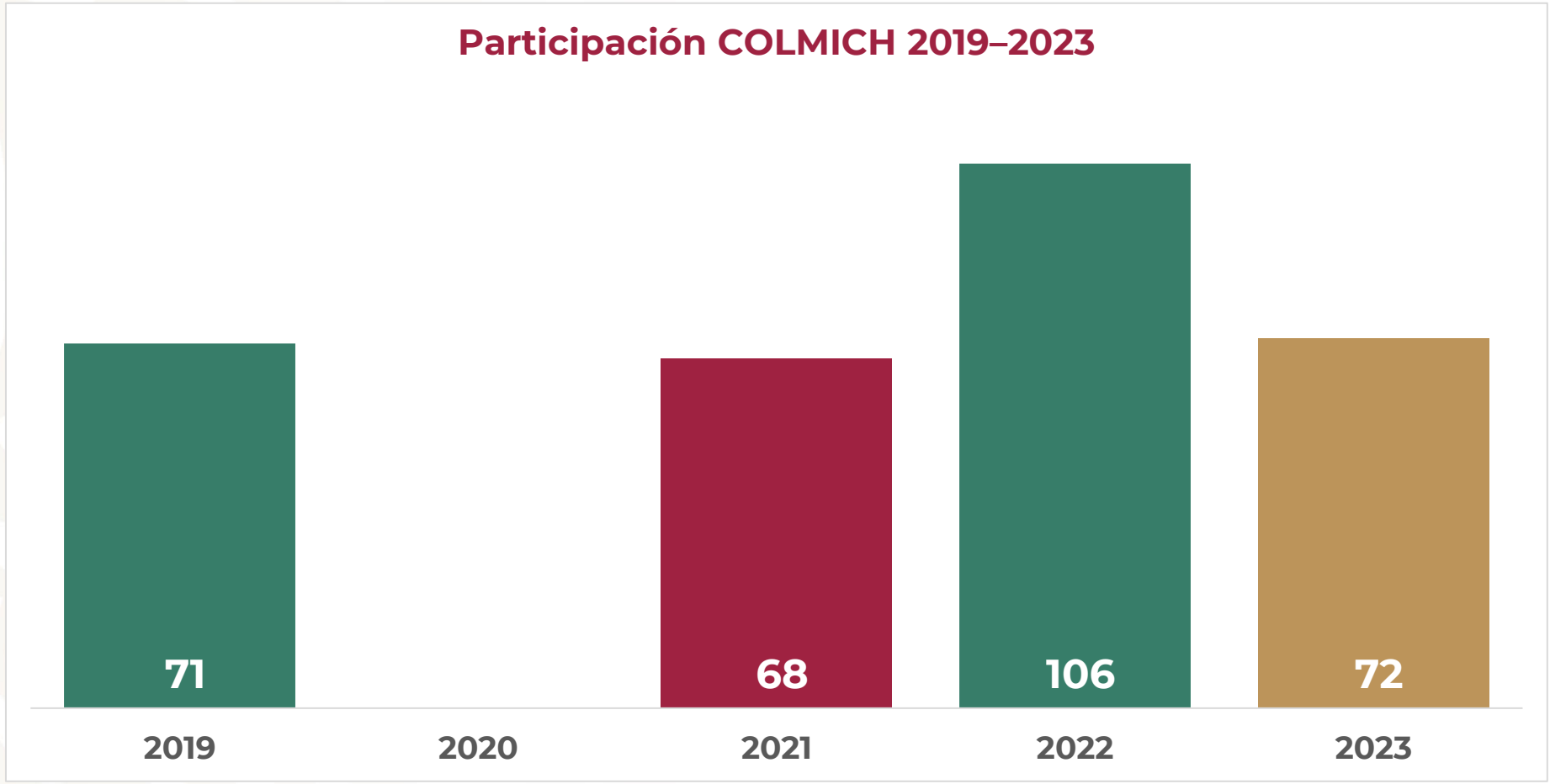
La difusión de este conocimiento y la formación de recursos humanos a través de programas docentes de alto nivel también forman parte de nuestra misión, así como la vinculación en los ámbitos social y gubernamental y de nuestra contribución al desarrollo regional y nacional.

El Colegio de Michoacán participa en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) desde el año 2010, con una participación promedio de 79 encuestas por año durante el periodo 2019-2023.

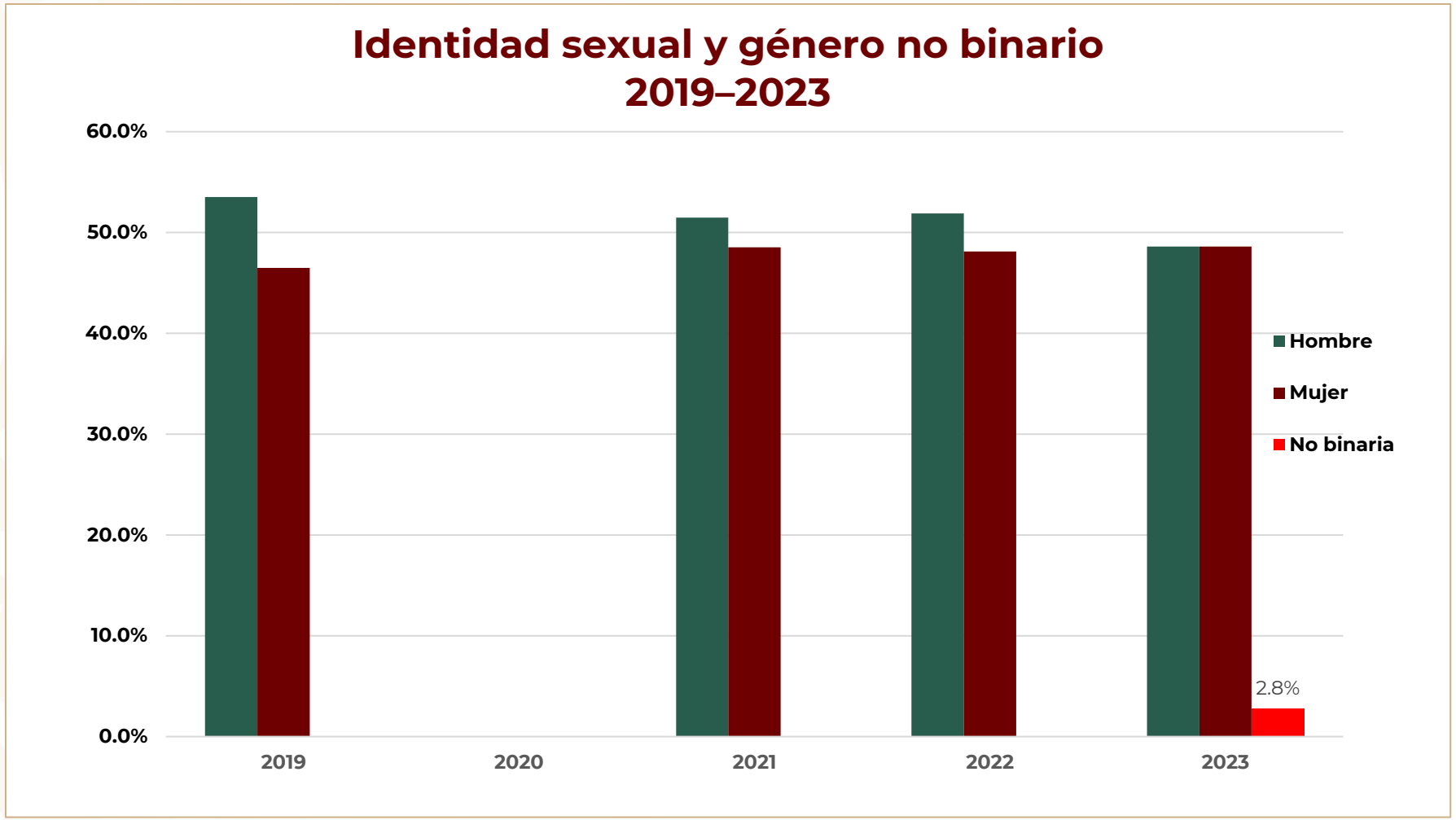
La ECCO nos ha ayudado a identificar las buenas prácticas para mantener un ambiente laboral favorable. Así mismo, nos ha permitido identificar las áreas de oportunidad para mejorar el clima laboral de nuestra institución, para lo cual seguiremos trabajando con programas y acciones de mejora.

Resultados ECCO 2019-2023

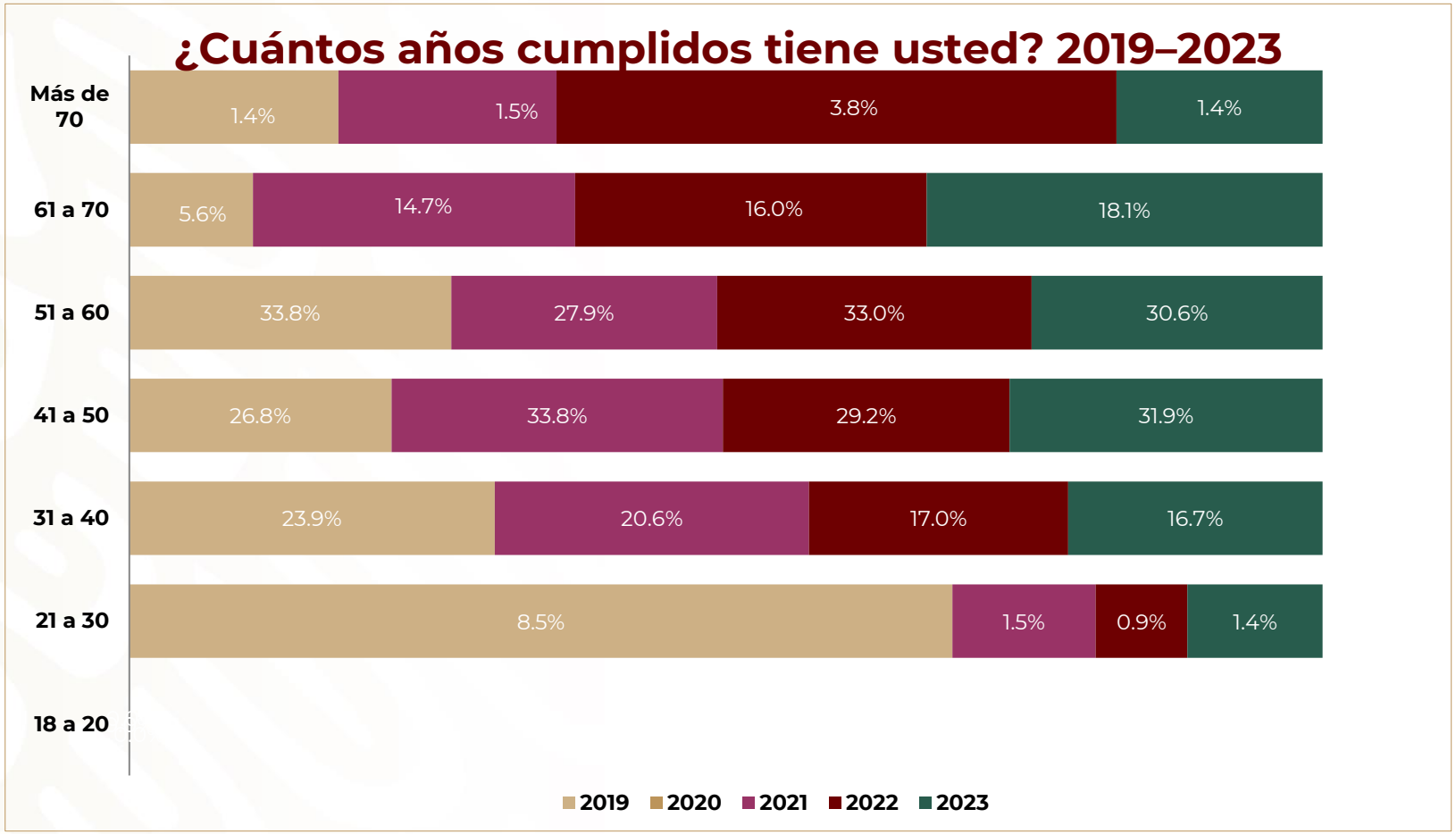
Participación



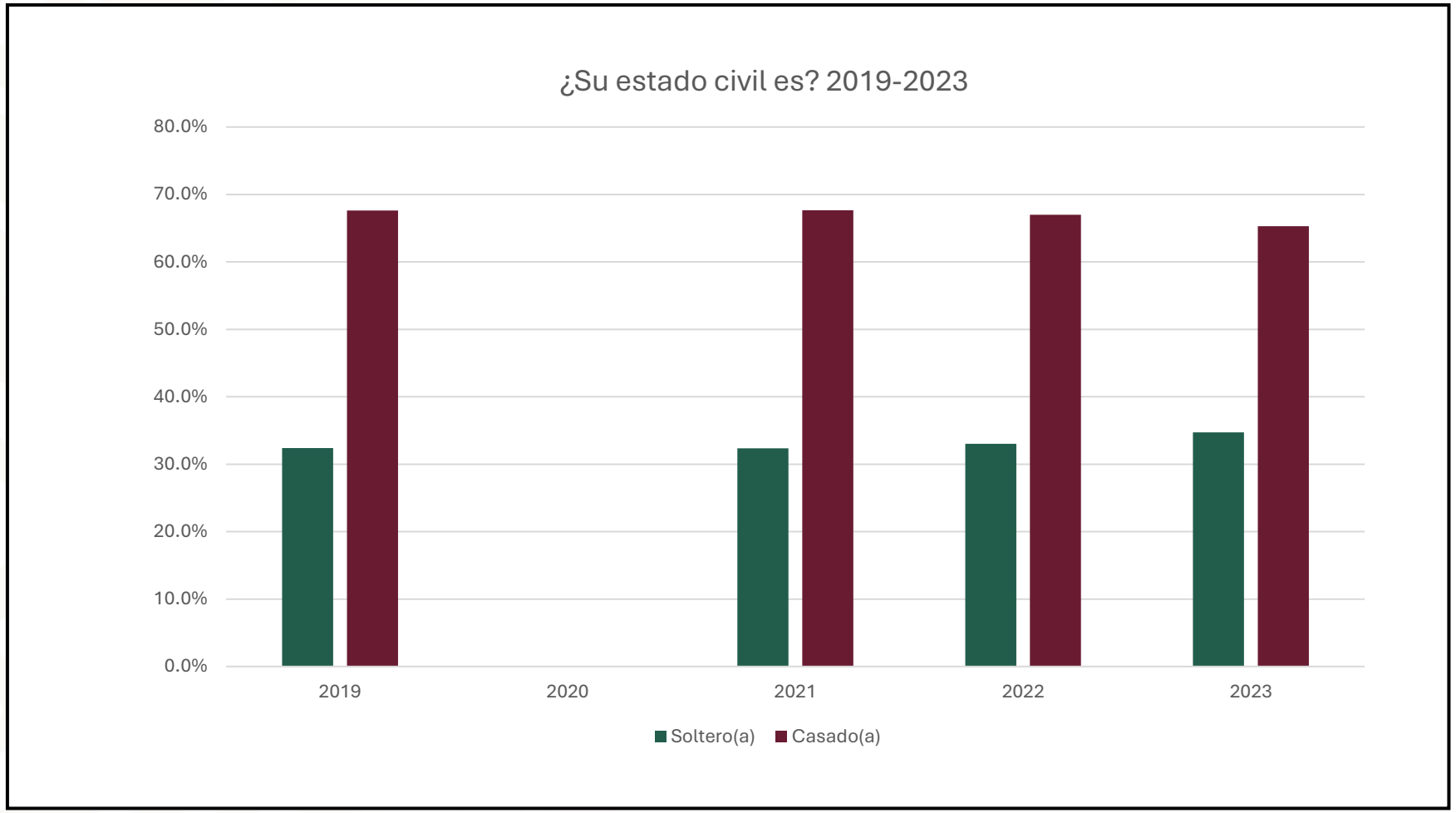
Sociodemográficos



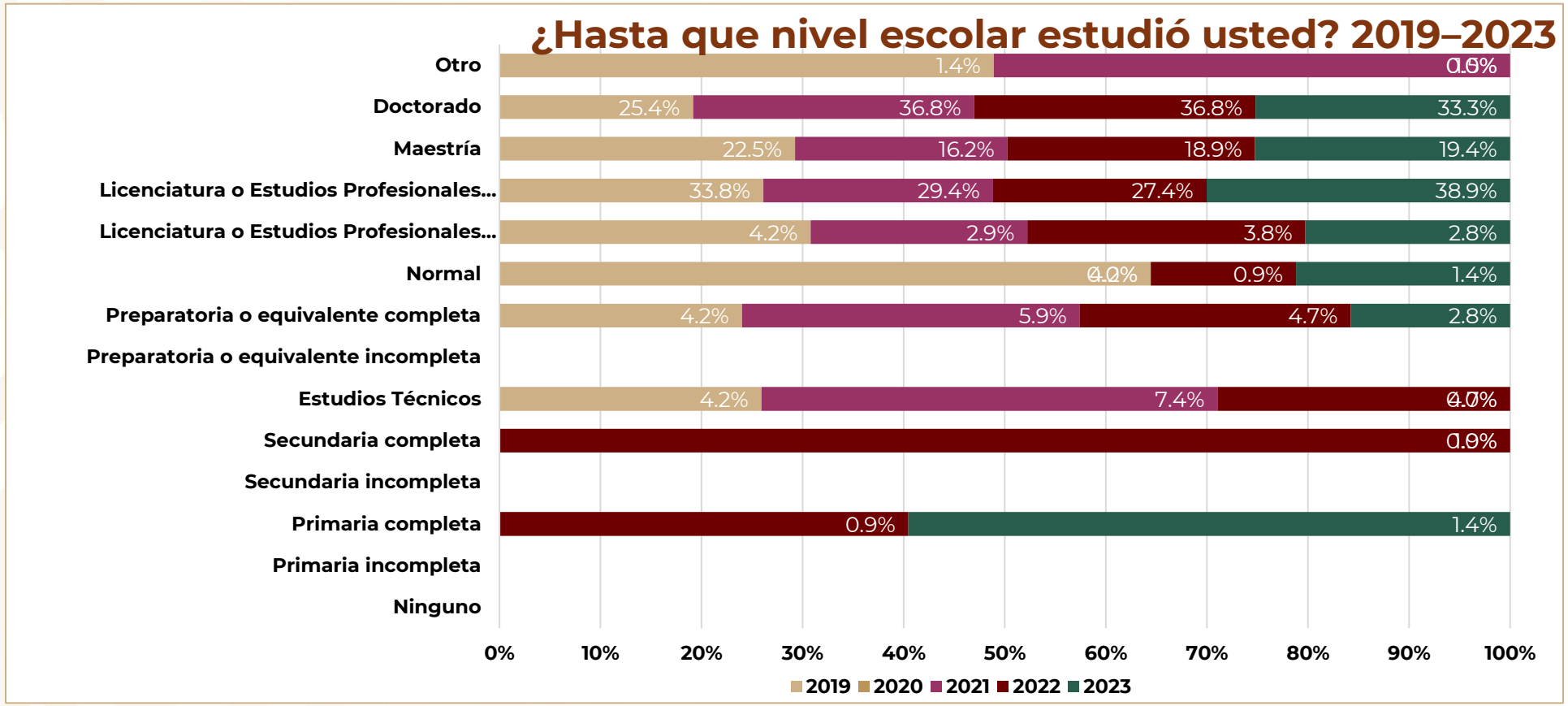
Sociodemográficos



Sociodemográficos

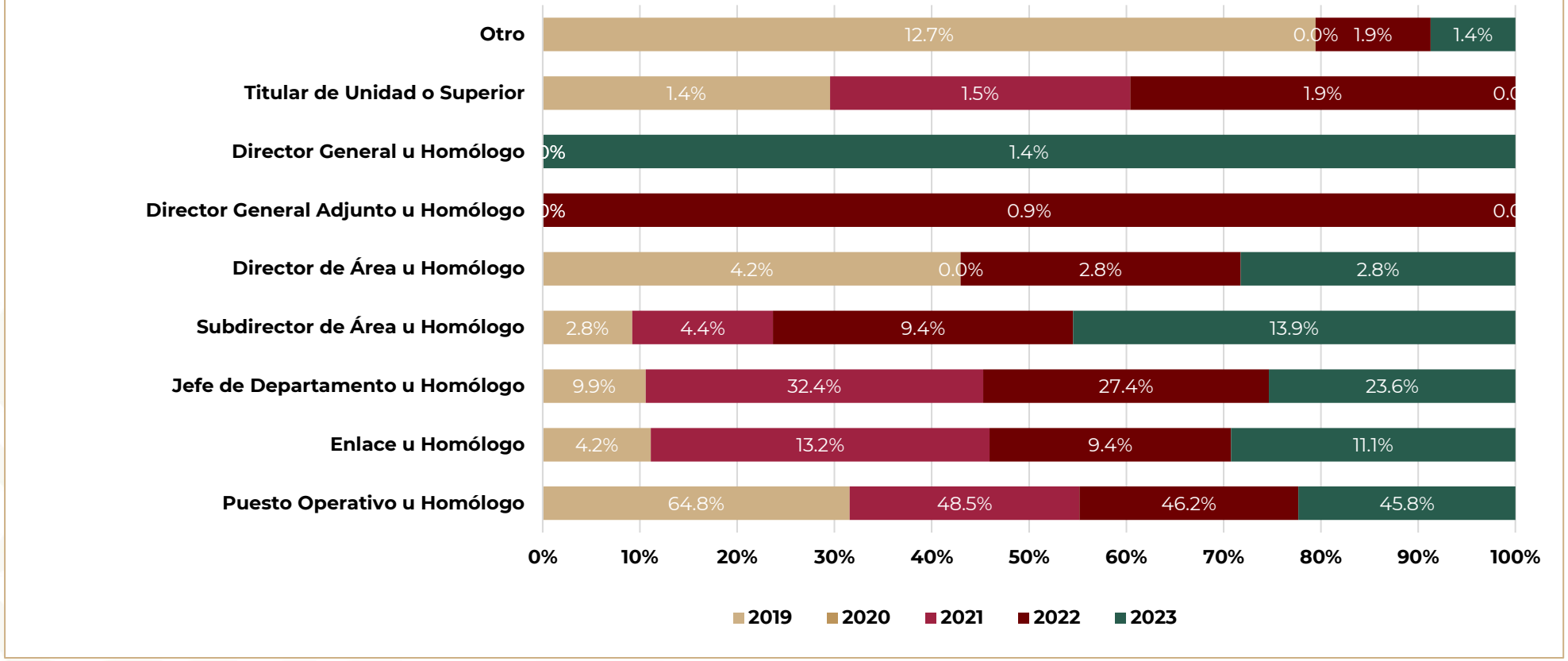


Sociodemográficos

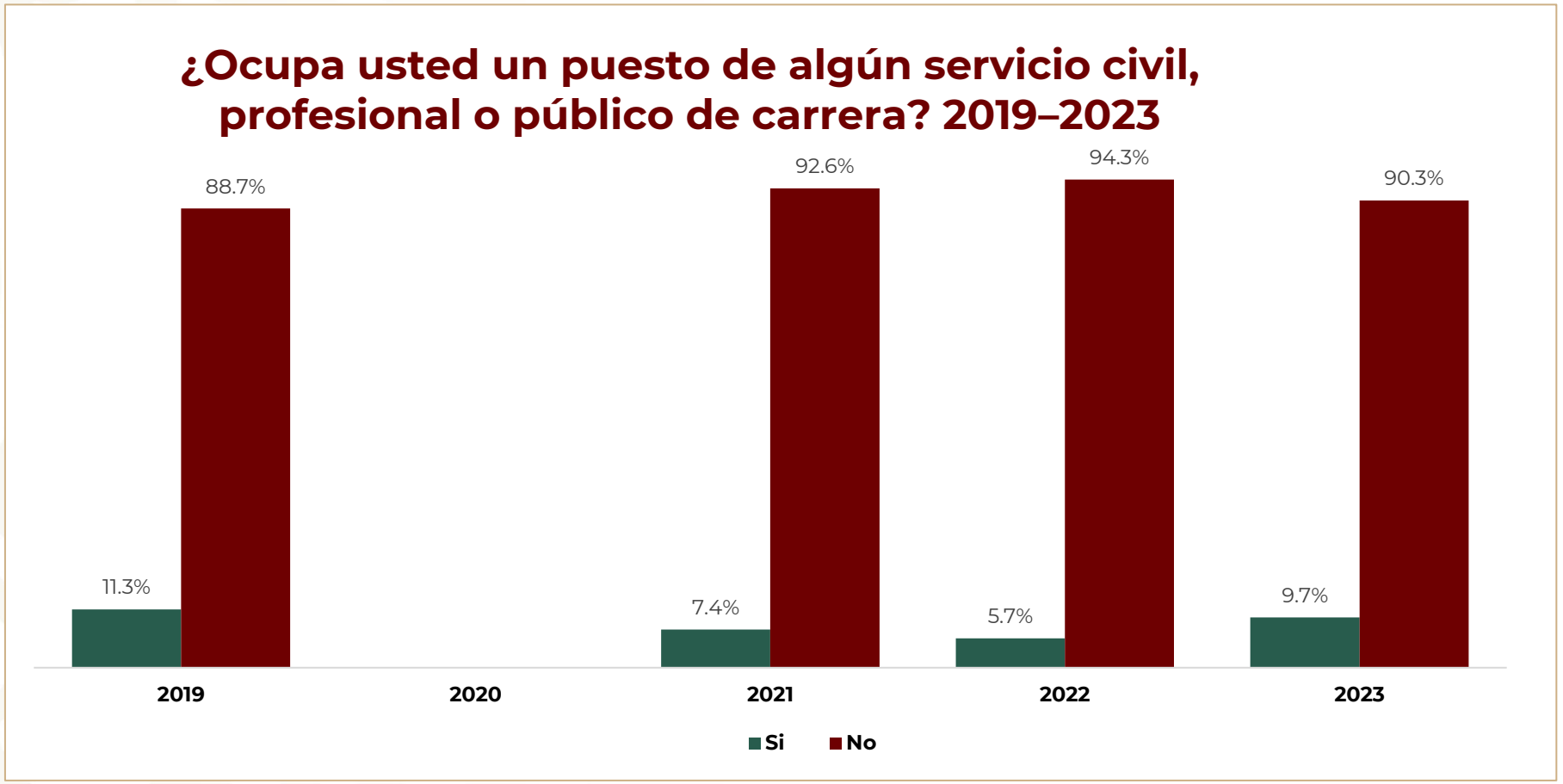


Sociodemográficos

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? 2019–2023

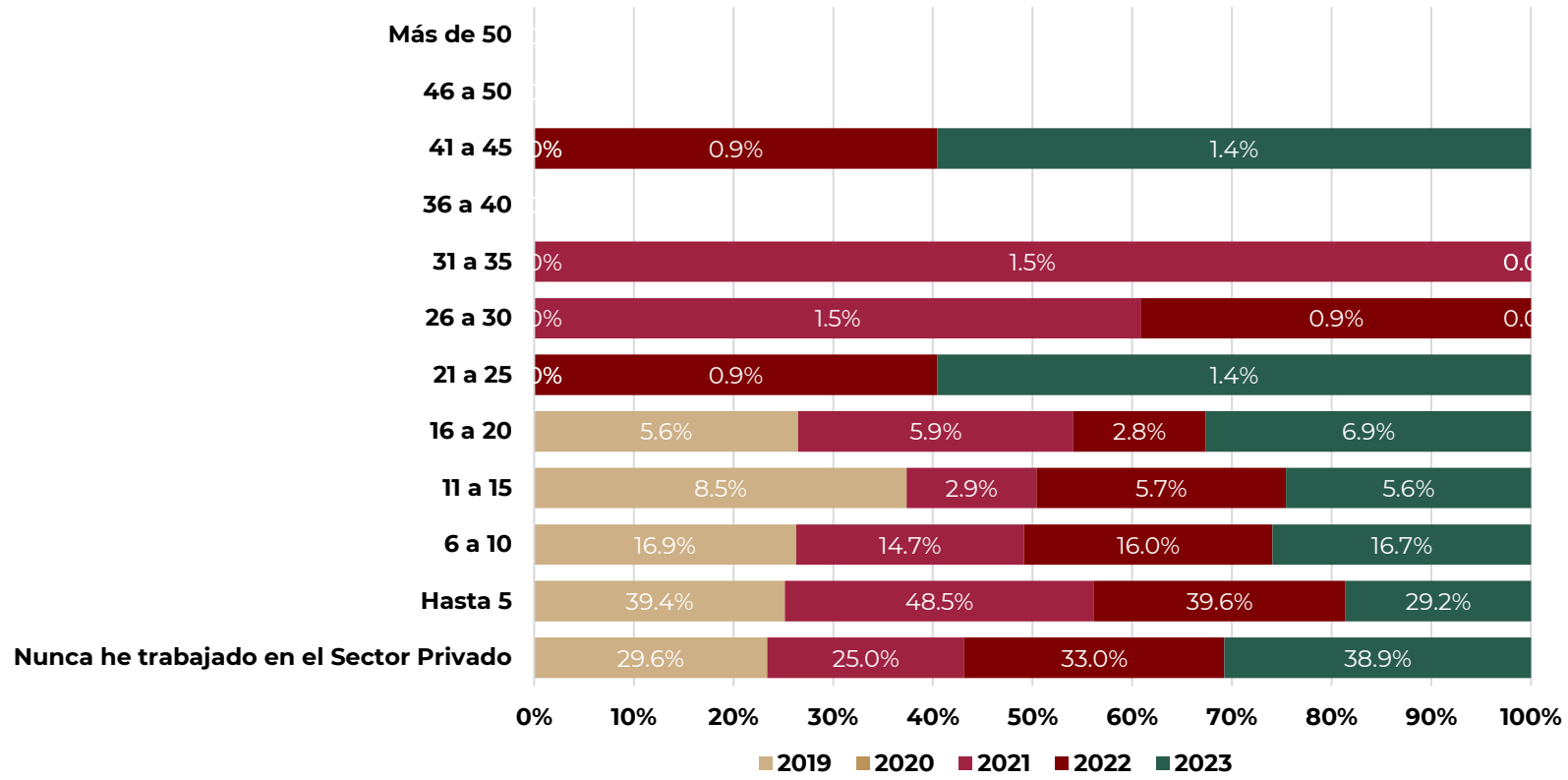


Sociodemográficos

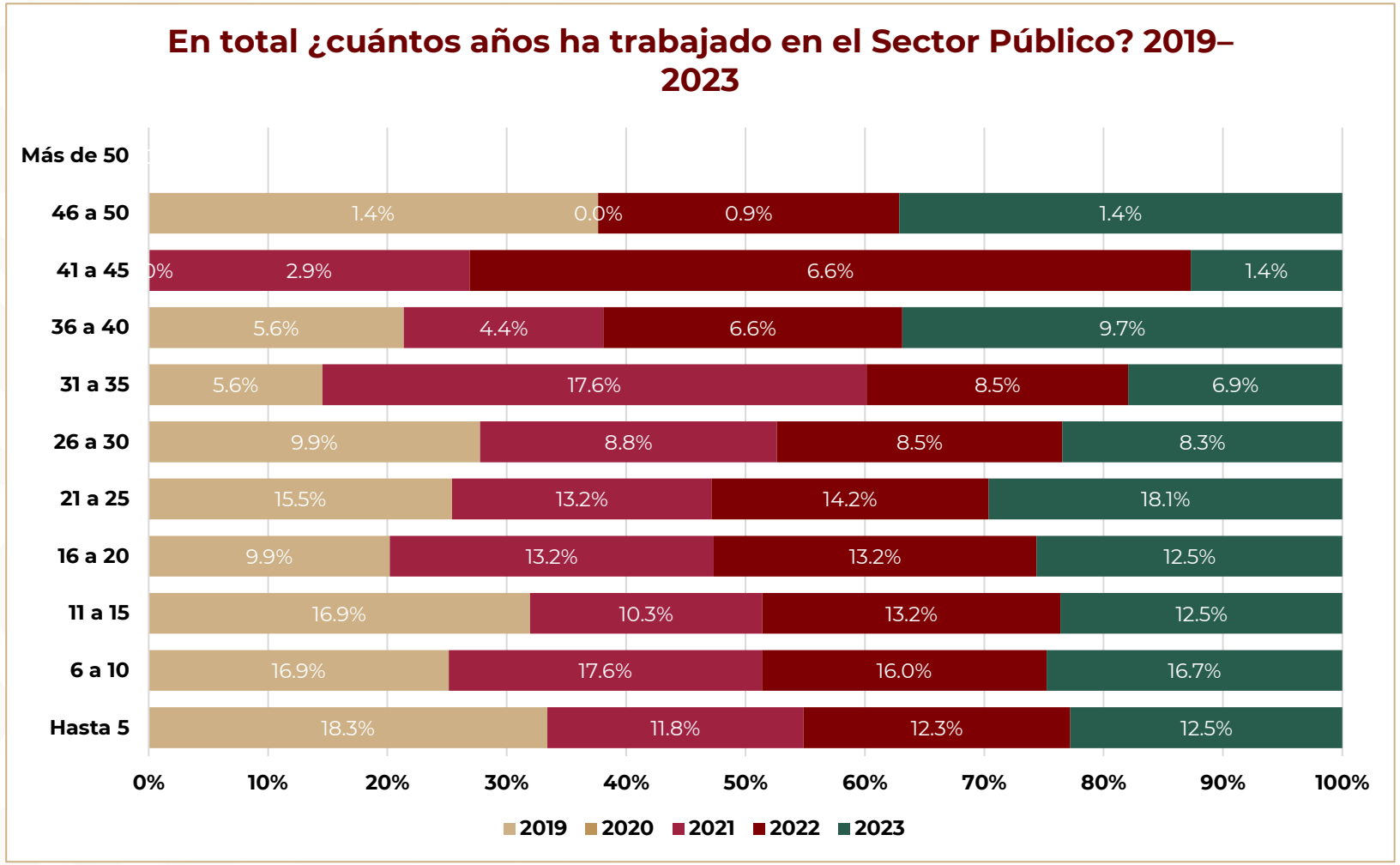


Sociodemográficos

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 2019–2023

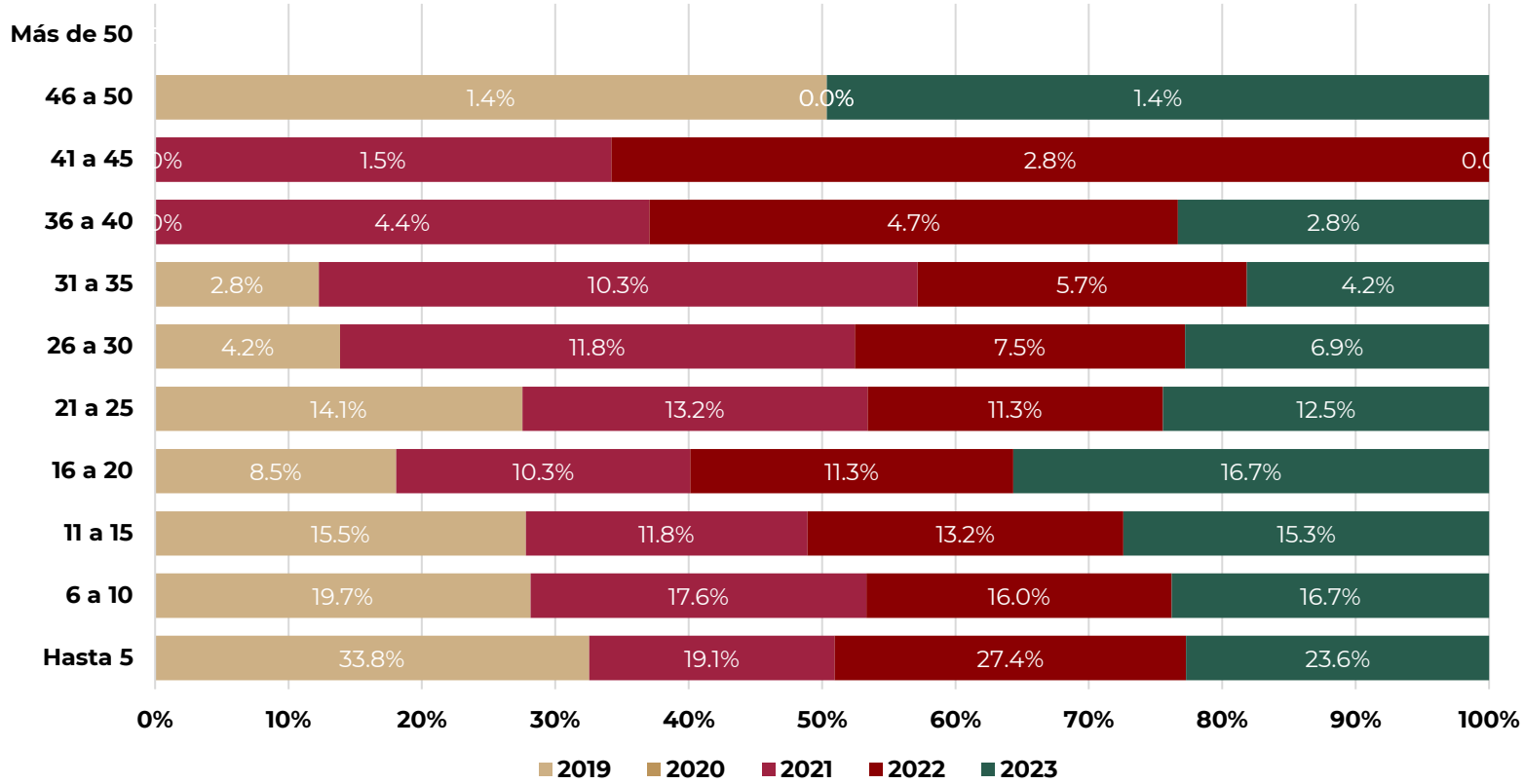


Sociodemográficos



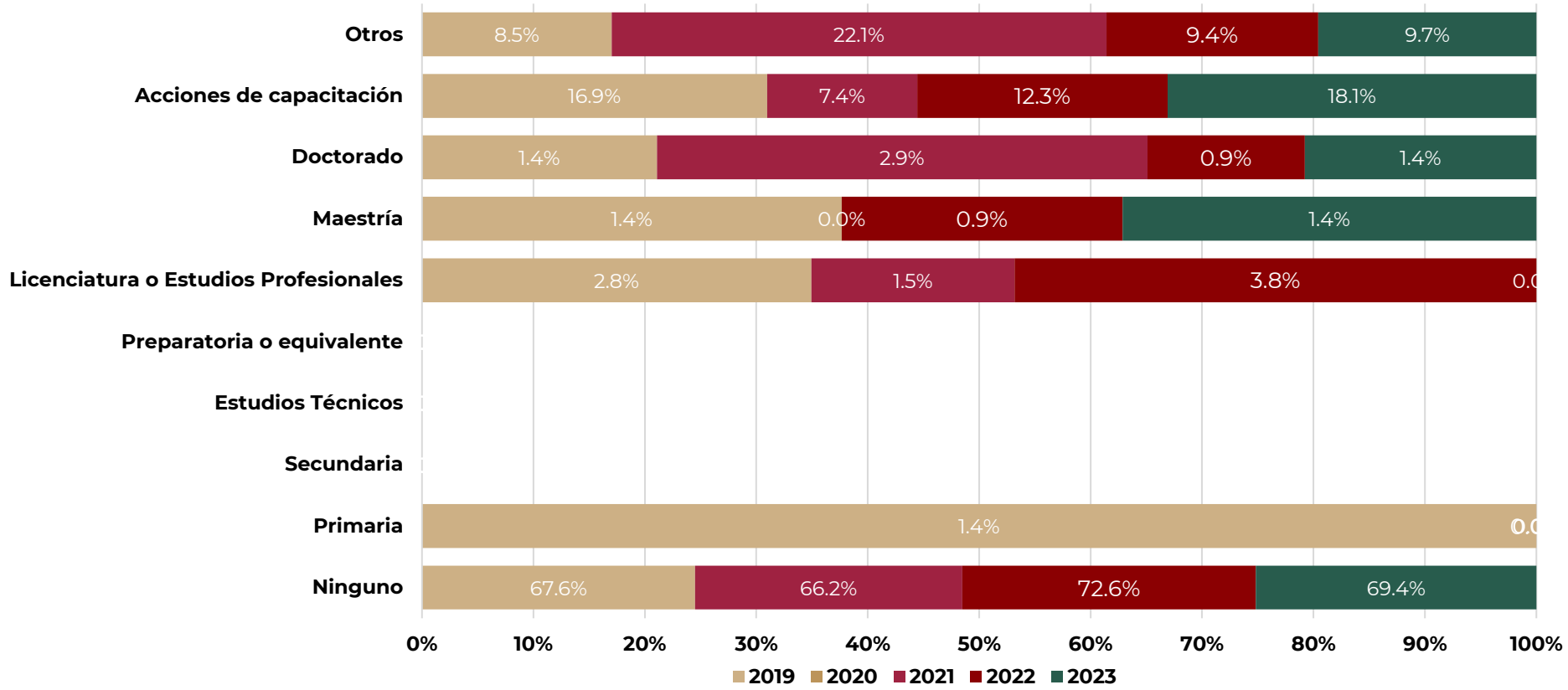
Sociodemográficos

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? 2019–2023

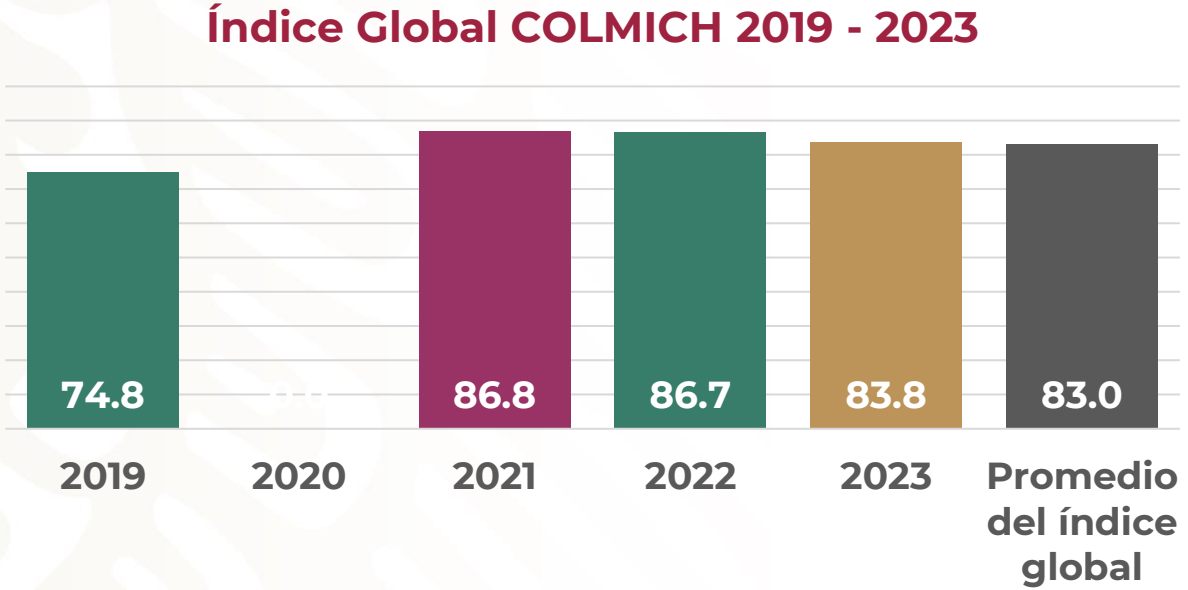


Sociodemográficos

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 2019–2023



Índice Global

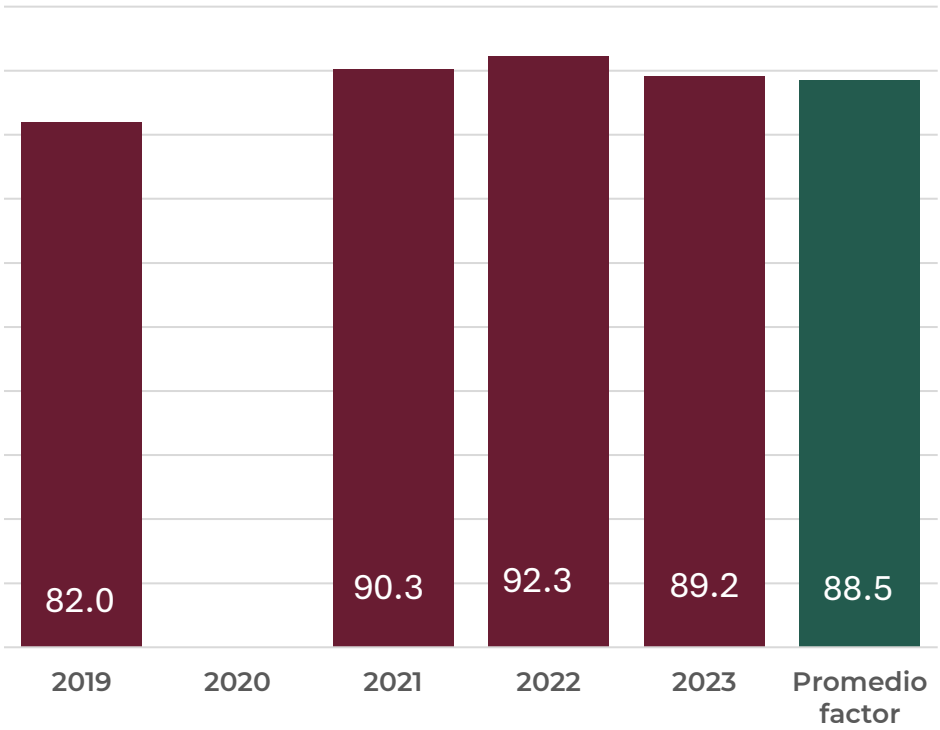


Promedio del índice global de la institución 2019-2023:

83.0

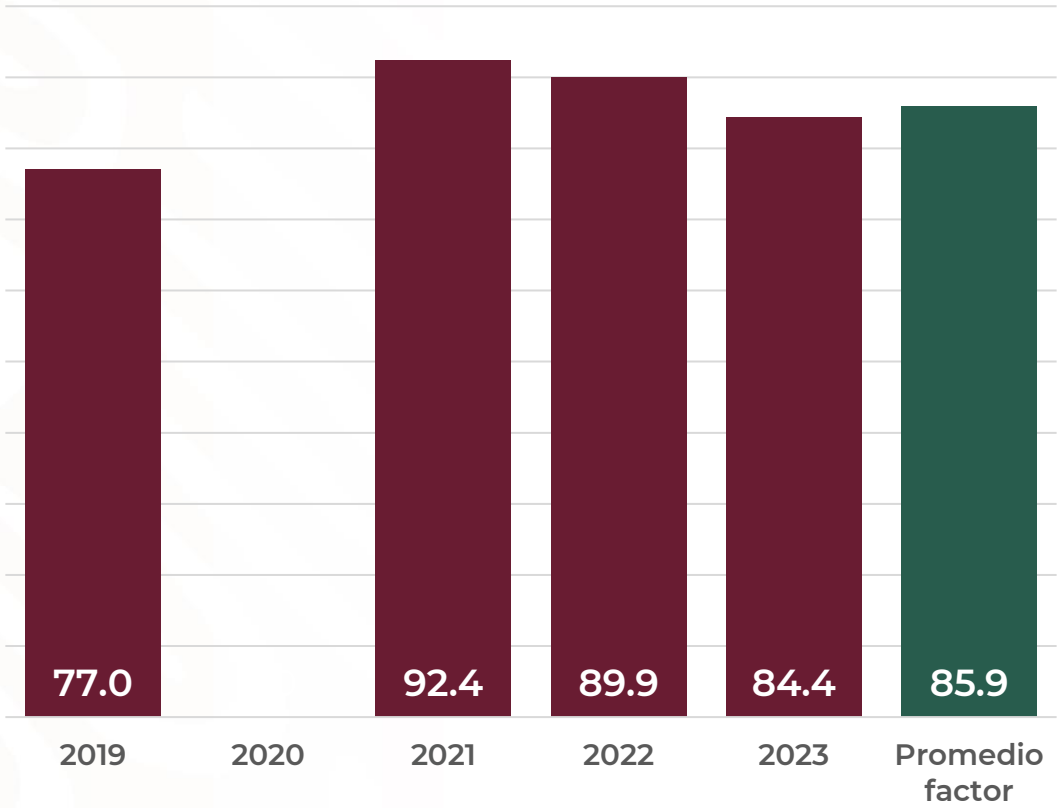
Factores

BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019–2023



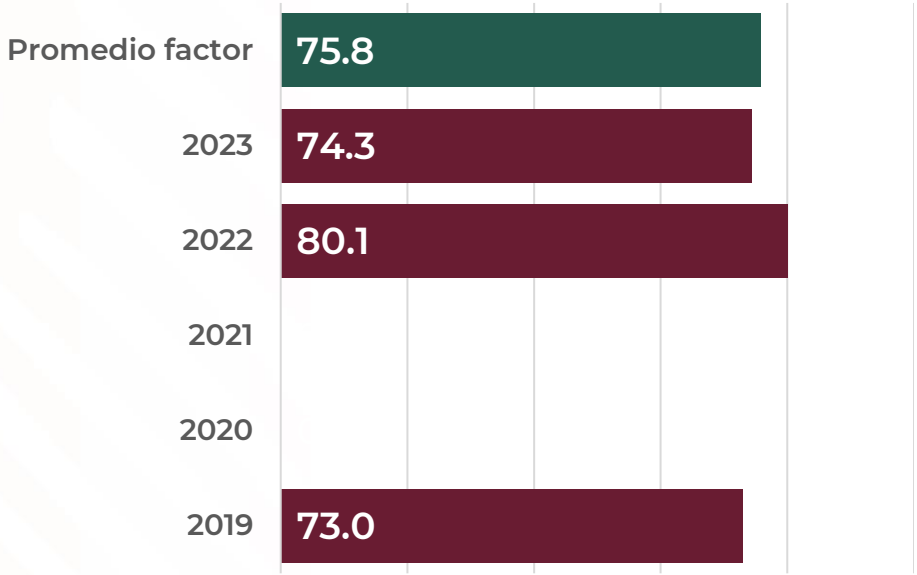
Factores

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019–2023



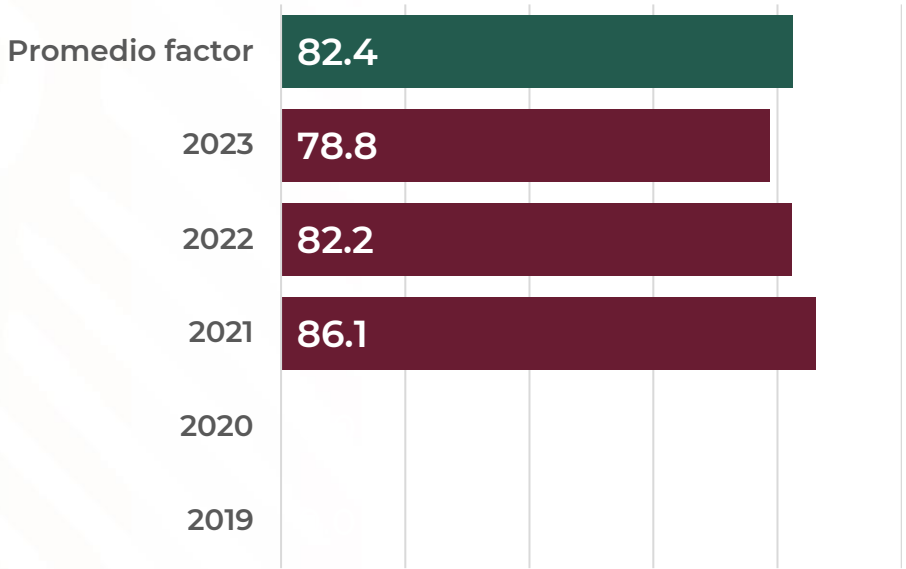
Factores

CAPACITACIÓN 2019–2023



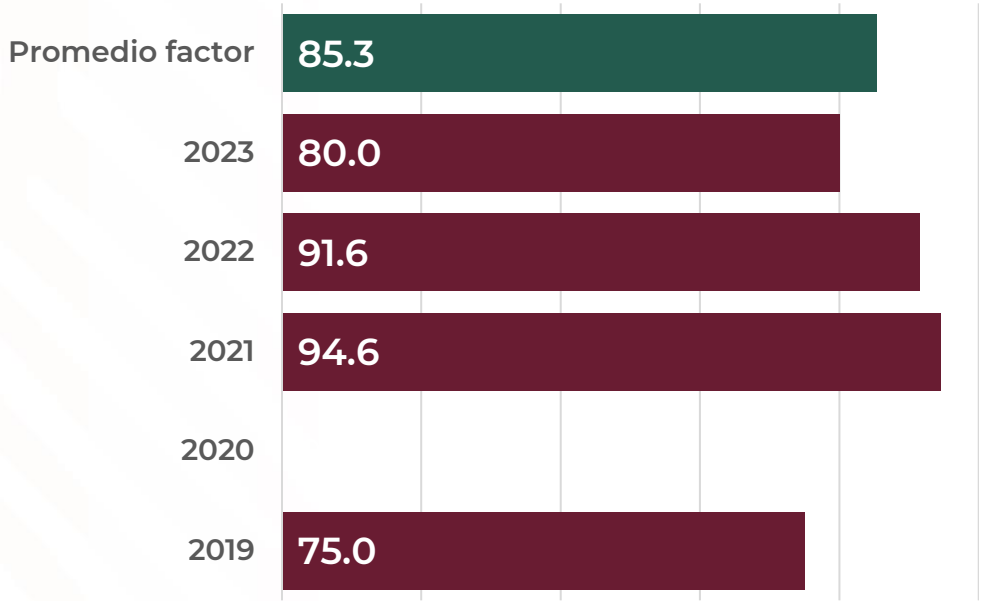
Factores

DERECHOS HUMANOS 2021–2023



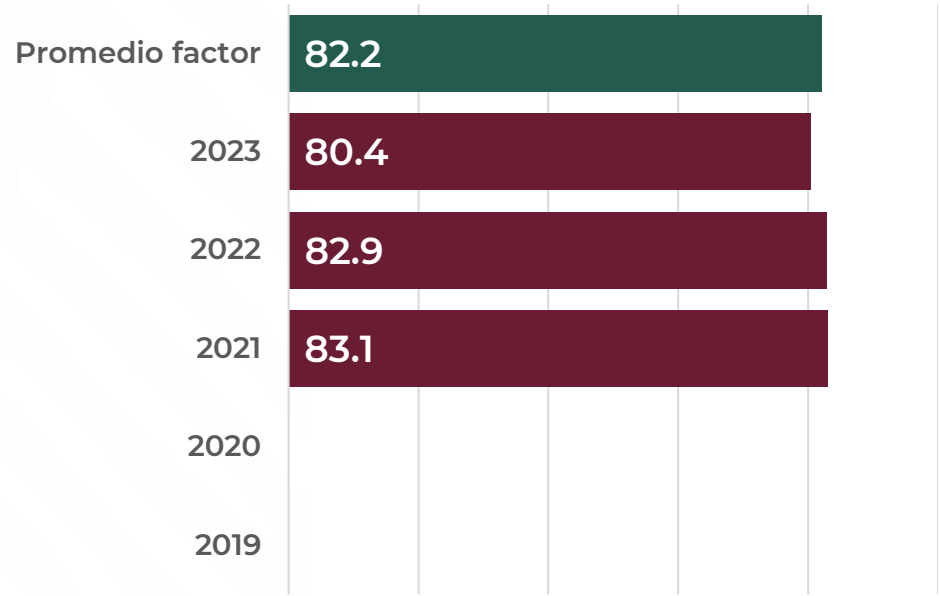
Factores

EMERGENCIAS 2019–2023



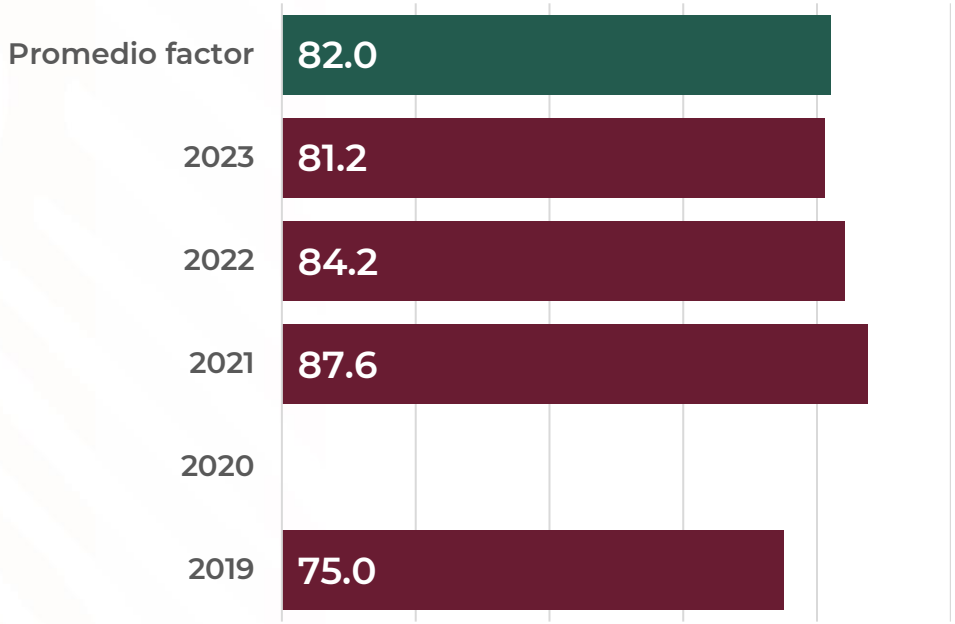
Factores

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021–2023



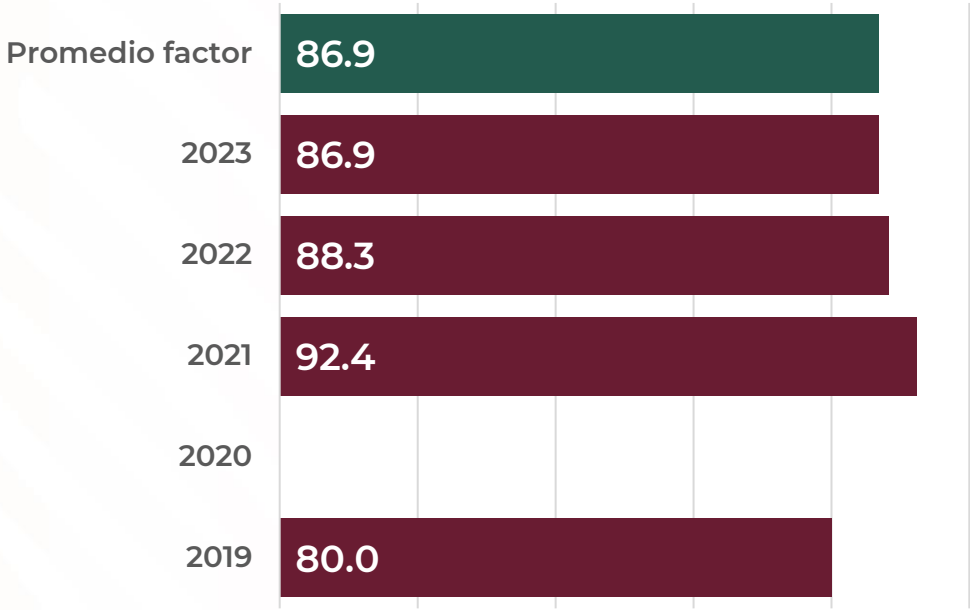
Factores

GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023



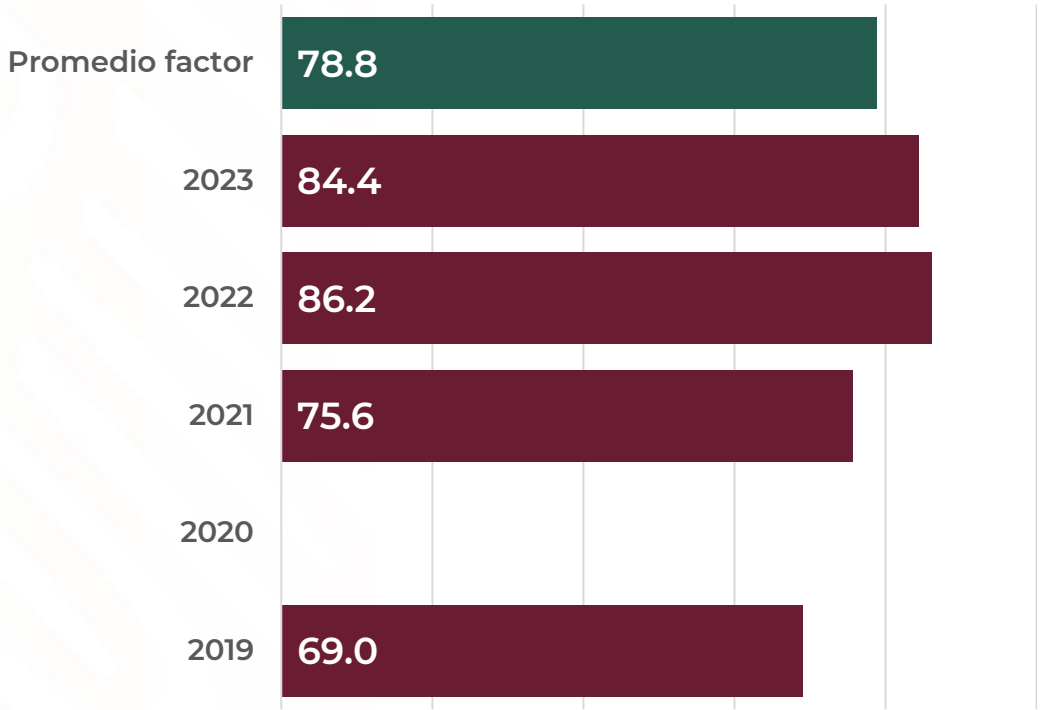
Factores

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019–2023



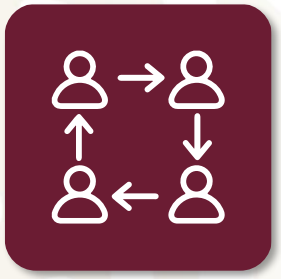
Factores

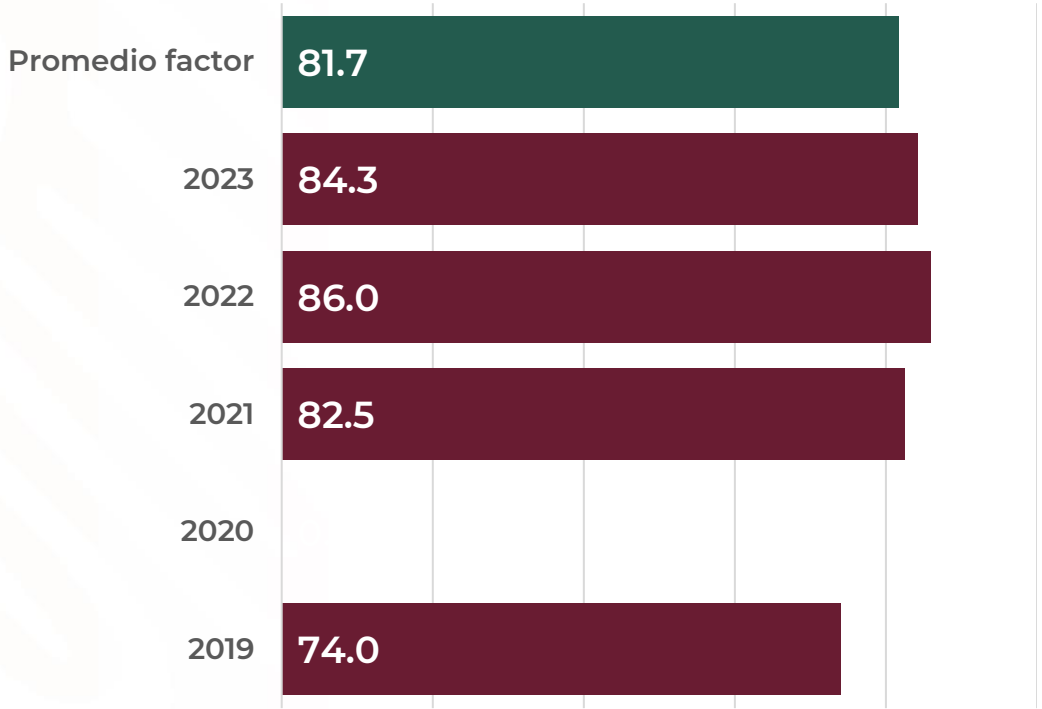
IGUALDAD DE GÉNERO 2019–2023



Factores

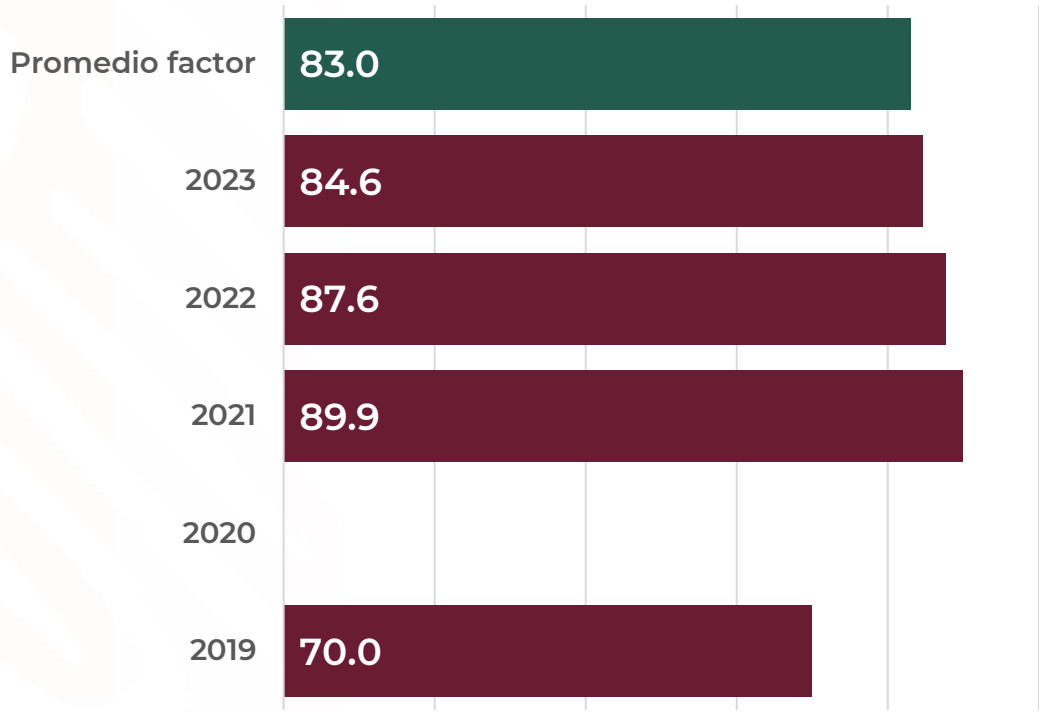
INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019–2023





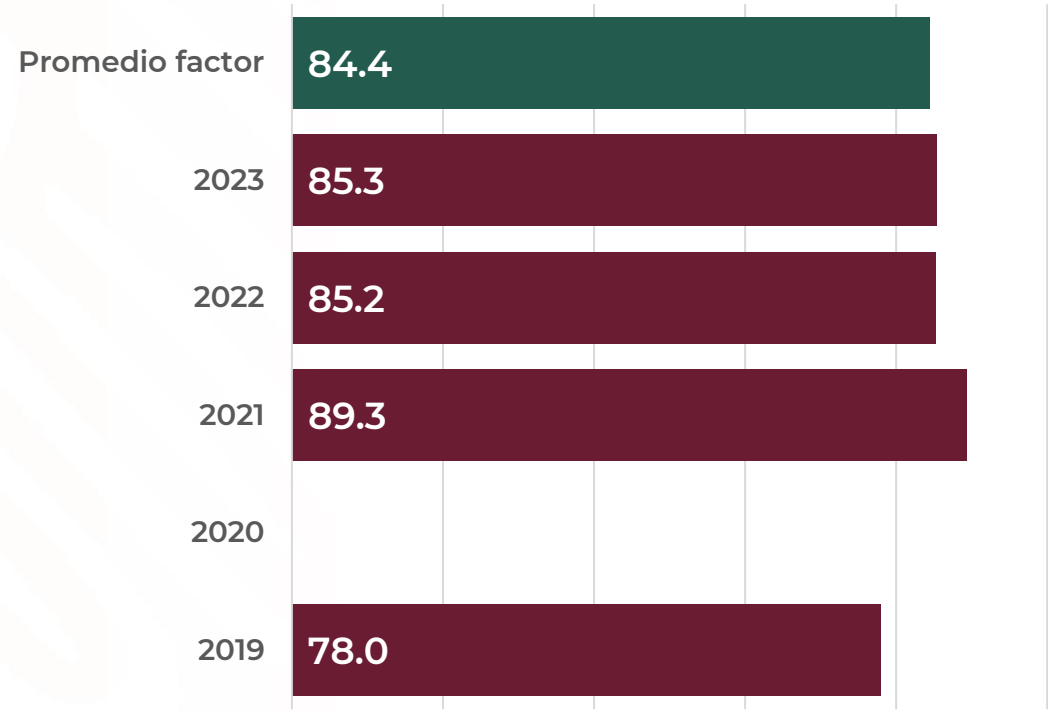
Factores

LIDERAZGO 2019–2023



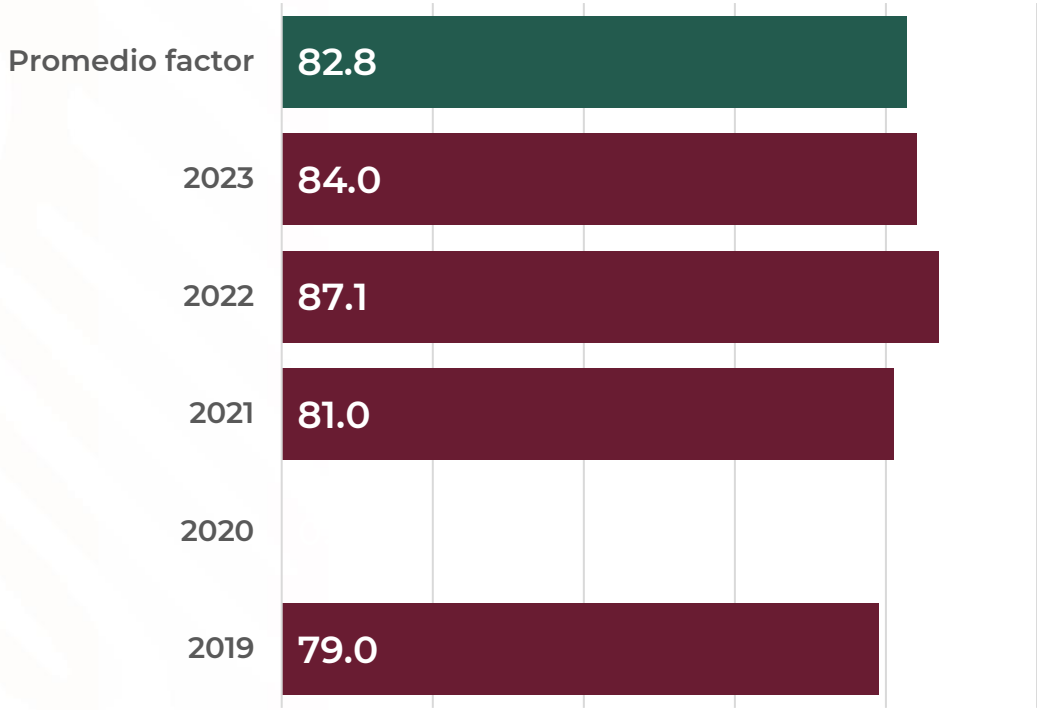
Factores

NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019–2023



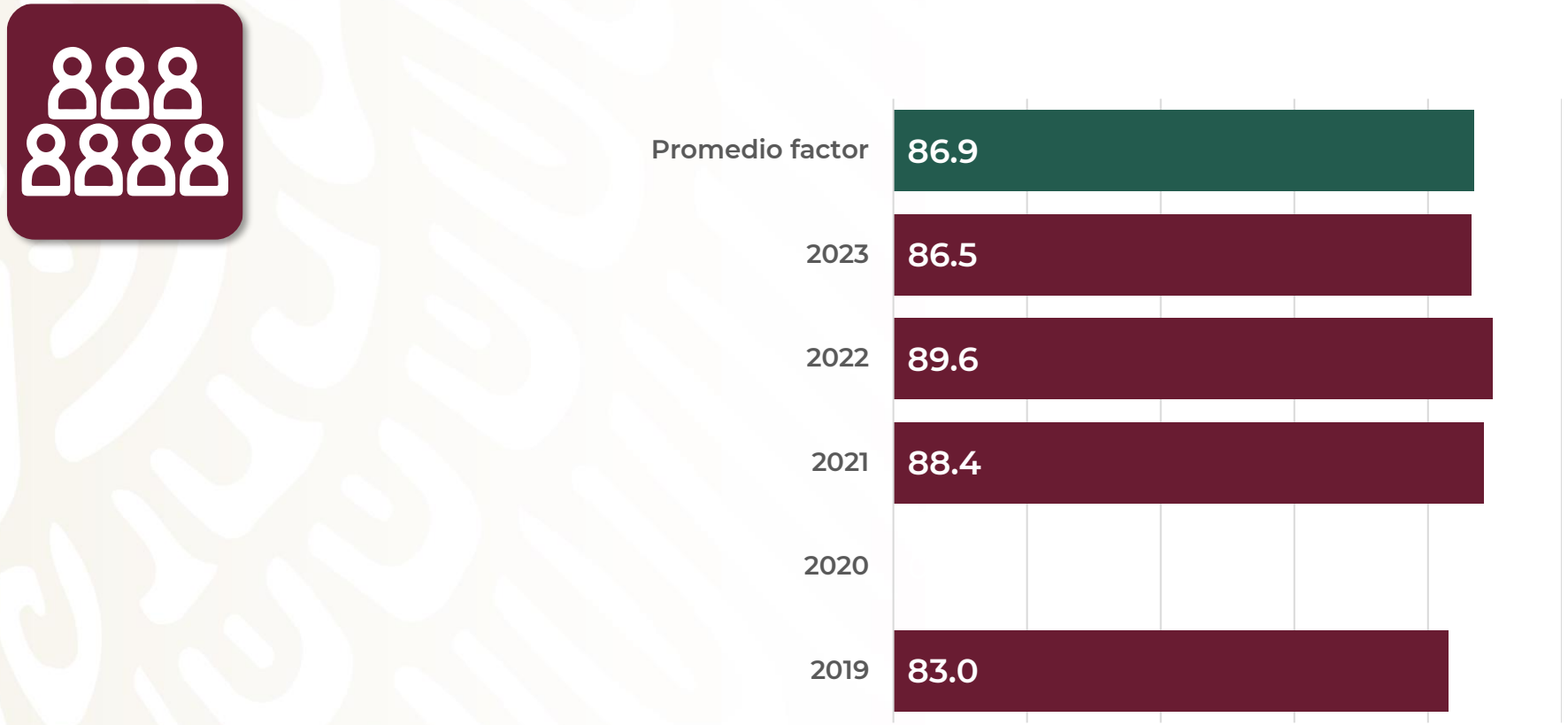
Factores

ORGANIZACIÓN 2019–2023



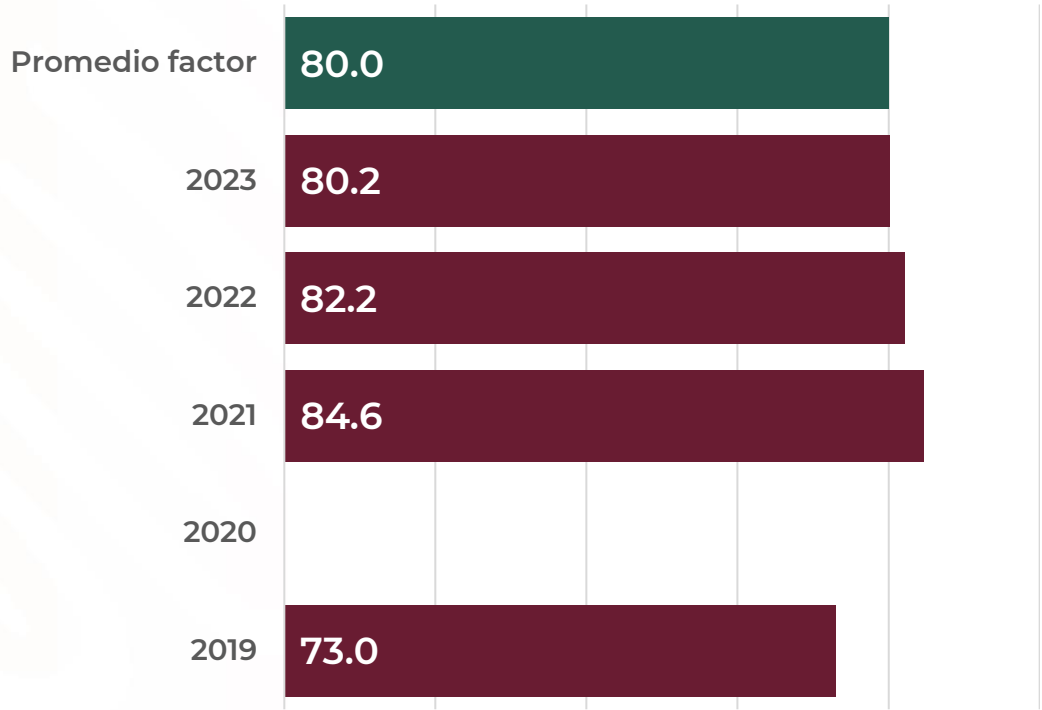
Factores

ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019–2023



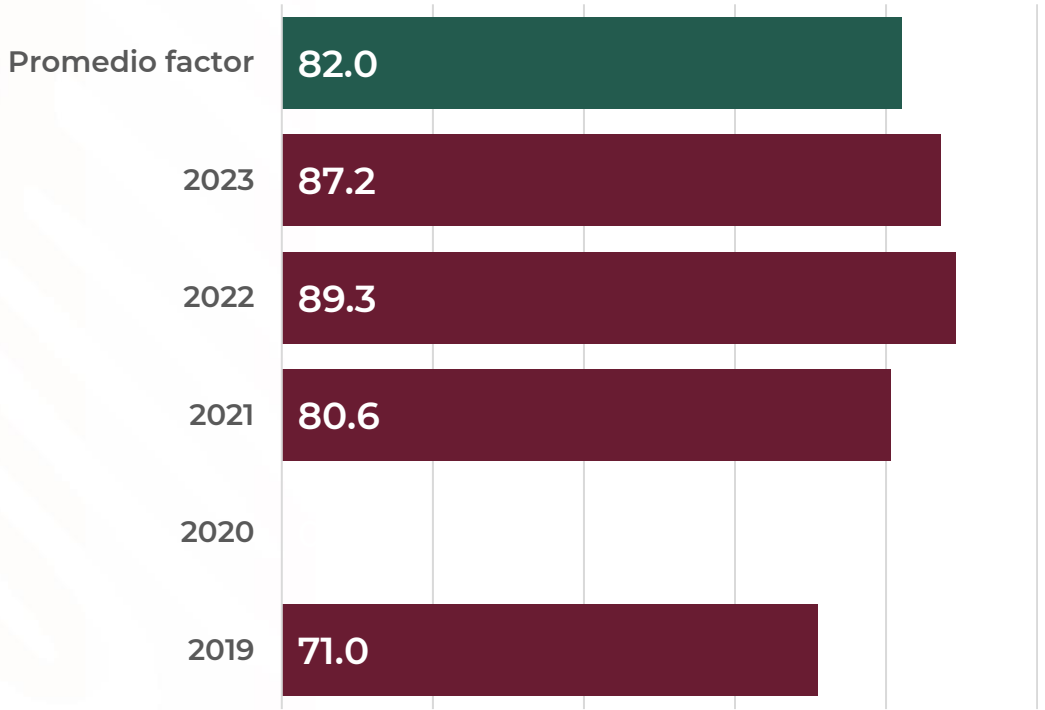
Factores

RECONOCIMIENTO LABORAL 2019–2023



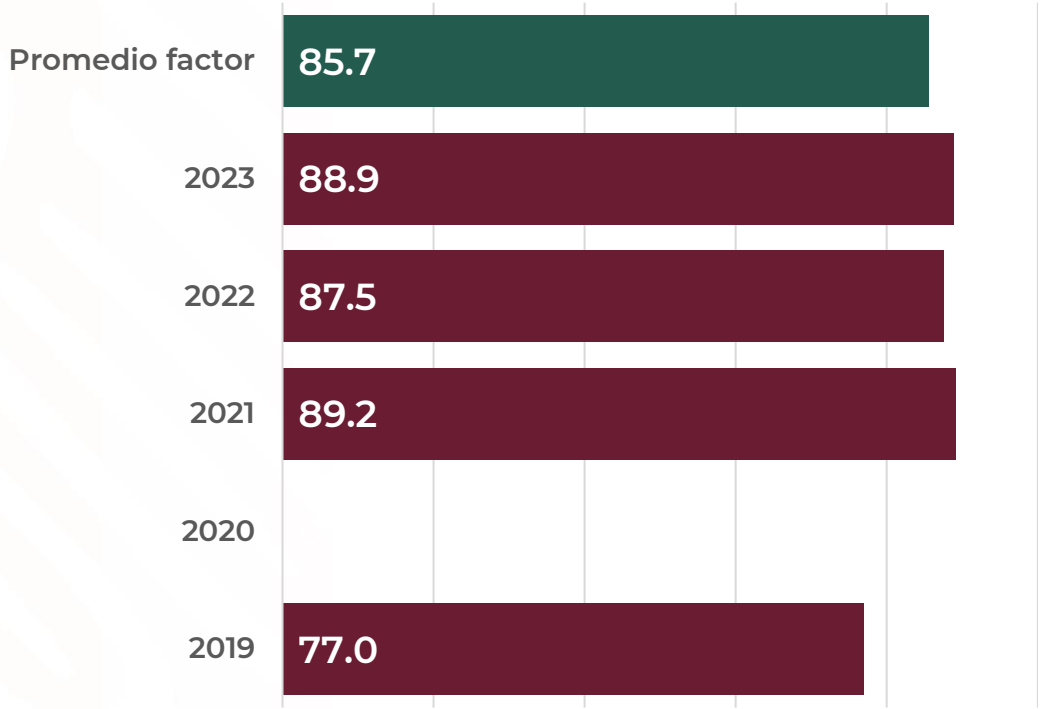
Factores

TRABAJO EN EQUIPO 2019–2023



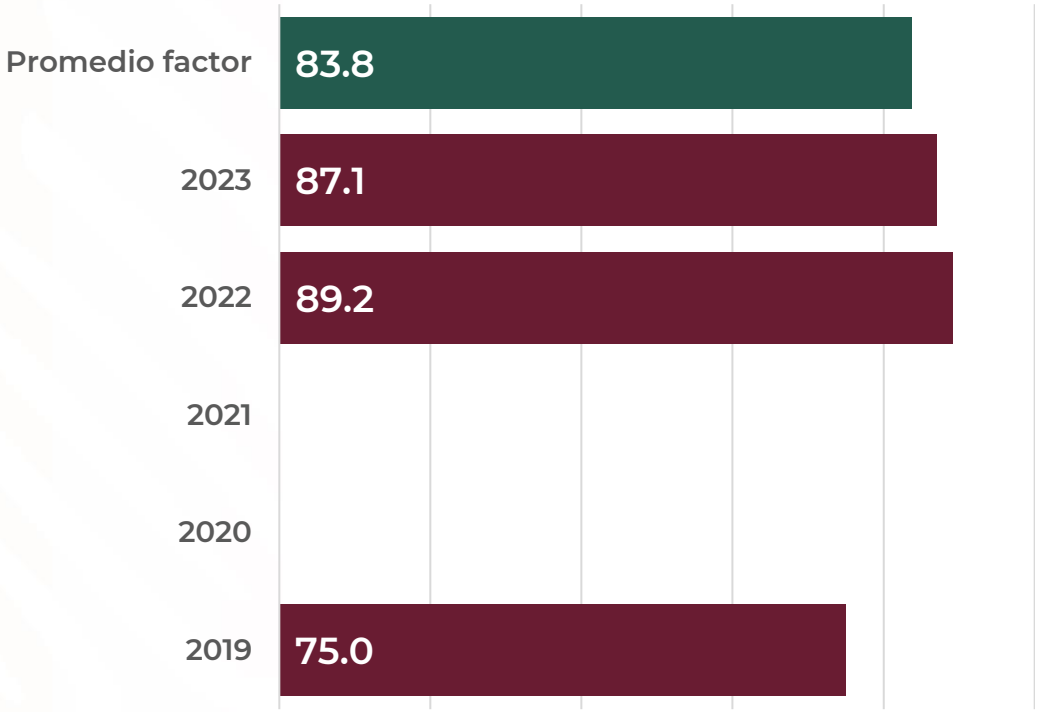
Factores

TRANSPARENCIA 2019–2023



Factores

VALORES 2019–2023

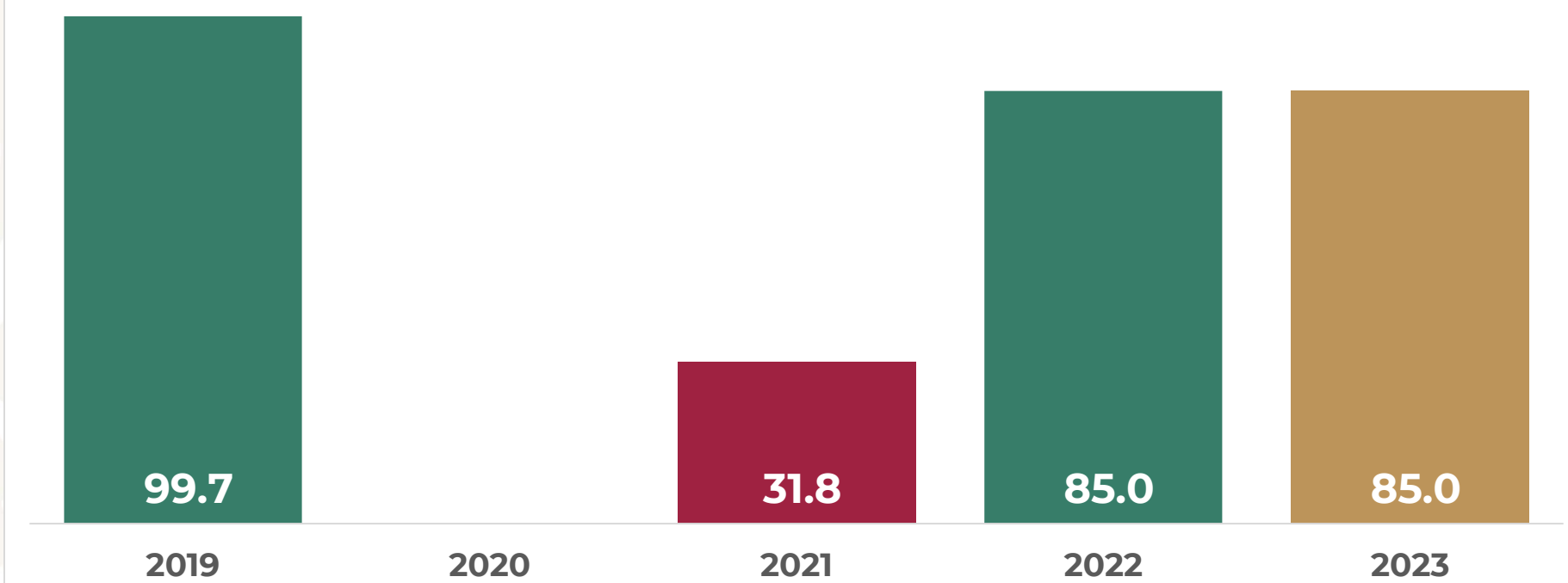


Resultados PTCCO 2019-2024

EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Calificación global PTCCO 2019–2023



2024 AÑO DE Felipe Carrillo PUERTO
BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYAB

Conclusiones

Factores mejor evaluados

Índice global

1.	88.5	Balance trabajo-familia
2.	86.9	Identidad con la Institución
3.	86.9	Orientación a la ciudadanía
4.	85.9	Calidad de vida laboral y estrés
5.	85.7	Transparencia

EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.
FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
2024 AÑO DE Felipe Carrillo PUERTO
BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYAB

Conclusiones

Factores peor evaluados

Índice global

1.	81.7	Integridad y no discriminación
2.	80.0	Reconocimiento laboral
3.	79.9	Evaluación del desempeño
4.	78.8	Igualdad de género
5.	75.8	Capacitación

EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.
FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
2024 AÑO DE Felipe Carrillo PUERTO
BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYAB

Conclusiones

EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	**C1** Política de gobierno 82.85	**C4** Tareas y responsabilidades 83.35	**C7** Profesionalización y desarrollo 79.45 ✗
Sistema Político	**C2** Gestión pública y transparencia 85.5	**C5** Integridad e igualdad de género 85.2	**C8** Seguridad en el trabajo 86.6
Sistema Cultural	**C3** Filosofía organizacional 89.5 ✓	**C6** Relaciones laborales 87.2	**C9** Servicio a la sociedad 86.4

Conclusiones

EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Factores mejor evaluados

Podemos observar que durante el periodo que abarca los años 2019 a 2024, los factores mejor evaluados fueron: Balance trabajo-familia, Identidad con la institución, Orientación a la ciudadanía, Calidad de vida laboral y estrés y Transparencia. Por lo que la institución extenderá aquellas prácticas que les permitan contar con las condiciones para hacer compatibles sus compromisos laborales, familiares, deportivos, culturales y recreativos, así mismo aquellas que cuiden en todo momento que su retribución sea justa y conlleve a mejorar sus condiciones de vida.

Continuaremos llevando a cabo acciones que fomenten el cuidado y respeto del patrimonio cultural y el medio ambiente en los que el personal del COLMICH reafirme su identidad cultural como es el día de muertos u alguna otra, la visita a sitios naturales para concientizar acerca de su cuidado y resguardo. Seguir fomentando la cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas proyectadas, como es la simplificación de trámites u alguna otra práctica. Seguiremos pendientes de que nuestro personal continue actuando con transparencia en su trabajo haciendo cumplir las normas y procedimientos que rigen a la institución, dar a conocer a la sociedad información, cuidando siempre la protección de datos personales de las personas servidoras públicas.

Conclusiones

EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Factores peor evaluados

Los factores que representan un área de oportunidad de mejora son: Integridad y no discriminación, Reconocimiento laboral, Evaluación del desempeño, Igualdad de género y Capacitación.

Para lo cual, se tiene programado realizar las siguientes acciones para mejorar la percepción de las personas servidoras públicas de la institución.

- Realizar una encuesta/sondeo sobre la percepción que tiene el personal sobre la aplicación de los valores de liderazgo, interés público e igualdad y no discriminación dentro de la institución y conocer las medidas que sugieran para mejorarlos.
- Difundir la normatividad vigente respecto a la igualdad de género para evitar en lo posible cometer alguna irregularidad sobre la equidad de género.
- 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.
- 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.

Conclusiones

EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Cédula de programación de PTCCO 2025

Ramo	38- Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación
UR Siglas	'911
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 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 - Promover la participación o asistencia del personal de la institución a eventos culturales y/o deportivos, organizados o no por la institución	1- Estratégica	Difundir las diversas opciones culturales que la institución ofrecer, así como aquellas en las que tiene alguna participación. Además de organizar y difundir eventos que propicien la interacción del personal y a su vez un mejor clima laboral	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Informar mediante correos electrónicos institucionales y carteles de información en pizarras	8 - Calidad de vida laboral	10 - Colaboración y trabajo en equipo	21 - Construir relaciones en la Administración Pública	Alto
2	2 - Promover la visita y cuidado a parques históricos, culturales o sitios patrimoniales a todo el personal de la institución	1- Estratégica	Difundir información de diversos parques históricos, culturales y sitios patrimoniales en la región y motivar al personal para su visita, cuidado e interacción	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Informar mediante correos electrónicos institucionales y carteles de información en pizarras	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral	54 - Entorno Cultural y Ecológico	Alto
3	3 - Conocer la percepción que tiene el personal sobre la aplicación de los principios de Lealtad, imparcialidad y Honradez	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 sugieran para mejorarlos	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Emplear la plataforma de la ECCO en los momentos que se apertura por parte de la SFP	12 - Identidad con la Institución y valores	20 - Vocación de servicio en la Administración Pública	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Medio
4	4 - 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, plática o taller de capacitación y sensibilización en materia de liderazgo a todo el personal de mando de la institución	3- Mandos Medios	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Difundir cursos, pláticas, talleres y cápsulas informativas en materia de liderazgo	2 - Capacitación especializada y desarrollo	11 - Liderazgo y participación	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	Medio
5	5 - 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	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Difundir cursos en línea en materia 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	2 - Capacitación especializada y desarrollo	14 - Enfoque a resultados y productividad	18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	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	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Dar a conocer la metodología y los formatos de evaluación de desempeño de una manera más amigable	1 - Reconocimiento laboral	6 - Comunicación	15 - Normatividad y procesos	Alto
7	7 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, 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 aviso en correo electrónico institucional y otros medios de que se encuentra en intranet, así como el seguimiento de las acciones	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Informar el seguimiento cuatrimestral por correos electrónicos institucionales y en el intranet de la institución	12 - Identidad con la Institución y valores	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	23 - Enfocar a resultados en la Administración Pública	Alto
8	8 - Conocer la percepción que tiene el personal sobre la aplicación 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 valores de liderazgo, interés público e igualdad y no discriminación dentro de la institución y conocer las medidas que sugieran para mejorarlos	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Emplear la plataforma de la ECCO en los momentos que se apertura por parte de la SFP	12 - Identidad con la Institución y valores	20 - Vocación de servicio en la Administración Pública	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Medio
9	9 - Garantizar tanto hombres como mujeres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos	2- Operativa	Difundir la normatividad vigente respecto a la igualdad de género para evitar en lo posible cometer alguna irregularidad sobre la equidad de género	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Informar el seguimiento cuatrimestral por correos electrónicos institucionales y en el intranet de la institución	6 - Comunicación	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	81 - Igualdad de género	Medio
10	10 - 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	03/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Dar a conocer la metodología y los formatos de evaluación de desempeño de una manera más amigable	6 - Comunicación	15 - Normatividad y procesos	115 - Evaluación del desempeño	Alto

Firma: _____

Oficial Mayor o Equivalente: ALFONSO VALDIVIA OLIVARES

Fecha : 4 de Septiembre de 2024