

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA
Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017**

DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN

Contenido

| Tema | Página |
|---|--------|
| Introducción..... | 1 |
| 1. Análisis Cuantitativo..... | 4 |
| 2. Análisis Cualitativo | 45 |
| 3. Análisis Comparativo | 49 |
| 3.1. Comparación de resultados respecto a la Delegación Michoacán -PGR | 50 |
| 3.1.1. Comparativo Delegaciones Estatales | 51 |
| 3.1.2. Comparativo Histórico | 52 |
| 3.2. Efectividad del PAM 2016 | 53 |
| 3. Definición de Objetivos Estratégicos..... | 54 |
| 4. Definición de Prácticas de Transformación..... | 54 |
| 5. Calendarización de Acciones de Mejora | 54 |

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente y de manera confidencial, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a las entidades y dependencias del Gobierno Federal con el propósito de conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

La ECCO 2016 se transforma y fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Por ello, la ECCO se ha organizado en **10 factores básicos** con un total de 77 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público
- 59.- Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61. Respeto
- 62. Respeto a los Derechos Humanos
- 63. Transparencia

En la ECCO 2016, la Delegación Estatal en Michoacán participó con **166** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **54.42%** del total del Universo registrado; la participación fue similar a la del año inmediato anterior.

Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** de los participantes de la Delegación Michoacán en la encuesta fue de **86 puntos**.

Los resultados muestran que la Delegación Michoacán obtuvo un umbral superior de 93 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 80 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:

93 ≥; 80 ≤



93 a 100
Excelente



81 a 92
Suficiente



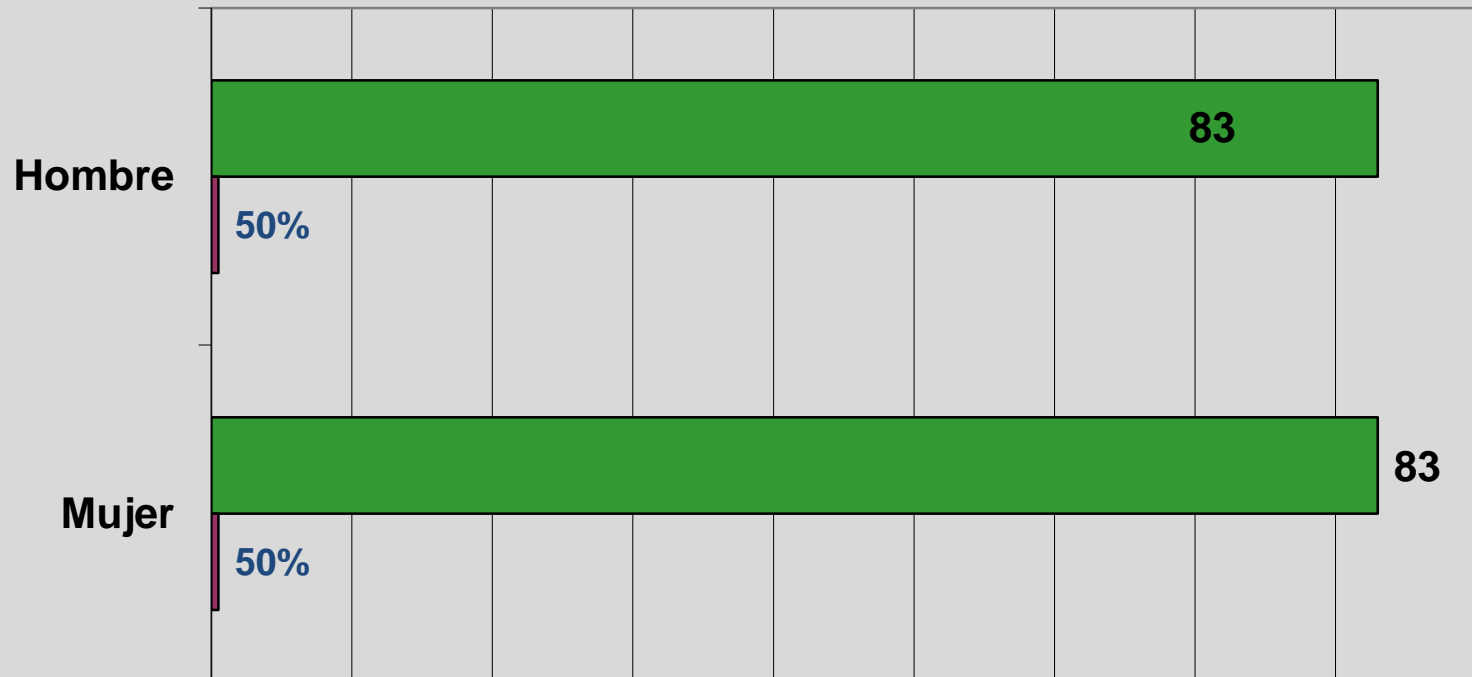
61 a 80
Insatisfactorio

1.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

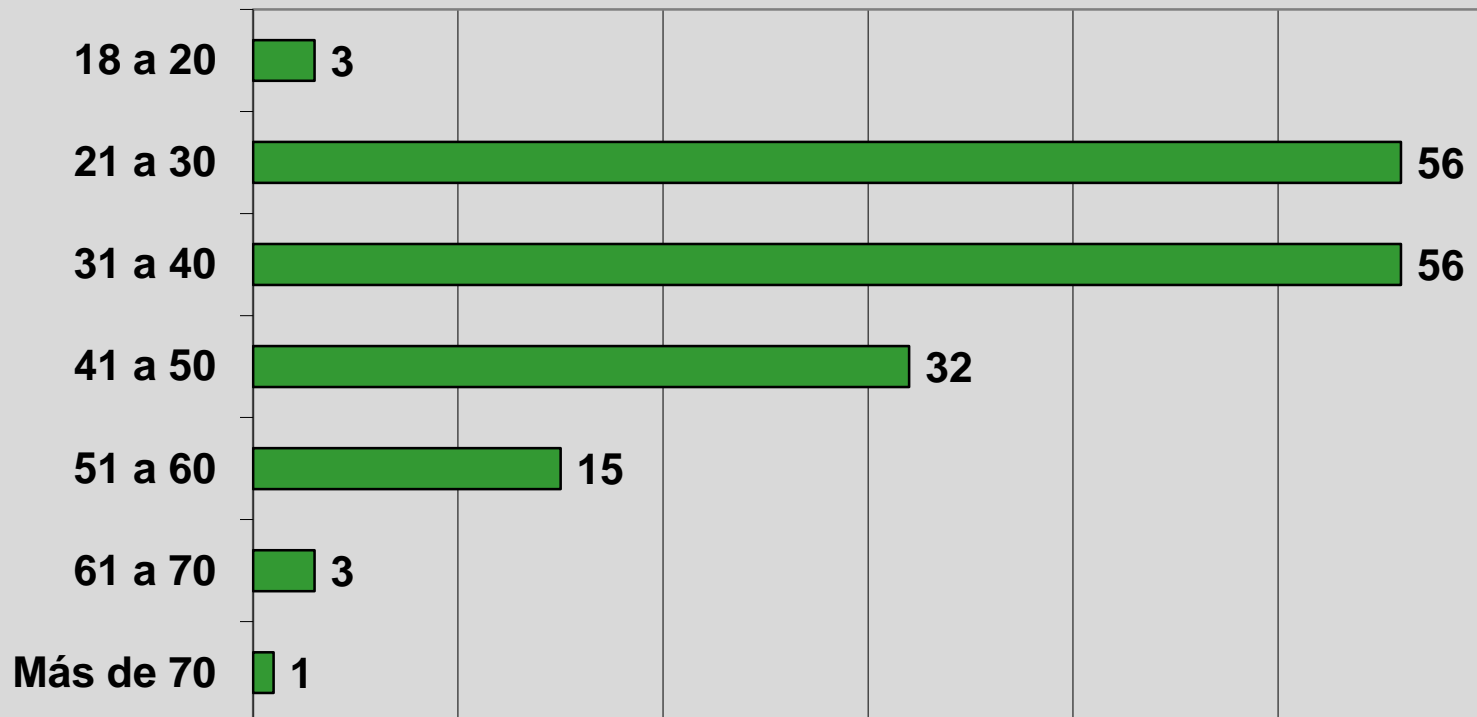
Se reporta el mismo porcentaje de participación de hombres y mujeres en la encuesta, en términos absolutos 50% de hombres y 50% de mujeres.

4.- ¿El encuestado es? / 2016



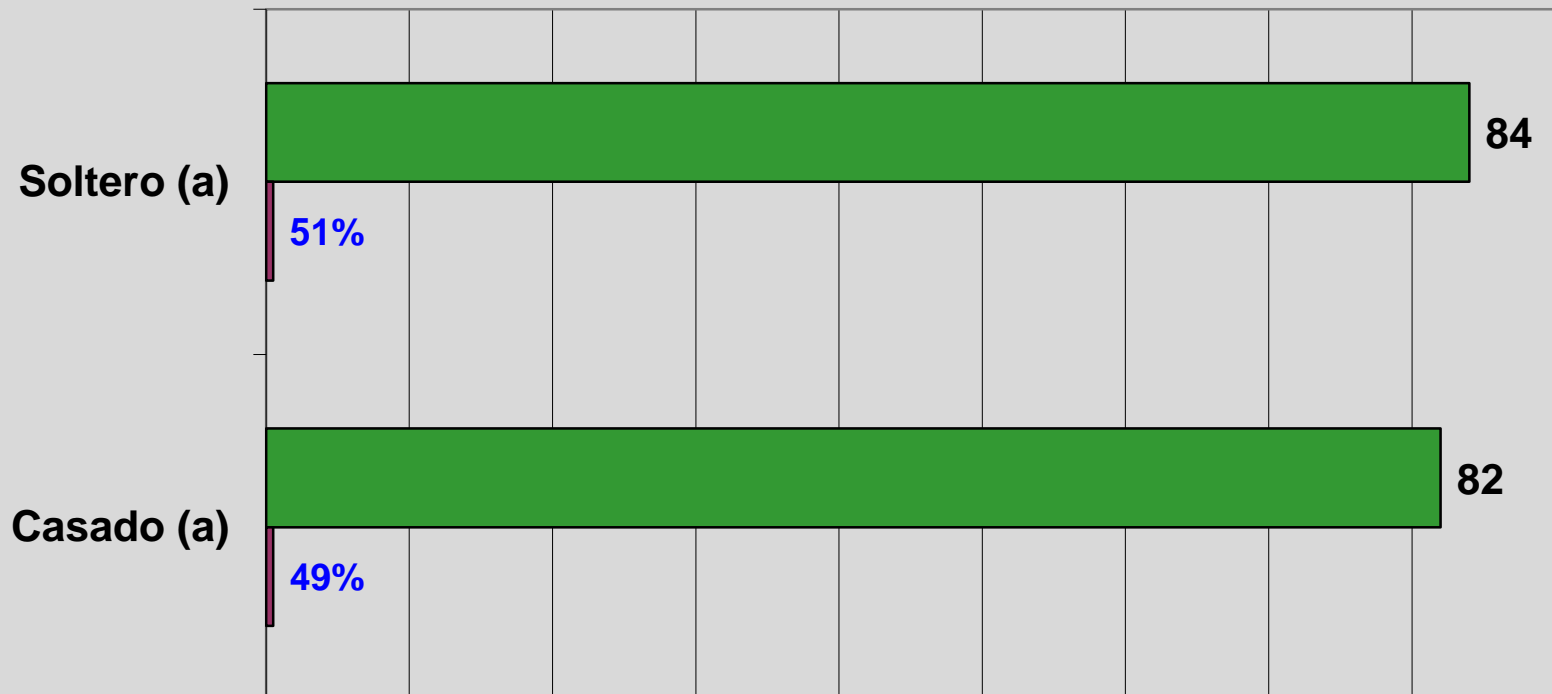
El 86% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2016



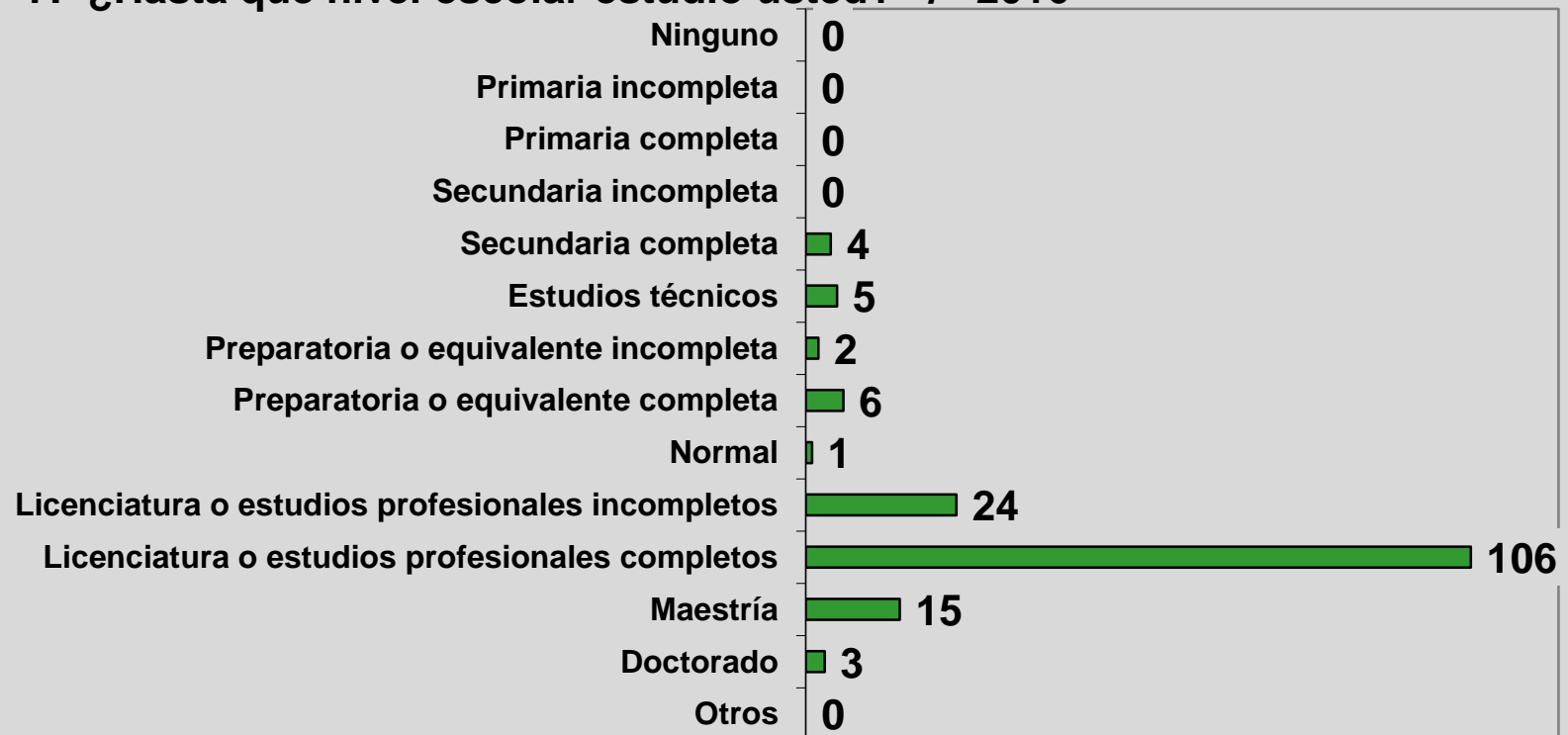
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016, presentó una mayor participación de los solteros por dos puntos porcentual con respecto a los casados.

5.- ¿Su estado civil es? / 2016



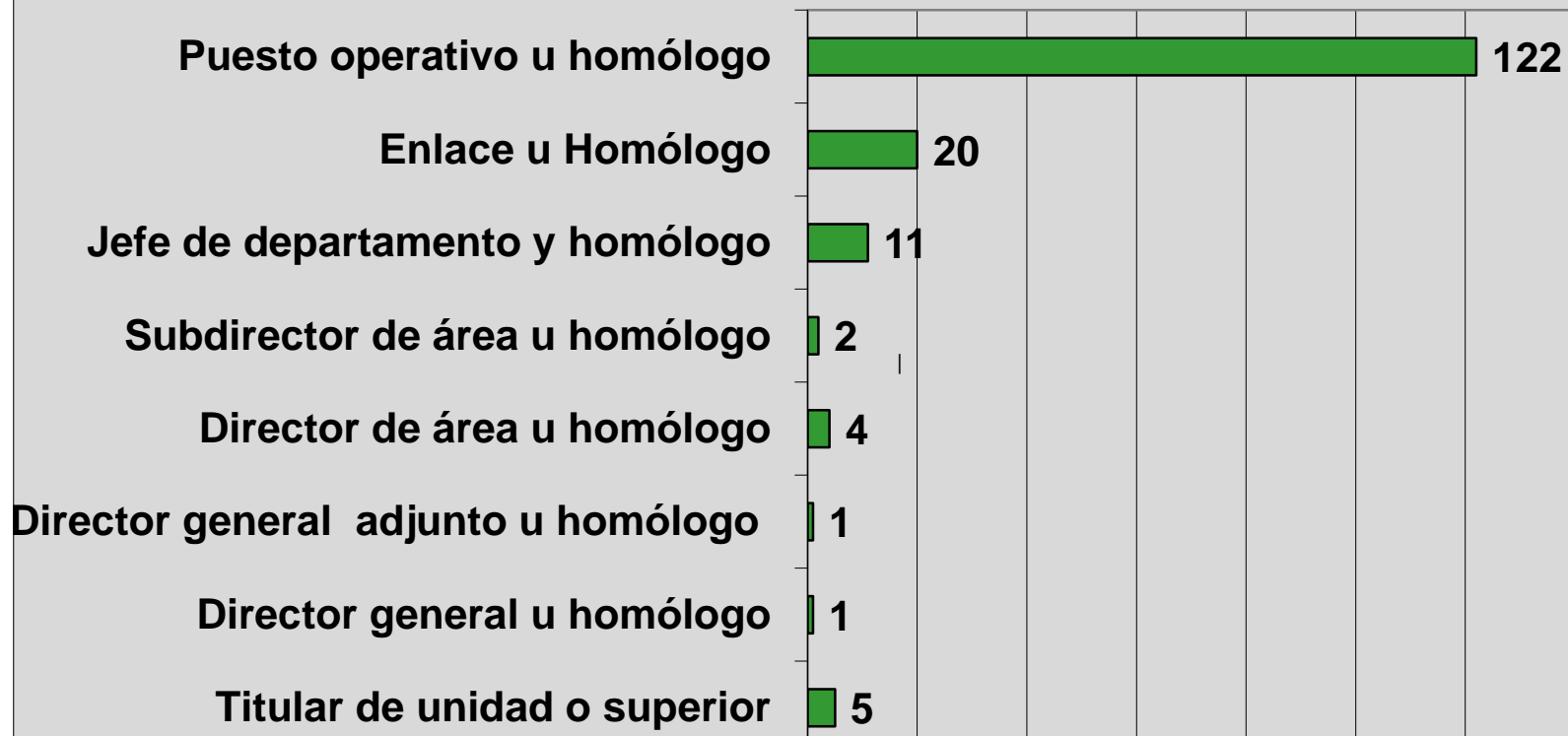
En promedio, casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2016



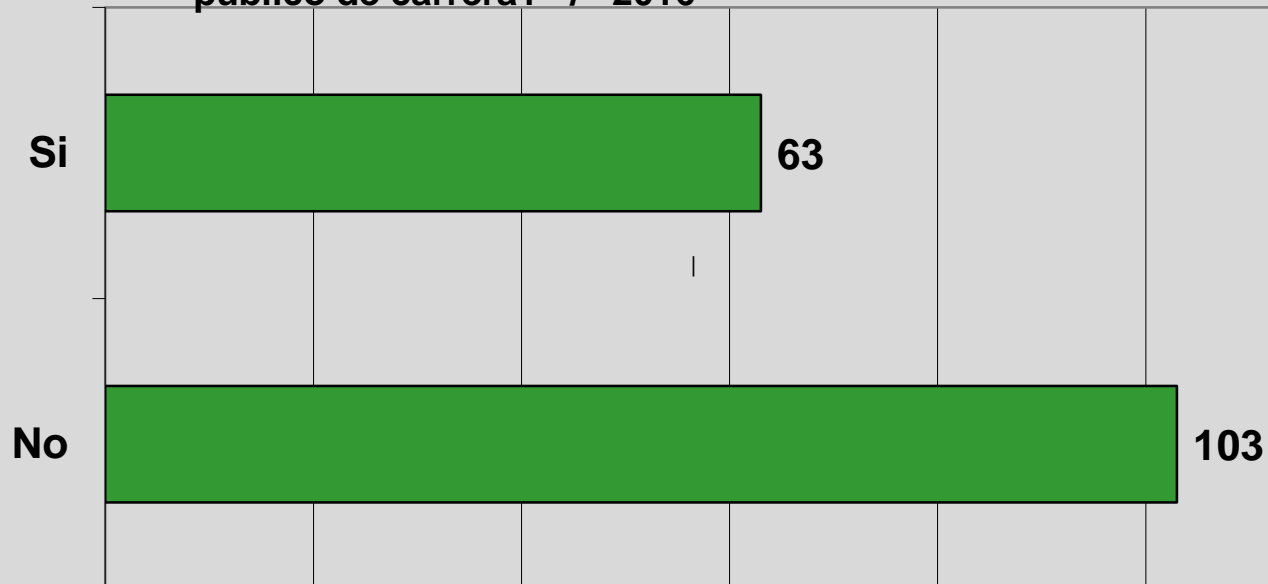
En promedio, 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Michoacán que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, también se observa un incremento en la participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la institución.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2016



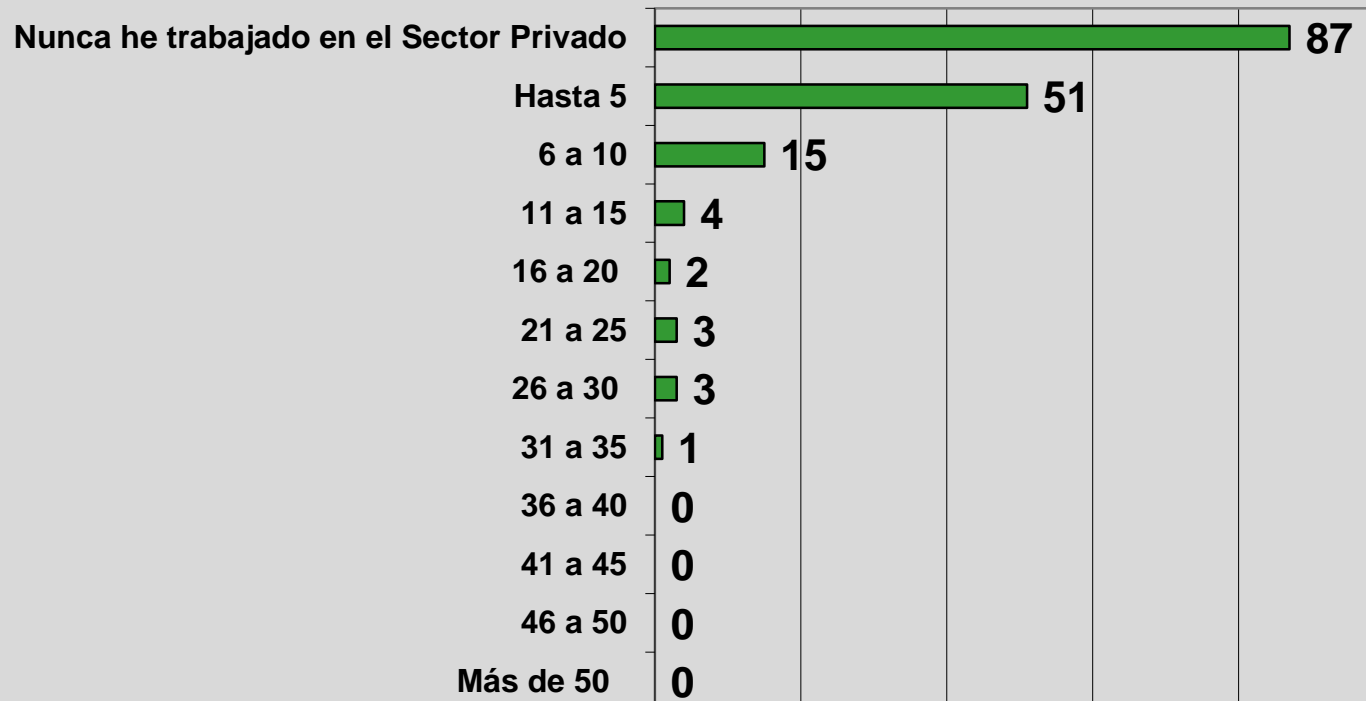
El 37% del personal de Delegación Estatal en Michoacán que participó en la ECCO 2016 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2016



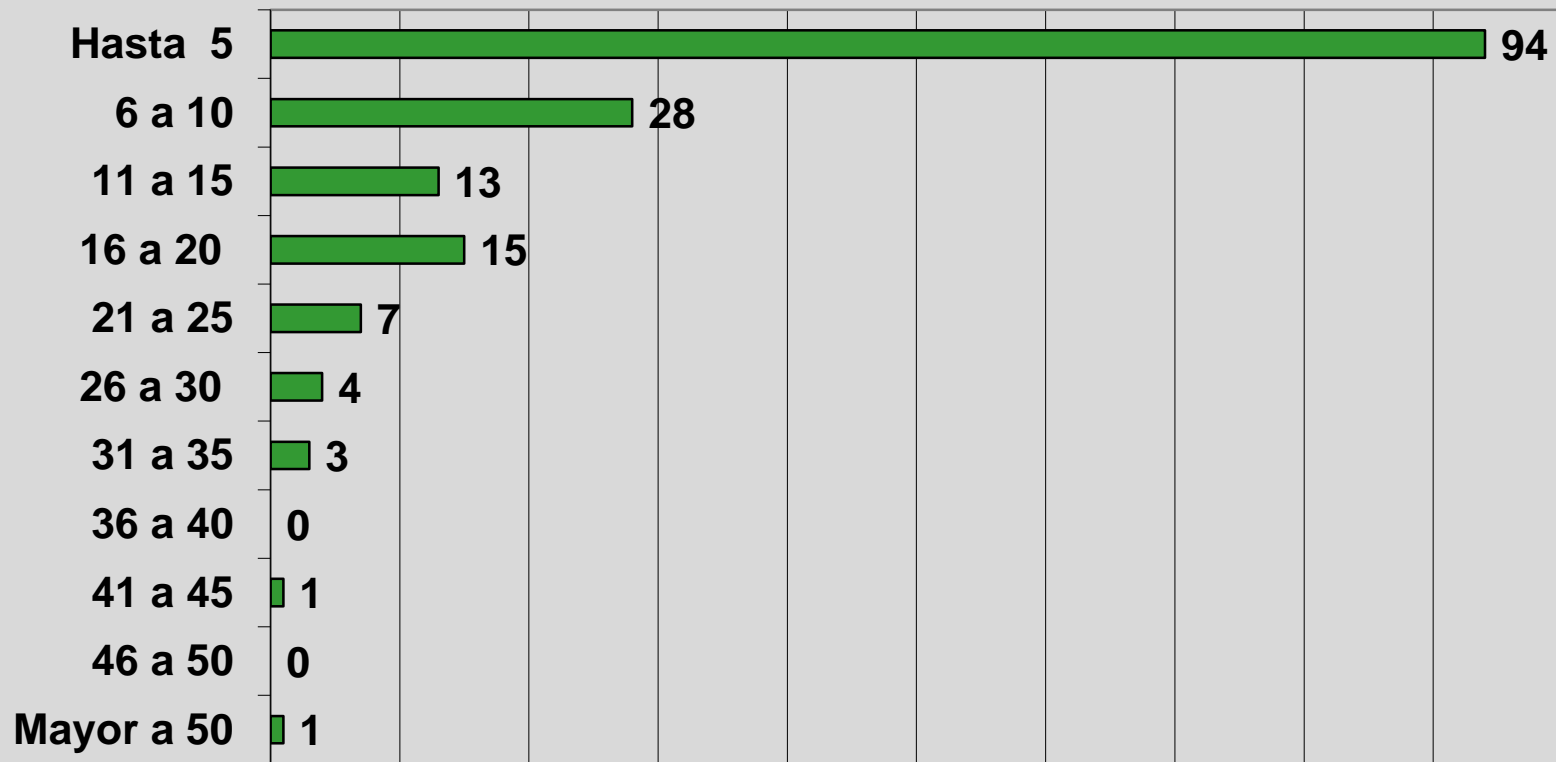
En promedio, 3 de cada 10 servidoras y servidores públicos participantes de la Delegación Estatal en Michoacán cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que 5 de cada 10 participantes, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2016



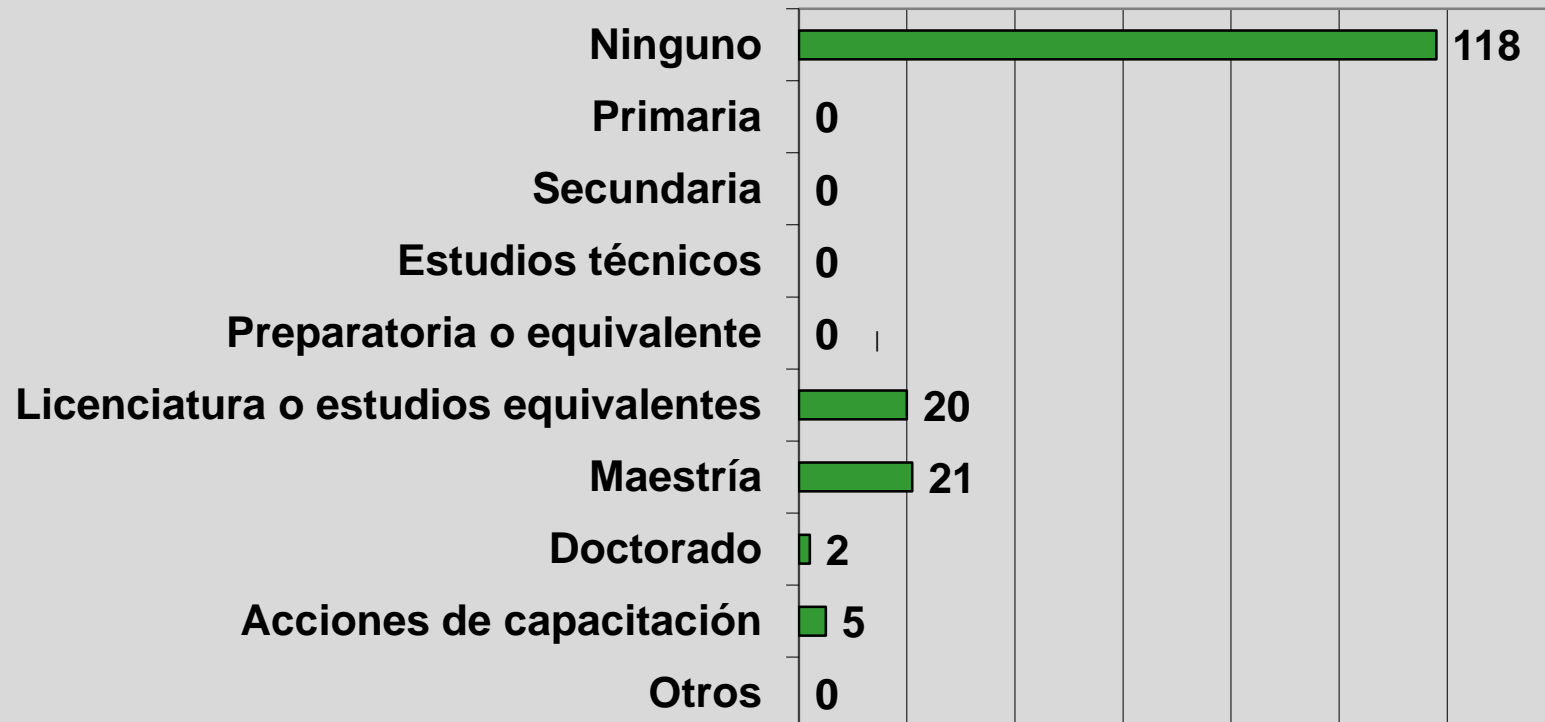
Se puede observar que el 56% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto actual, mientras que el resto ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2016



Casi 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Michoacán encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

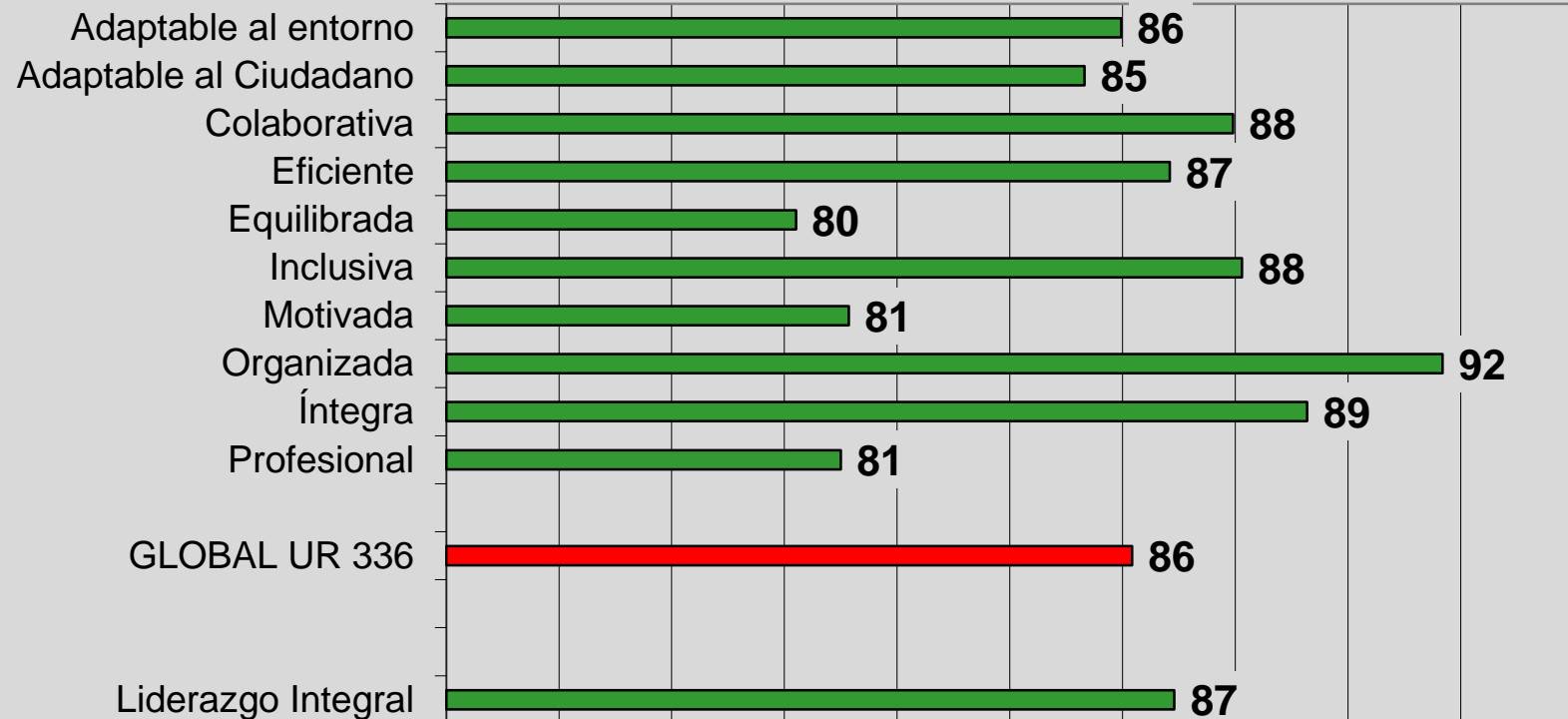
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2016



Resultado por Factores de mayor a menor

*Cómo es la Delegación
Estatl en Michoacán*

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2016

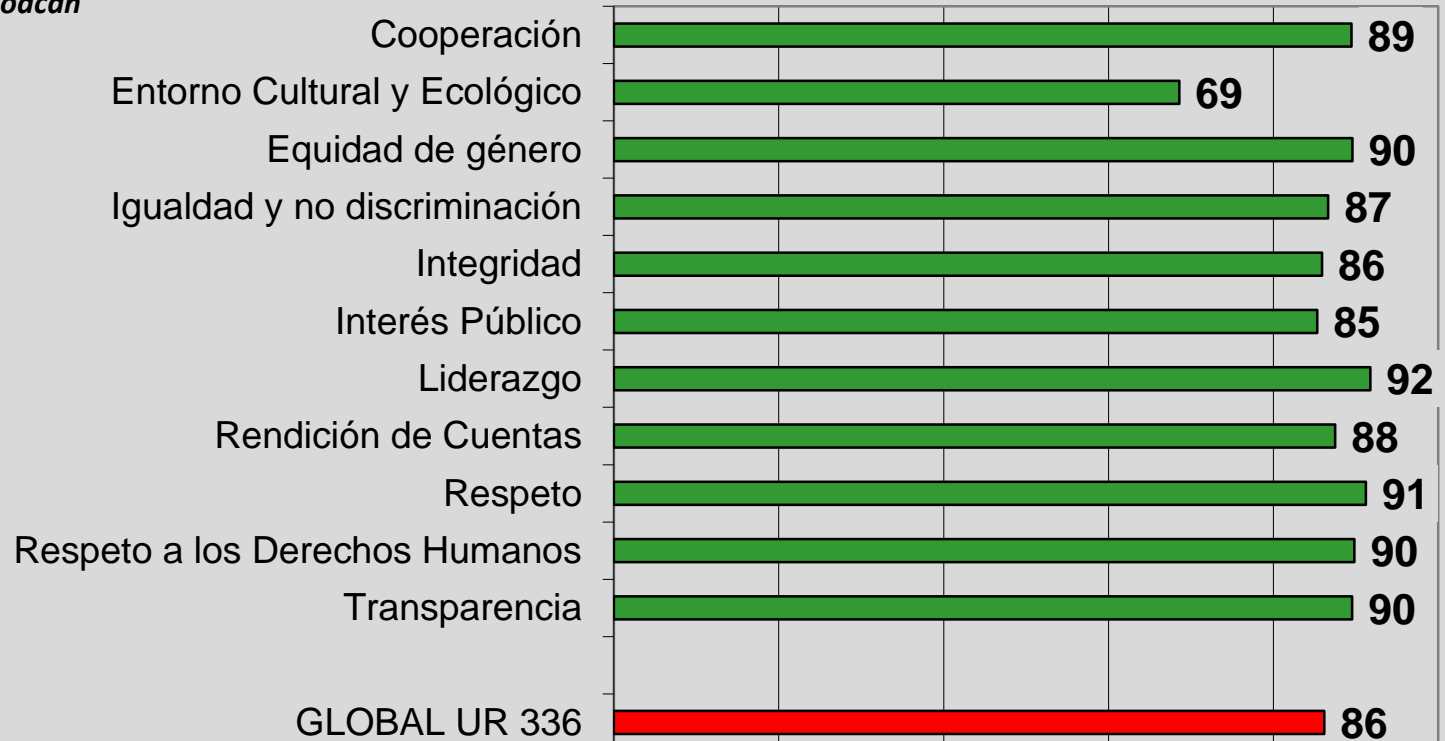


Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la Delegación de la PGR en Michoacán es una institución altamente organizada e íntegra; por otro lado, consideran que no hay equilibrio en cuanto a la carga de trabajo y en su vida personal y familiar, poca profesionalización e insuficiencia en los instrumentos de motivación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

*Vivencia de Valores en
la Delegación Estatal
Michoacán*

ECCO / Valores 2016

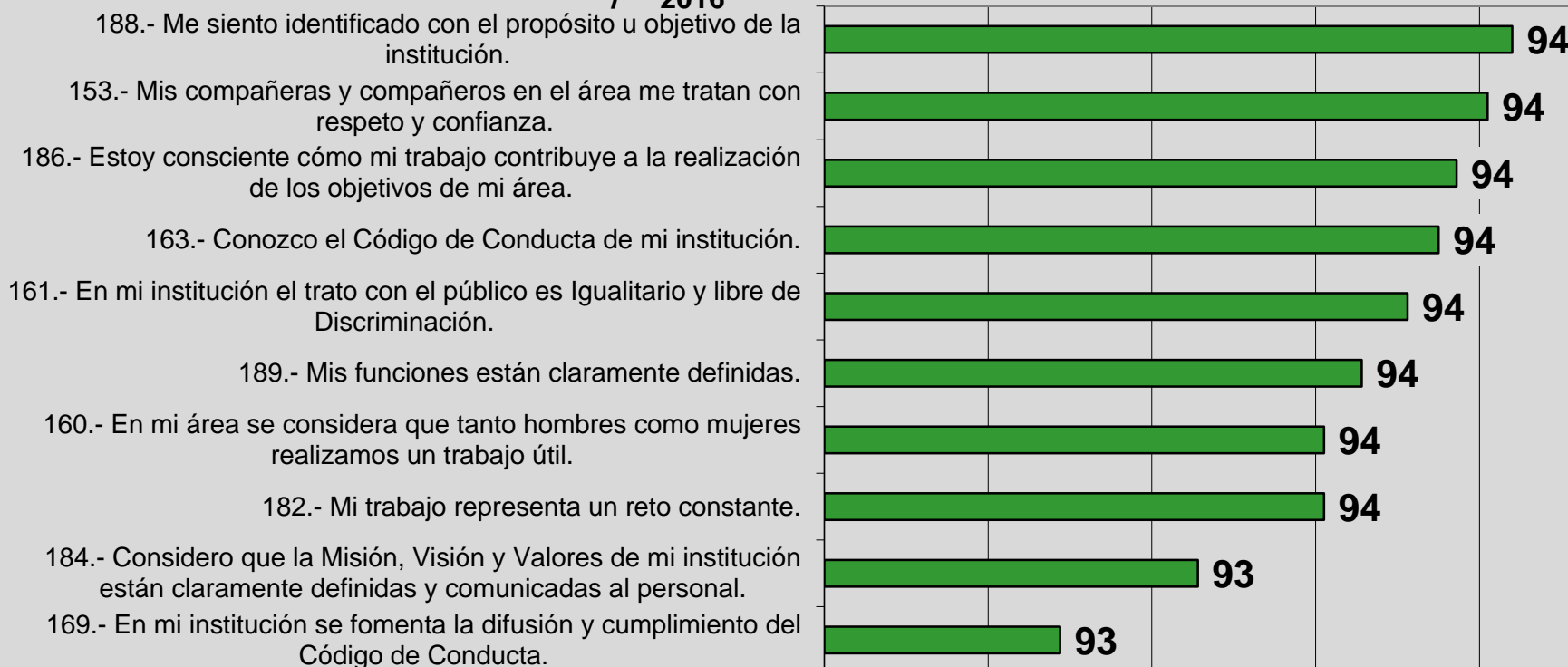


Se presenta una excelente percepción en Liderazgo y respeto a los Derechos Humanos, además de Transparencia en la información, mientras que en el Entorno Cultural y Ecológico se tendrán que proponer prácticas eficaces que fortalezcan este valor.

Fortalezas y Debilidades

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DELEGACION MICHOACAN

/ 2016



Los servidores públicos se sienten identificados con los principales objetivos de la Institución sintiendo que su trabajo contribuye considerablemente con la realización de los mismo, además reciben un trato digno por parte de los compañeros, conocen el Código de Conducta de la Institución ya que se ha fomentado la difusión del mismo para lograr su cumplimiento. También existe una clara percepción en cuanto a que la realización del trabajo de hombres y mujeres es útil.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DELEGACIÓN MICHOACÁN /

2016



Debido a las funciones que se le han conferido como representante de la Federación a la Procuraduría General de la República, y al compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. Por otra parte, se han ofrecido eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de fomentar la convivencia familiar; sin embargo, no ha sido suficiente.

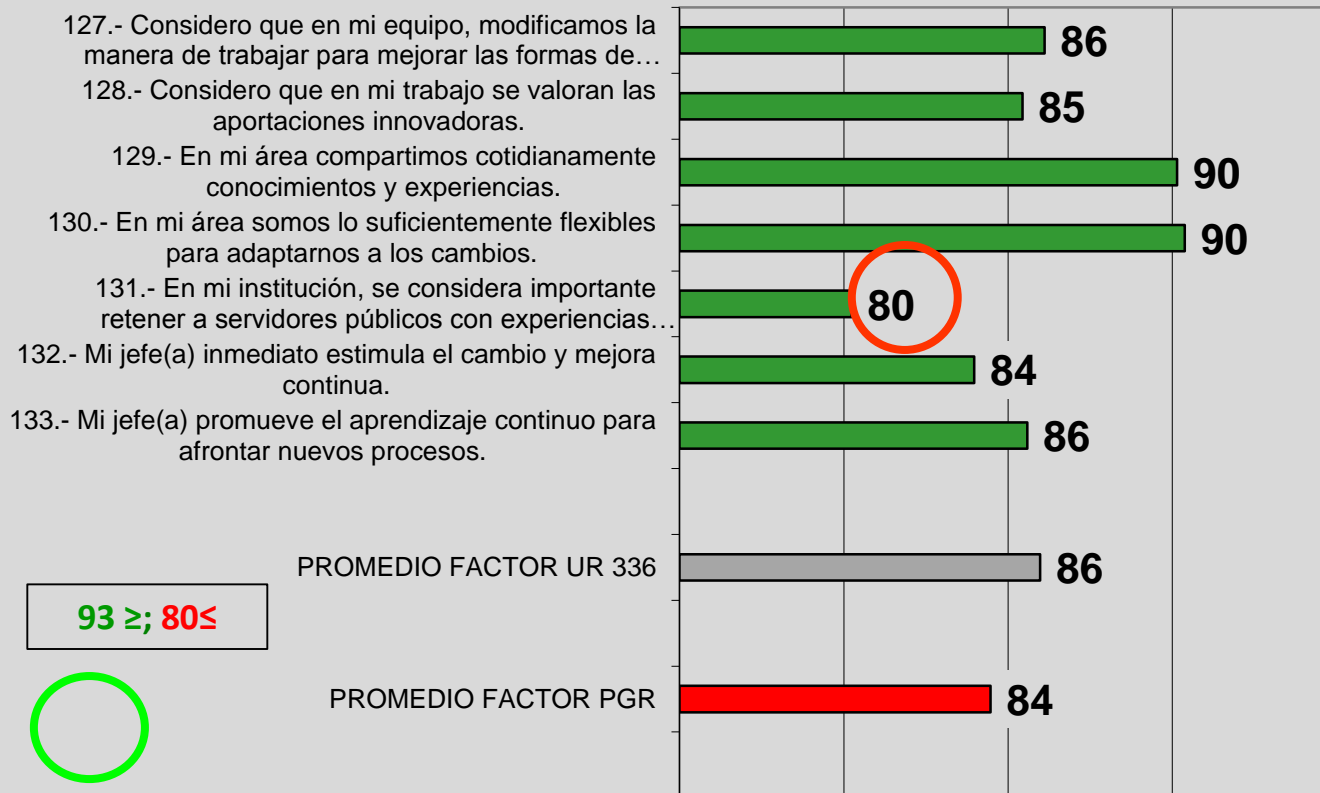
Factores básicos

Índice individual

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

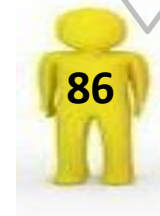
1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 38 ADAPTABLE AL ENTORNO / 2016



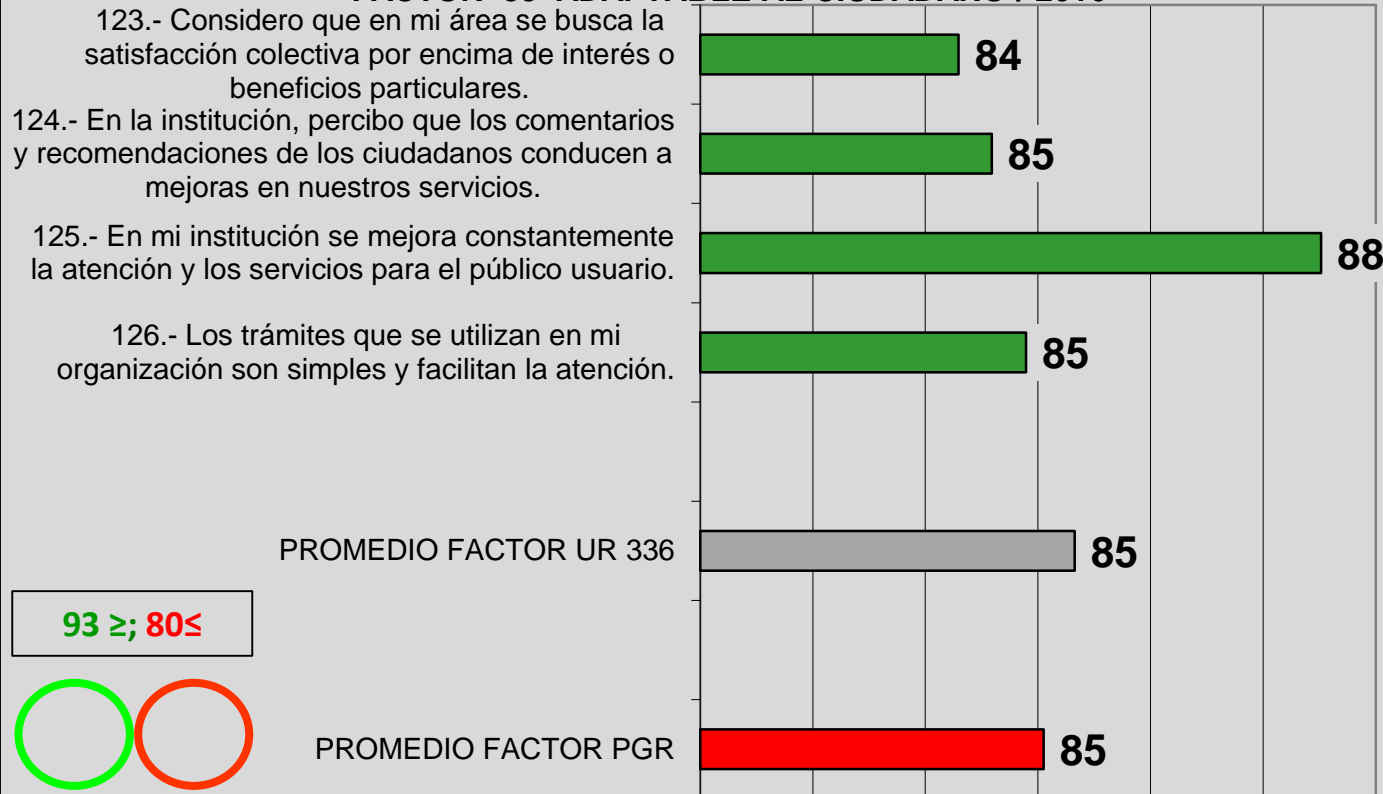
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la Institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.



La percepción que prevalece es que el personal de la Delegación Estatal en Michoacán reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias y que se modifica la manera de trabajar para mejorar; sin embargo consideran que el jefe(a) estimula medianamente el cambio y mejora continua. Por otro lado, se percibe la insuficiencia para retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

FACTOR 39 ADAPTABLE AL CIUDADANO / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

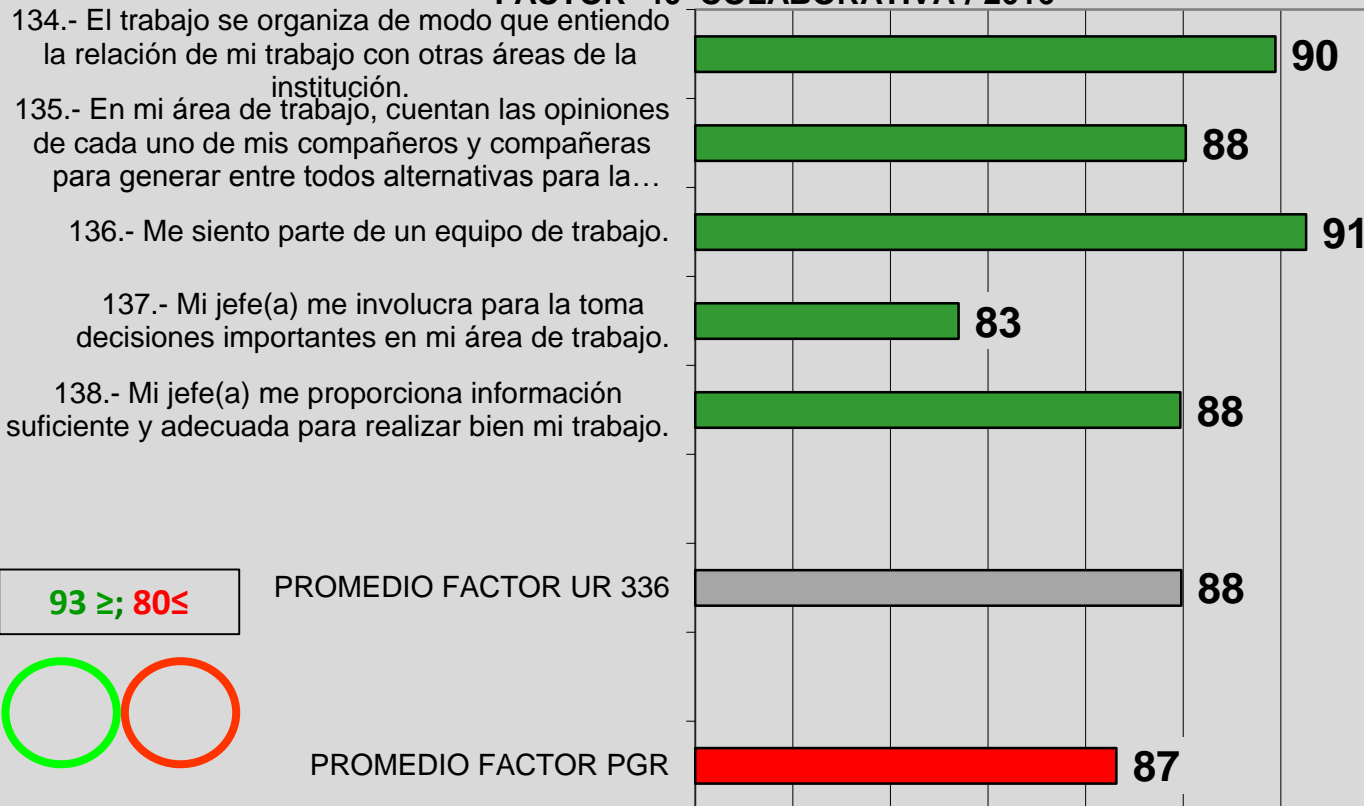


Las y los servidores públicos de la Delegación en Michoacán perciben que constantemente se mejora la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares, de igual forma consideran que en las diferentes áreas no es común que se busque la satisfacción colectiva por encima de beneficios particulares.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 40 COLABORATIVA / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al...

nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.



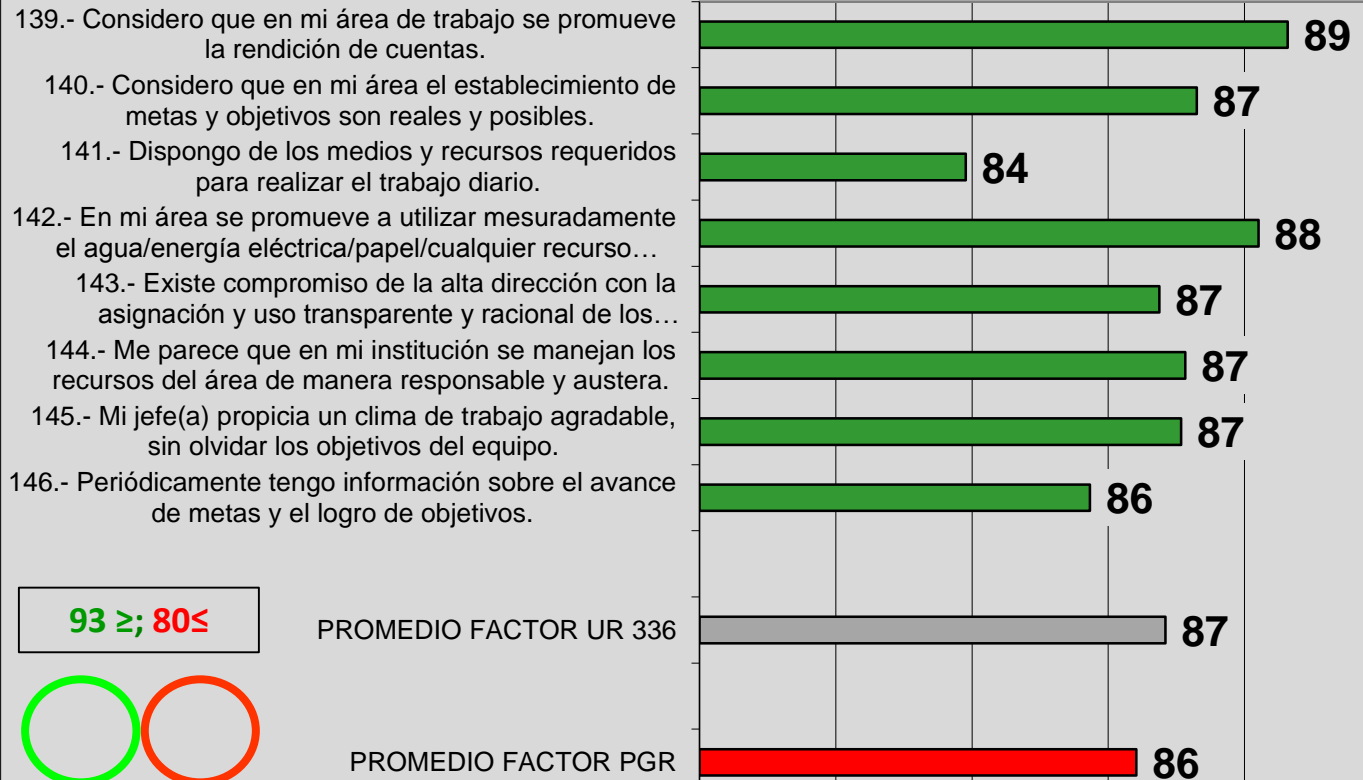
La mayoría de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Michoacán se sienten que forman parte de un equipo de trabajo relacionándose con distintas áreas de la Institución, asimismo consideran que cuentan con la información suficiente para realizar bien su trabajo proporcionada por su superior jerárquico.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el...

uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.

87

FACTOR 41 EFICIENTE / 2016



Las y los servidores públicos de la PGR en Michoacán encuestados, perciben que la Institución es eficiente ya que se promueve la rendición de cuentas, el uso mesurable del agua, energía eléctrica, papel y cualquier recurso natural no renovable, además se percibe que las metas y objetivos orientados a resultados son reales y alcanzables.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

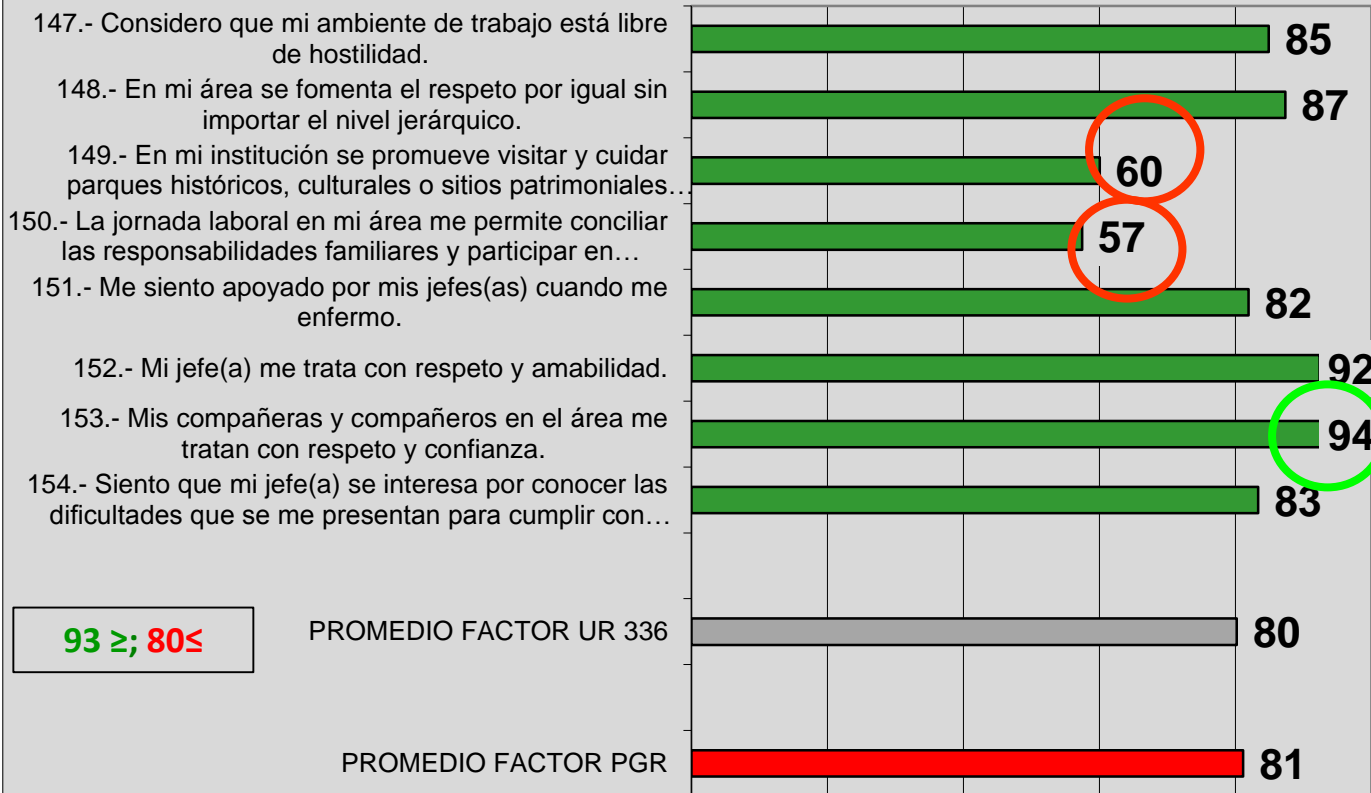
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.



FACTOR 42 EQUILIBRADA / 2016

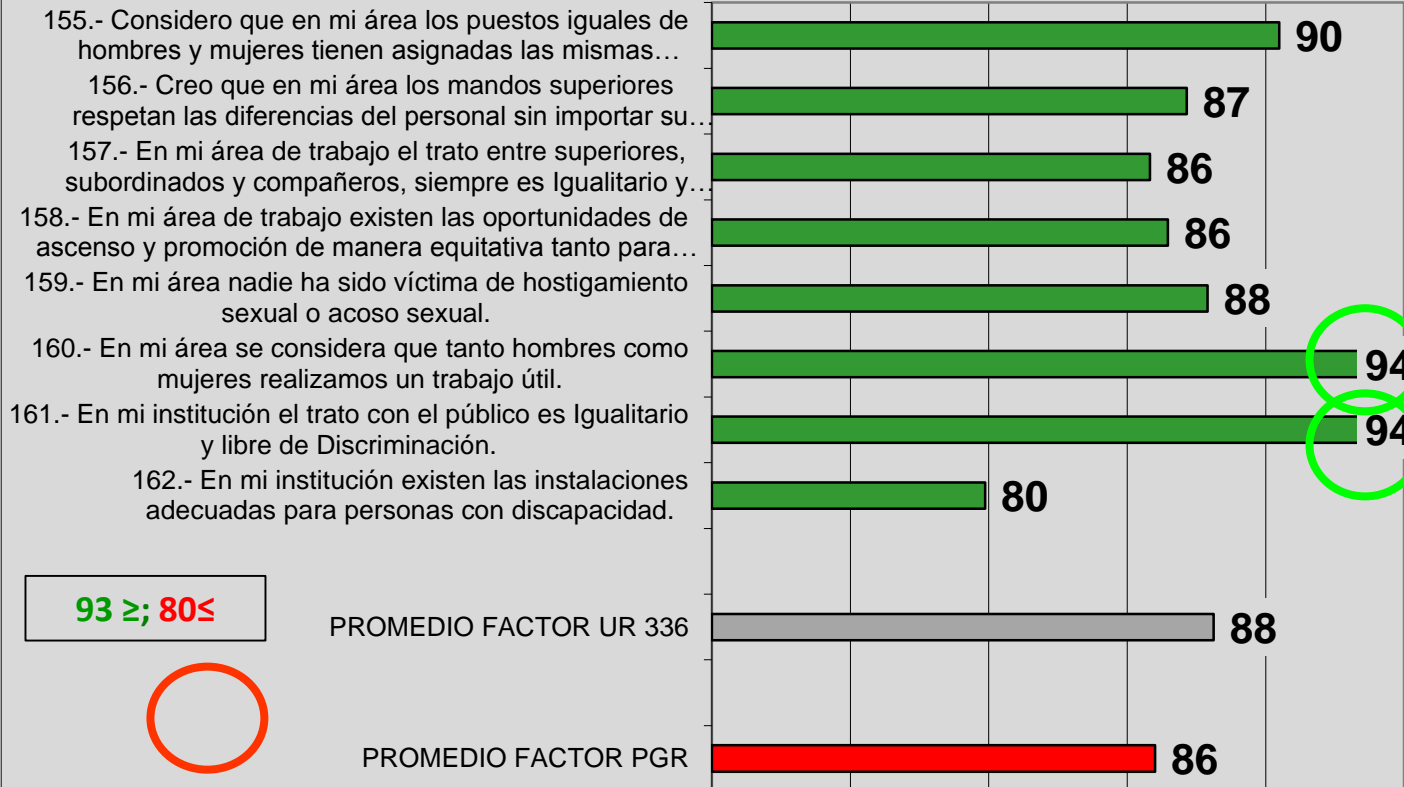


Las y los servidores públicos de la PGR en Michoacán encuestados, perciben que la Institución es equilibrada ya que ofrece un ambiente de excelente respeto, amabilidad y confianza; por otro lado, aunque se han organizado eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de apoyar la convivencia y promover visitas a diferentes lugares culturales y recreativos.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 46 INCLUSIVA / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la Institución.

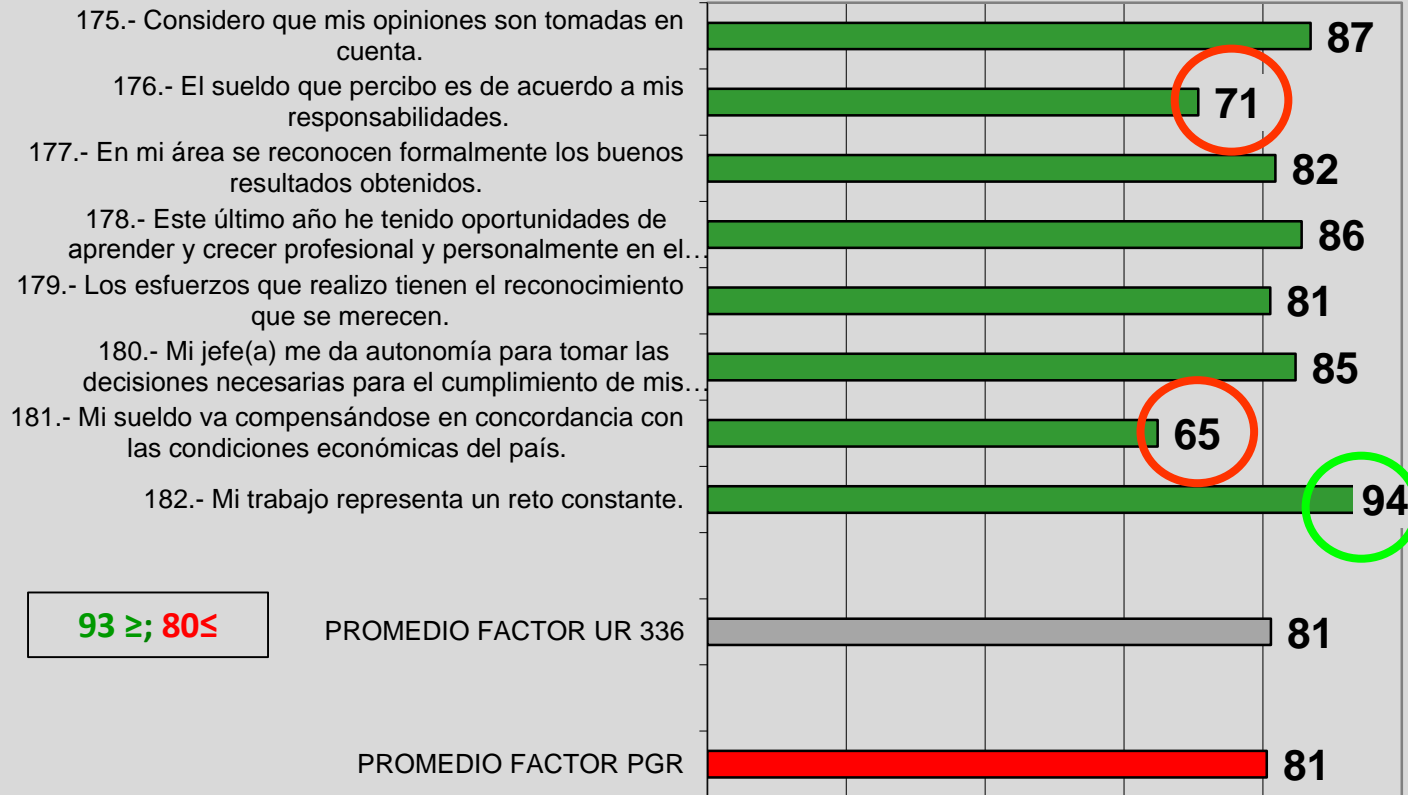


La percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Michoacán es que existen excelentes prácticas de igualdad y no discriminación dentro de la Institución. Aunque incrementó la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, se tendría que realizar una mejora en la difusión.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 47 MOTIVADA / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de...

aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).



La mayoría del personal encuestado de la Delegación Michoacán consideran que su trabajo representa un reto constante pero que el sueldo que perciben no va de acuerdo a sus responsabilidades además que éste no va compensándose en relación a las condiciones económicas del país.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

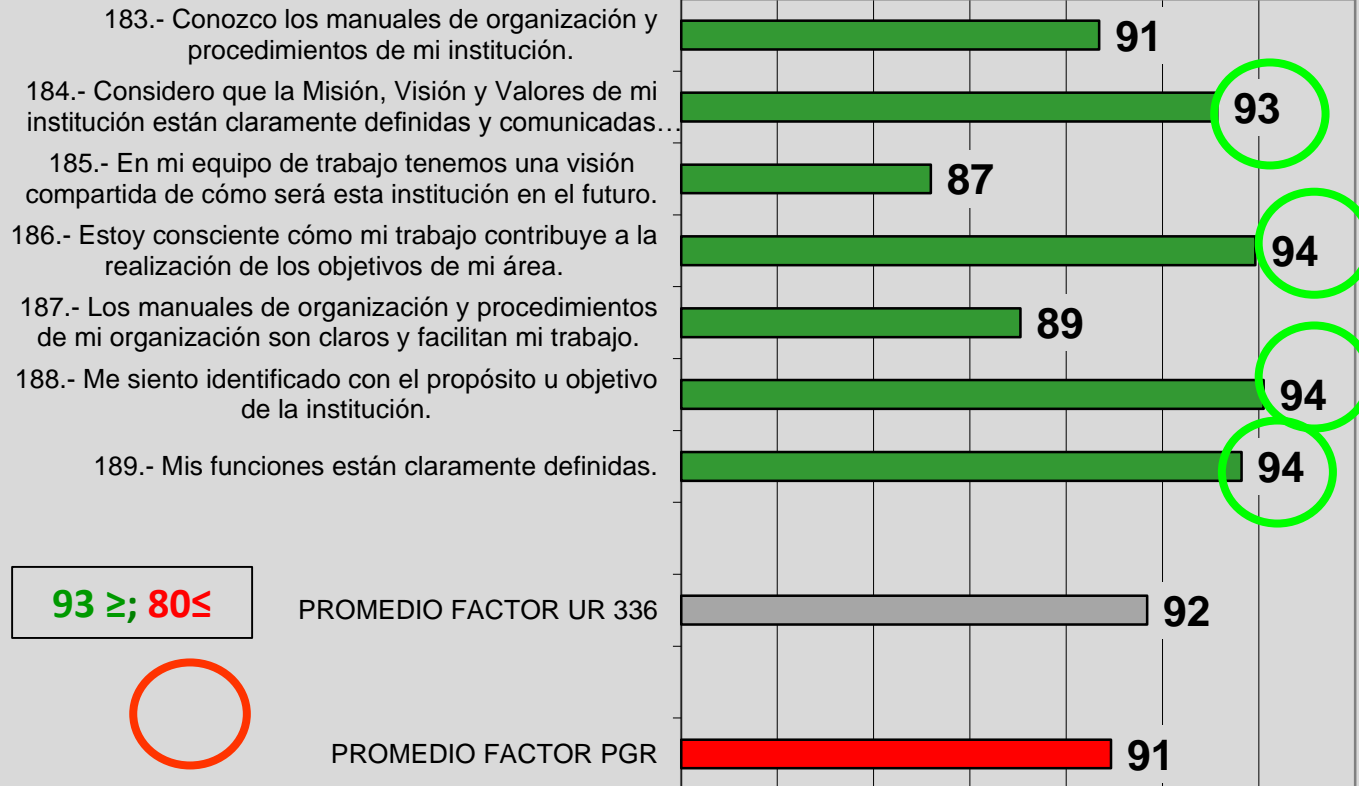
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una visión clara y compartida de cómo será la Institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, la percepción de obligaciones, reglas y políticas de la Institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.

92

FACTOR 48 ORGANIZADA / 2016



El resultado de este factor muestra que la mayor parte de los servidores y servidoras publicas encuestados de la Delegación en Michoacán están conscientes de que la calidad de su trabajo contribuye para alcanzar los objetivos de la institución identificándose con el propósito de la misma ya que tienen claramente identificadas sus funciones.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

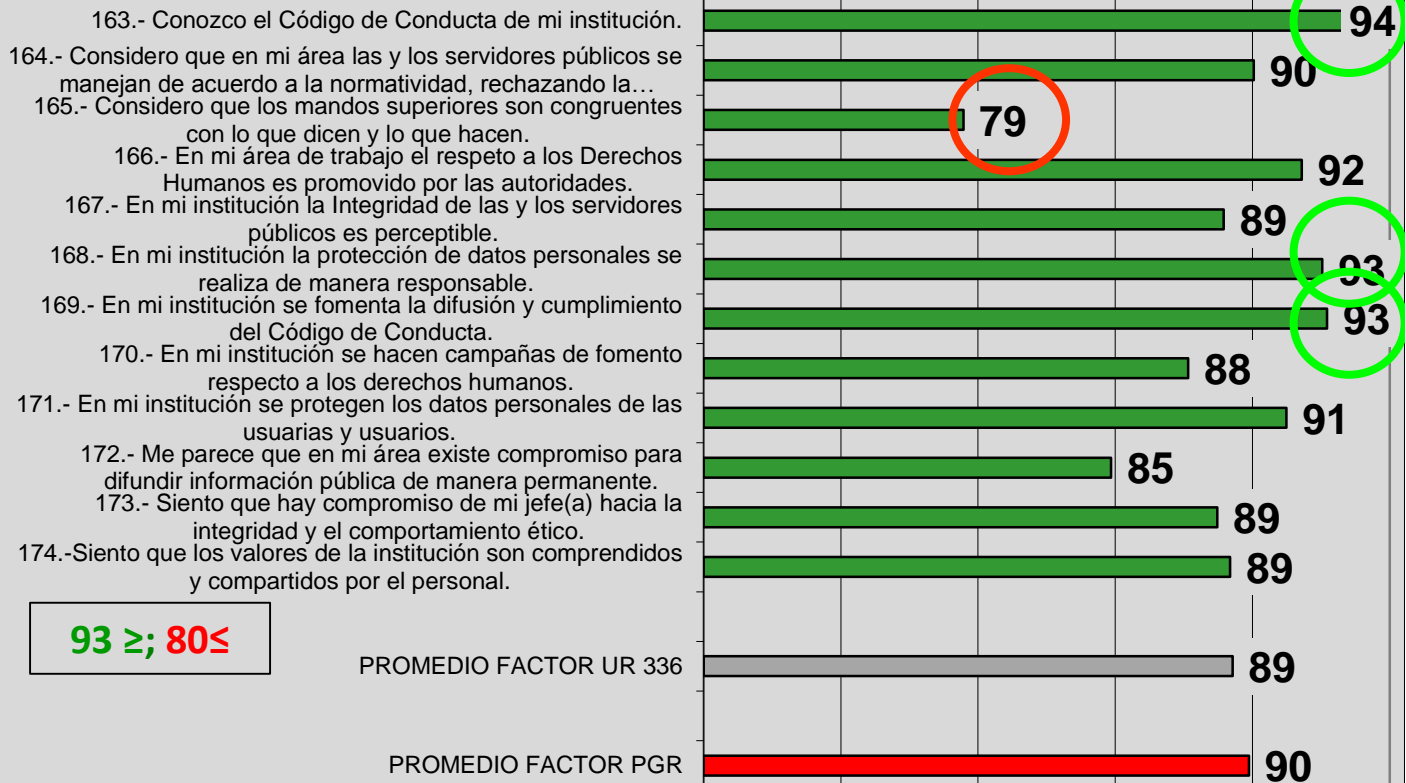
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.



FACTOR 49 ÍNTEGRA / 2016

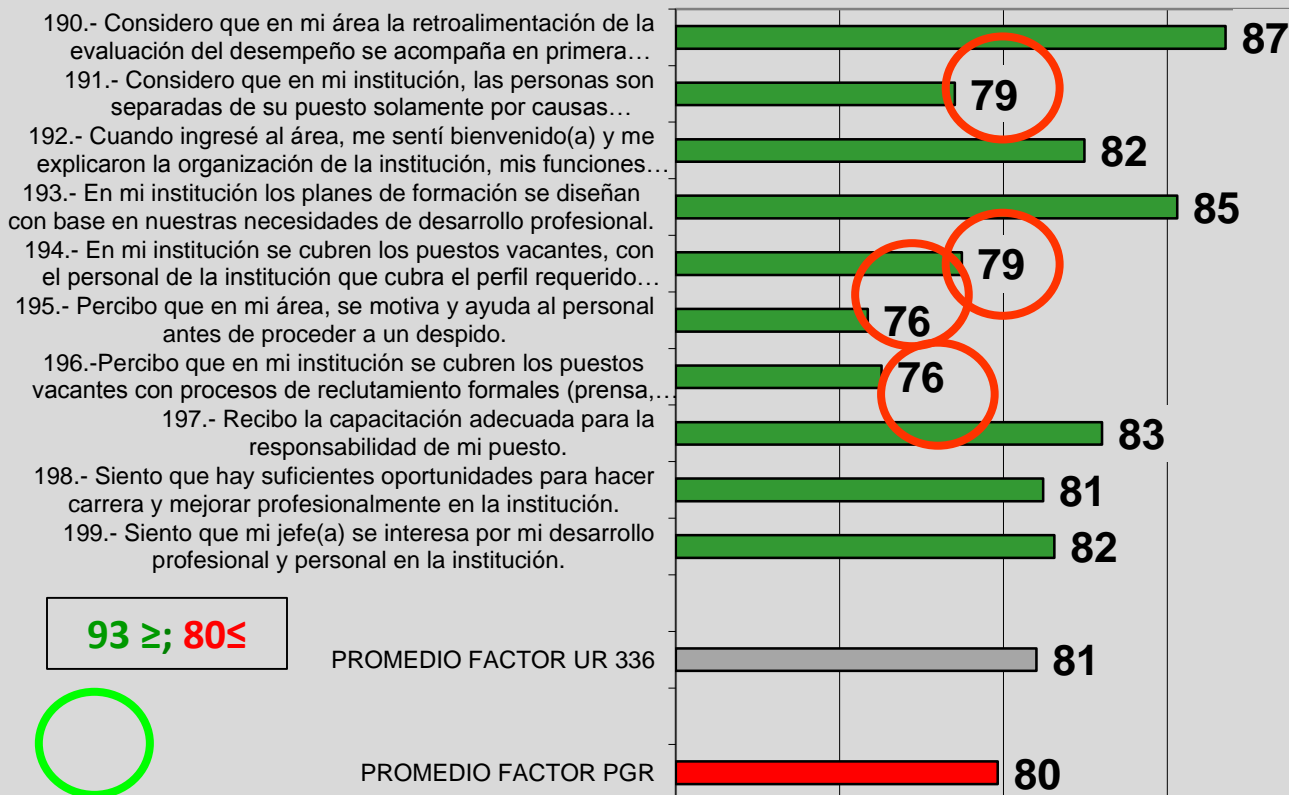


Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la Delegación Estatal en Michoacán en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios. En general, se percibe a la Delegación Estatal en Michoacán como una Institución íntegra.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 50 PROFESIONAL / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

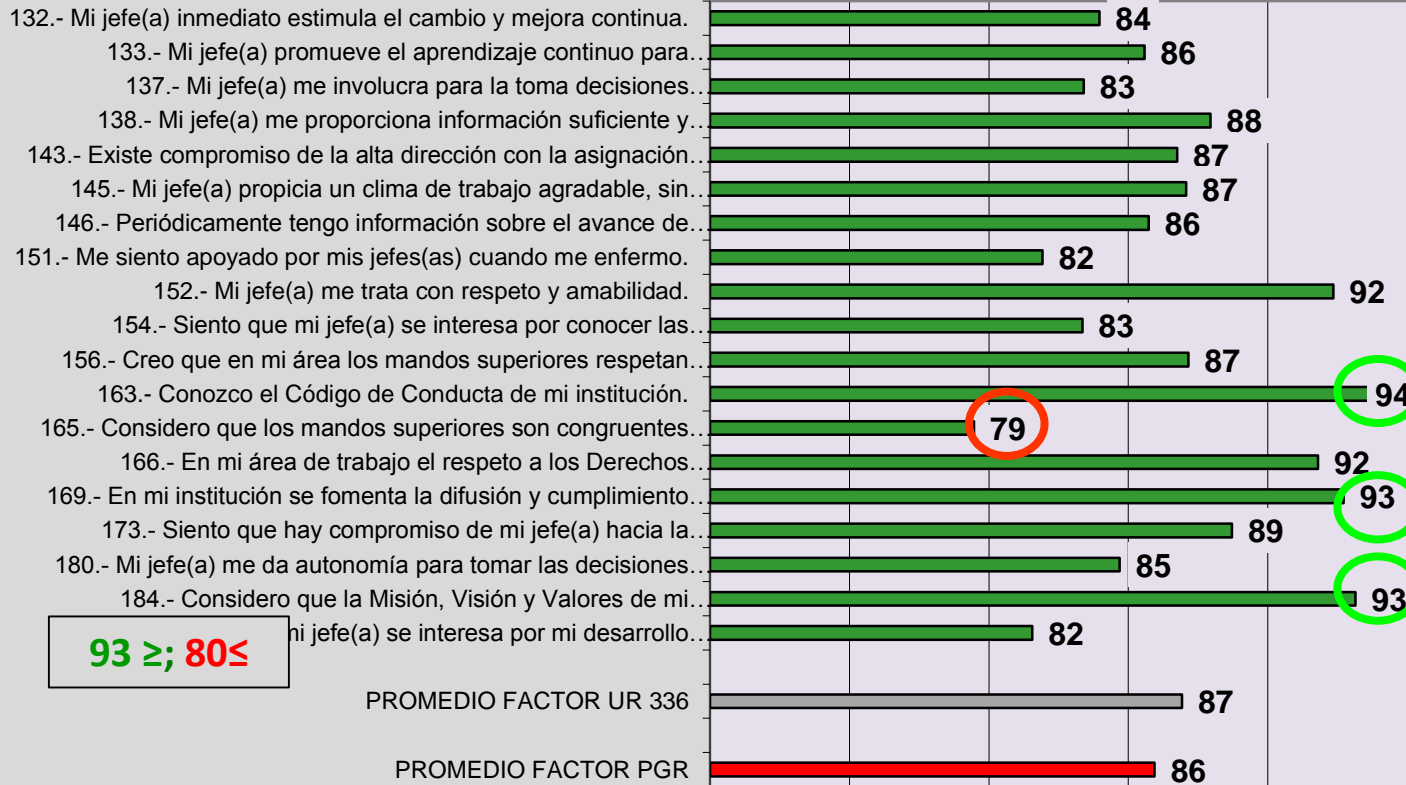


En los servidores públicos de la Delegación de la PGR en Michoacan, existe la percepción de que no hay motivación ni ayuda al personal antes de proceder a un despido, además de que el proceso de selección y reclutamiento de personal para cubrir los puestos vacantes no se hace de manera formal.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Michoacán conocen el Código de Conducta y consideran que se fomenta su difusión y cumplimiento, por otro lado pocos servidores perciben la congruencia que existe en los mandos superiores entre lo que dicen y hacen.

Resultado de factores de Valores

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos si...

colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



FACTOR 53 COOPERACIÓN / 2016

134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

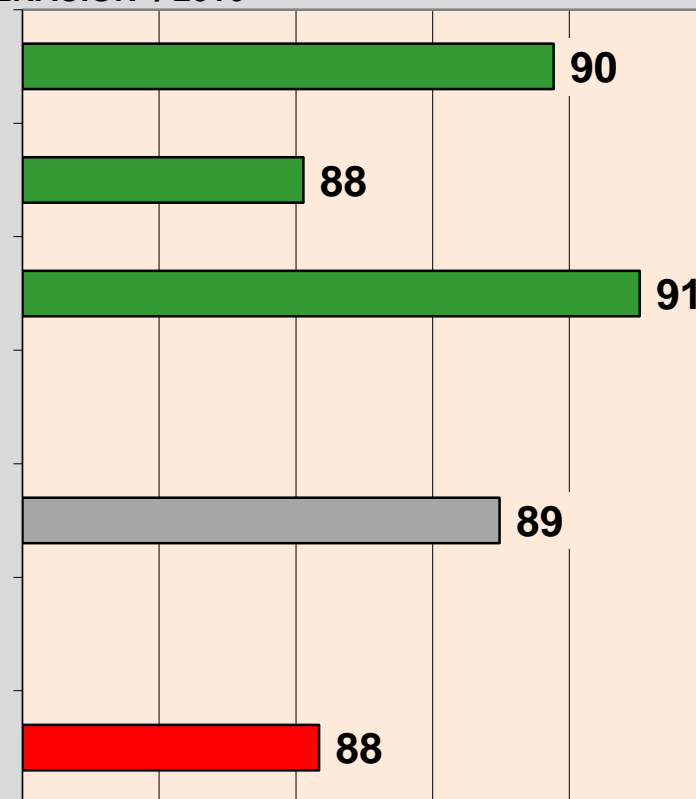
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

PROMEDIO FACTOR UR 336

93 ≥; 80 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Los resultados muestran que las y los servidores públicos de la Delegación Michoacán se sienten parte de un equipo de trabajo ya que la cooperación permite entender la relación de trabajo con otras áreas.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en el...

desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

69

FACTOR 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO / 2016

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

88

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

60

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

57

PROMEDIO FACTOR UR 336

69

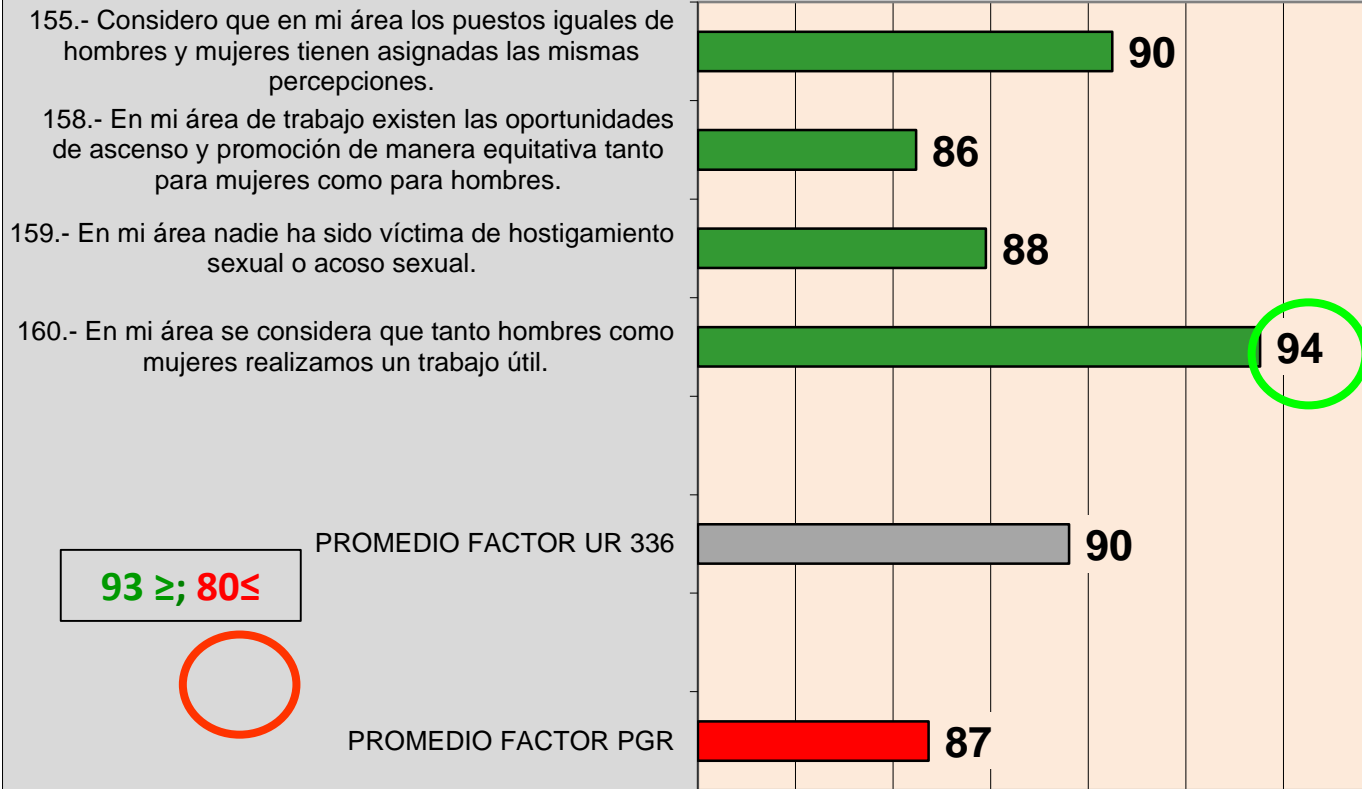
93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

74

La personas encuestadas de la PGR en el Estado de Michoacán, perciben que es adecuada la promoción de la utilización del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, aunque la Institución ofrece eventos a lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, no ha sido suficiente.

FACTOR 55 EQUIDAD DE GÉNERO / 2016



Evalúa a las y los servidores públicos en el ámbito de ...

sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



Las mujeres y hombres encuestados de la Delegación Estatal en Michoacán, perciben que realizan un trabajo útil en la Institución, que tienen asignadas las mismas percepciones para los puestos iguales, además de que la Procuraduría General de la República garantiza tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de ascenso y promoción.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 56 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2016

156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

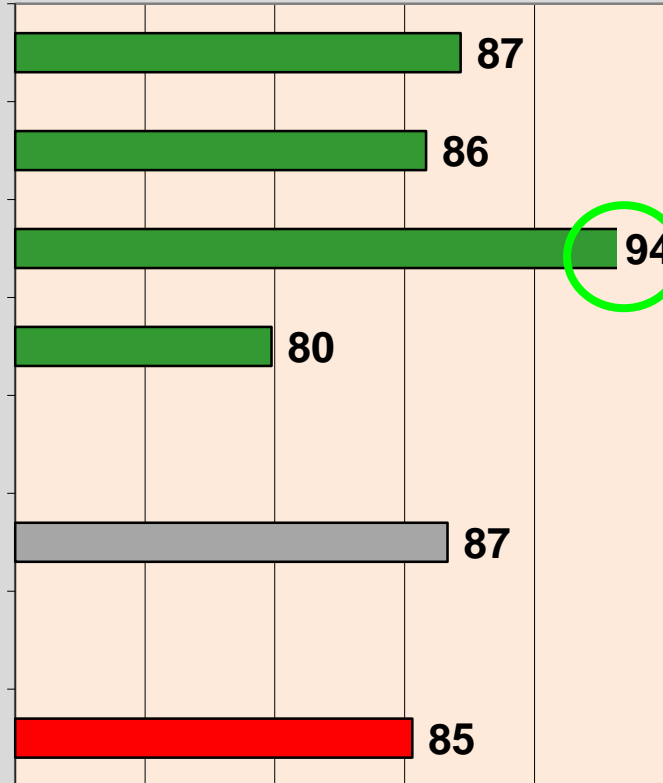
161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

PROMEDIO FACTOR UR 336

93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Evalúa a las y los servidores públicos...

al prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



Las personas encuestadas perciben que las y los servidores públicos que trabajan en la Procuraduría General de la República de la Delegación Estatal en Michoacán, dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Institución, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

86

FACTOR 57 INTEGRIDAD / 2016

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

79

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

89

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

89

PROMEDIO FACTOR UR 336

86

93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

86

Las y los servidores públicos de la PGR en el estado de Michoacán perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser un poco más congruente con lo que dicen y con lo que hacen. Una vez más, se manifiesta la efectividad de la capacitación del Código de Ética ya que los valores de la Institución son comprendidos y compartidos por el personal.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

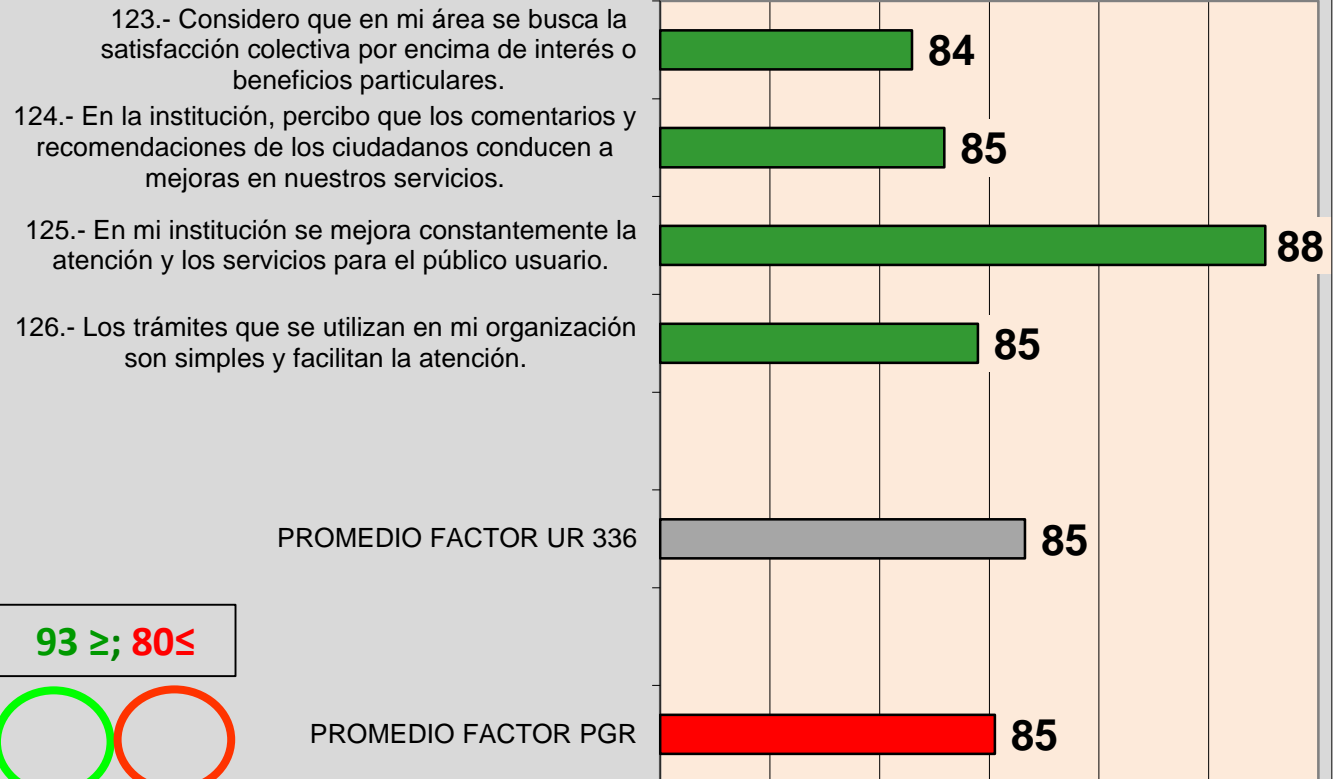
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos, quienes ...

actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



FACTOR 58 INTERÉS PÚBLICO / 2016



Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la Delegación Estatal en Michoacán está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención.

Evalúa a las y los servidores públicos quienes son ...

guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

92

FACTOR 59 LIDERAZGO / 2016

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

94

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

93

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

89

PROMEDIO FACTOR UR 336

92

93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

92

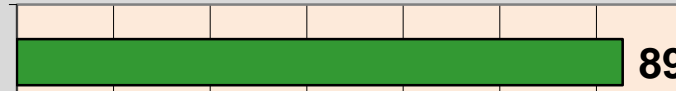
La creación de la Unidad de Ética y Derechos Humanos ha cumplido con sus objetivos y metas logrando que la capacitación a las y los servidores públicos de la PGR en el Estado de Michoacán sea efectiva ya que este factor ha sido de los mejor calificados.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

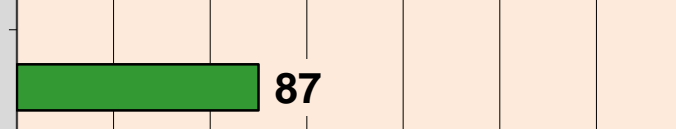
1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 60 RENDICIÓN DE CUENTAS / 2016

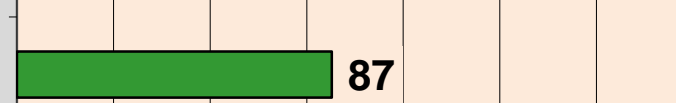
139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.



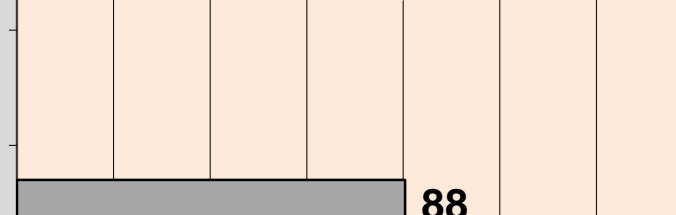
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



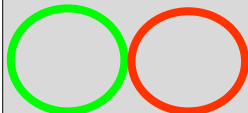
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.



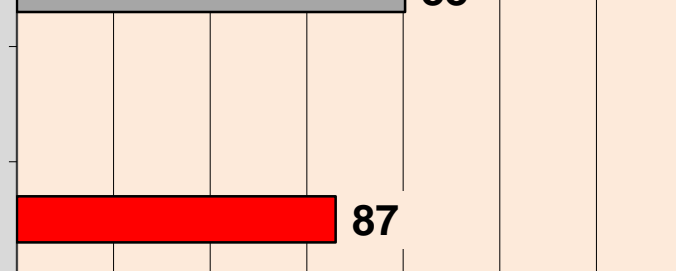
PROMEDIO FACTOR UR 336



93 ≥; 80 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



En este factor es de reciente creación, en la calificación se puede apreciar que los participantes de la encuesta de la Delegación Michoacán consideran que se promueve la rendición de cuentas y que claramente existe compromiso con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Este factor evalúa si los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

91

FACTOR 61 RESPETO / 2016

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

87

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

92

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

94

PROMEDIO FACTOR UR 336

91

93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

90

Se aprecia que los servidores públicos adscritos en la Delegación Estatal en Michoacán que participaron en la encuesta se sienten satisfechos con el trato que reciben por parte de sus compañeros y compañeras ya que sobresalen el respeto, confianza y amabilidad.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

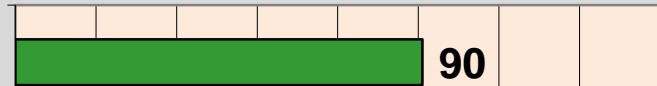
1.-Análisis Cuantitativo

Este factor evalúa a los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



FACTOR 62 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS / 2016

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.



170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



PROMEDIO FACTOR UR 336



93 ≥; 80 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



El resultado muestra que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Michoacán están interesados en construir relaciones laborales profesionales con otros funcionarios, ésta condición se ha generado gracias a la apertura del personal directivo de que los servidores públicos, interactúen para la resolución de tareas y actividades en los diferentes niveles jerárquicos.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 63 TRANSPARENCIA / 2016

Este factor evalúa los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

90

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

93

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

91

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

85

PROMEDIO FACTOR UR 336

90

93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

91

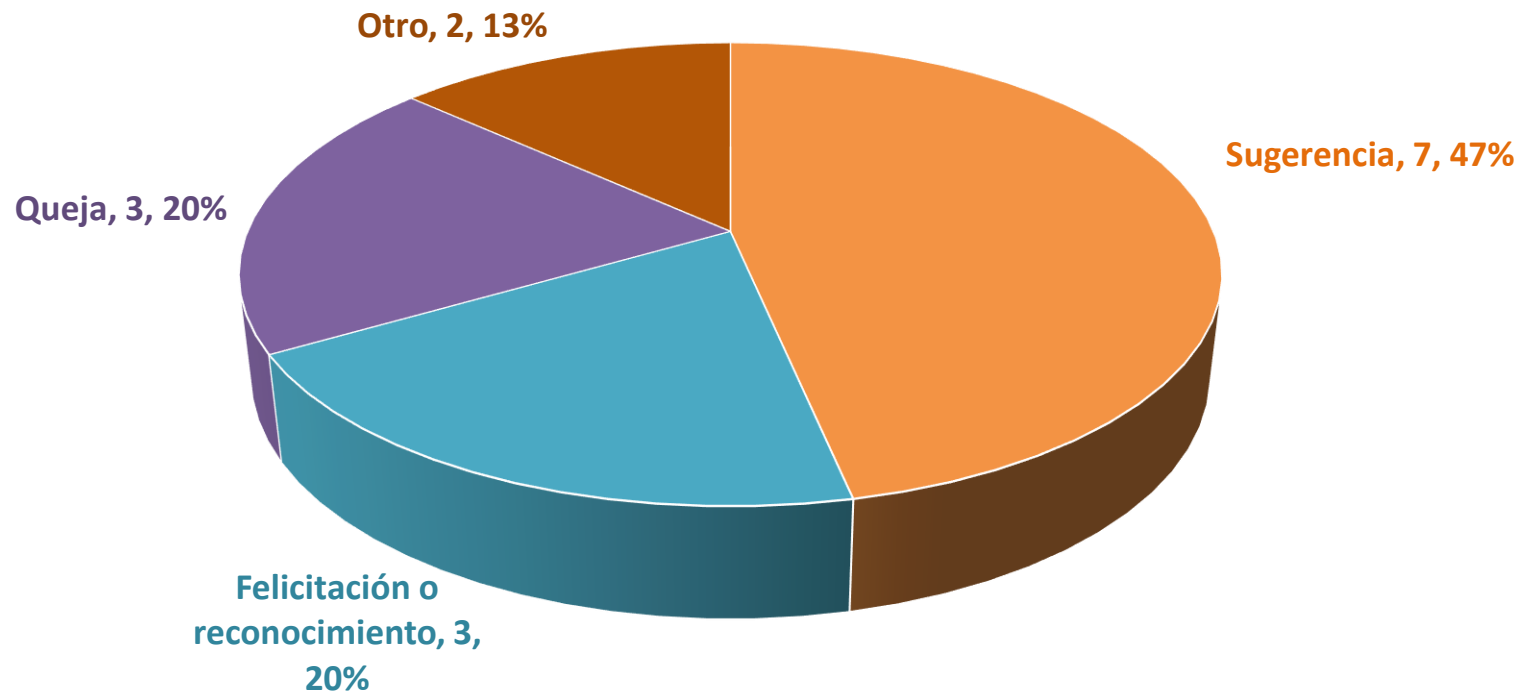
El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la Delegación Michoacán están comprometidos para actuar conforme a los valores establecidos en el Código de Conducta de la Institución. Lo anterior se debe a la actualización, difusión y compromiso de cumplimiento de dicho Código.

2.- Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

Comentarios Delegación Michoacán / 2016

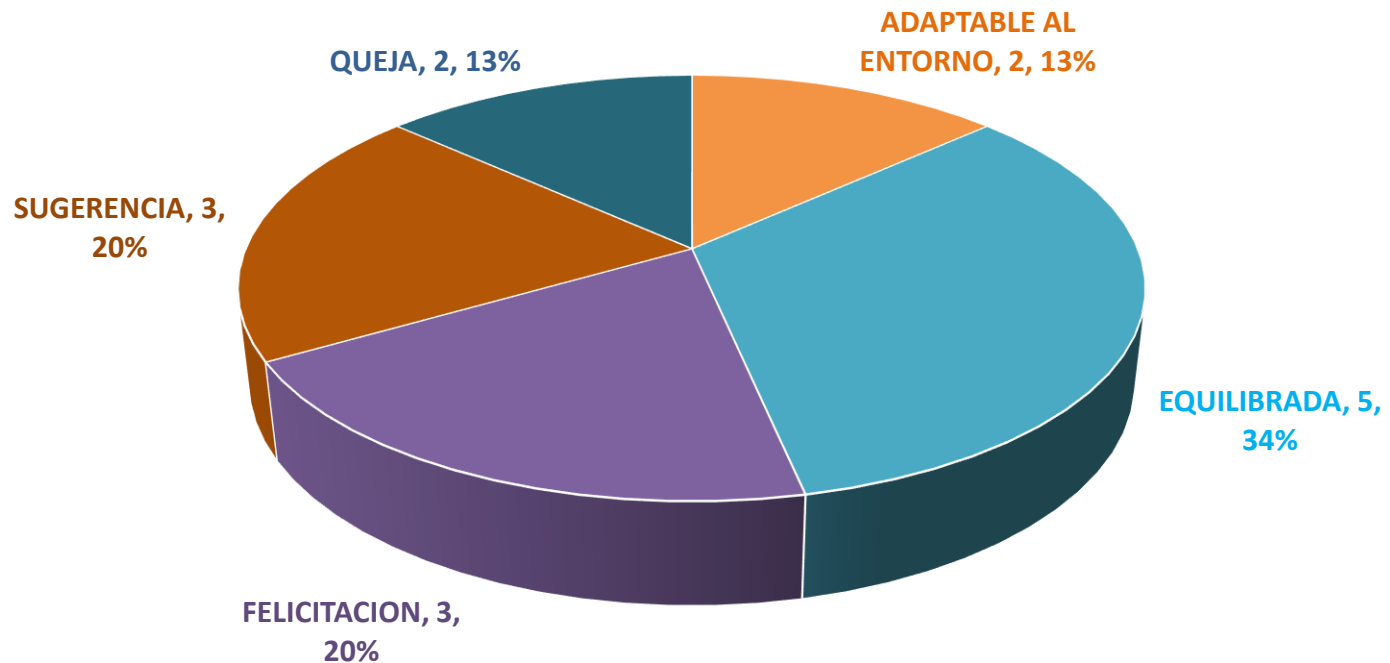
Tipo de Opinión 15



De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República en Michoacán expresaron 15 comentarios, de los cuales 3 (20%) se refiere a felicitaciones, 7 (47%) a sugerencias, 3 (20%) a quejas y 2 (13%) a otro tipo de comentario.

Comentarios Delegación Michoacán / 2016

15

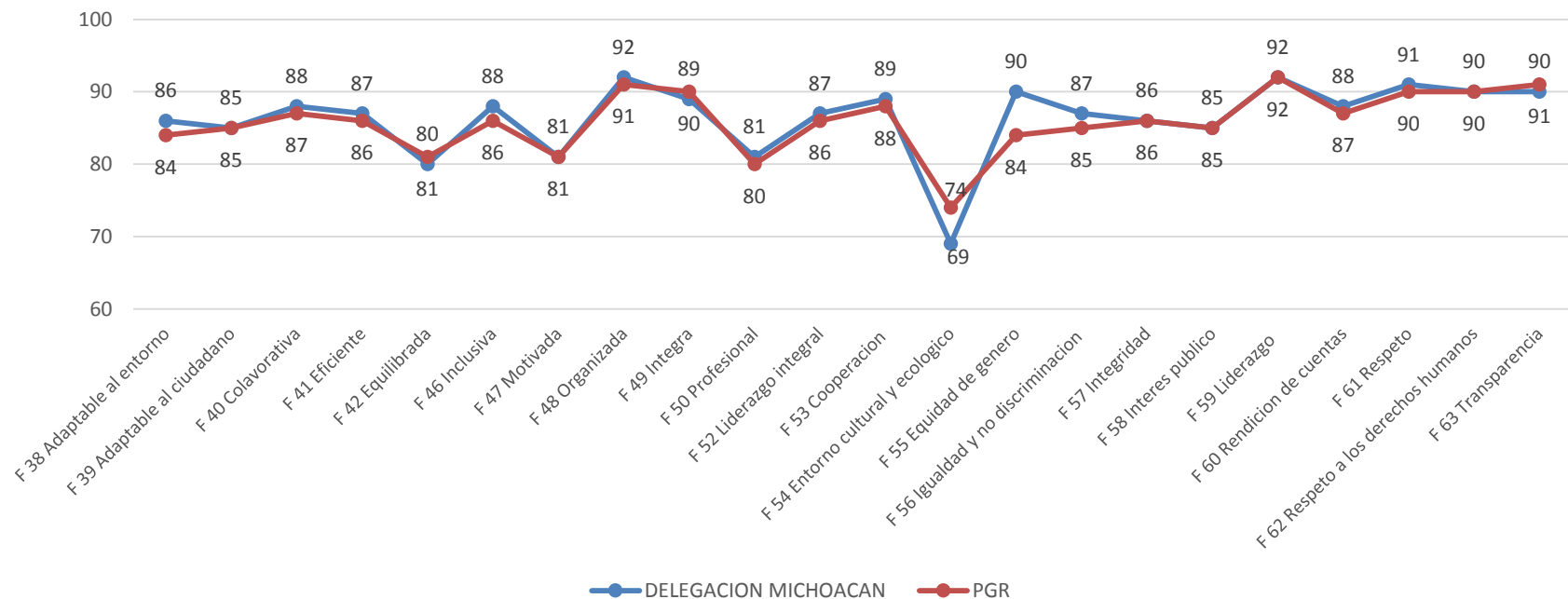


De acuerdo al análisis respecto a la alineación de los comentarios y sugerencias con las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, 5 comentarios (34%) se hacen por la falta de conformidad del personal en relación al horario laboral ya que consideran es poco el tiempo libre para la convivencia familiar, 2 de ellos (13%) hacen referencia a las instalaciones y áreas de trabajo buscando lograr el optimo aprovechamiento de las mismas, el resto se inclinan por hacer sugerencias, felicitaciones y quejas.

3. Análisis Comparativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

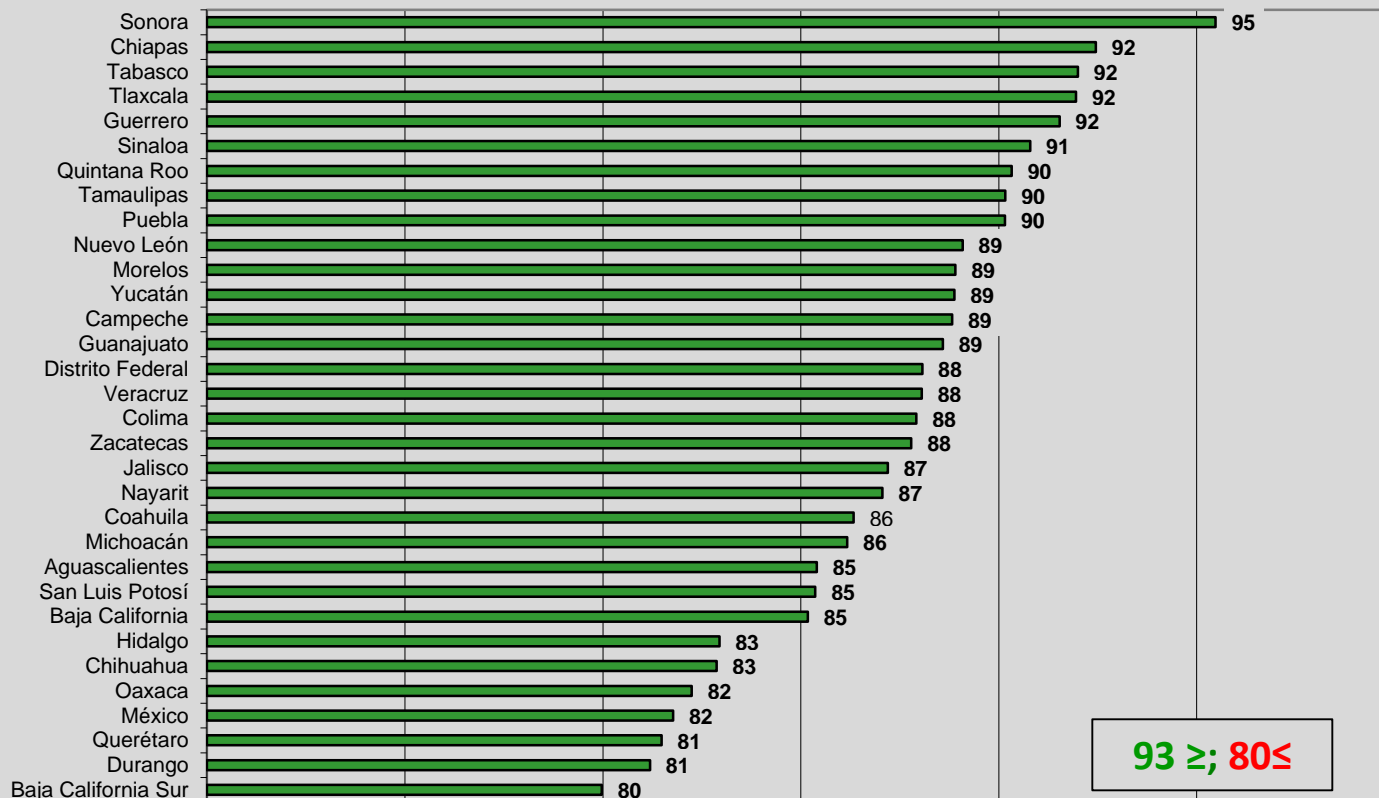
Resultados ECCO 2016 Comparativo DELEGACION MICHOACAN –PGR



La gráfica muestra que en la mayoría de los factores se obtuvo casi la misma calificación respecto a la PGR a nivel nacional, notándose una diferencia de 1 a 2 puntos, excepto en los factores de Entorno Cultural y Ecológico en el que se obtuvo una calificación menor en 5 puntos y en Equidad de género que se aprecia una calificación mayor en 6 puntos de esta Delegación Estatal en Michoacán.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

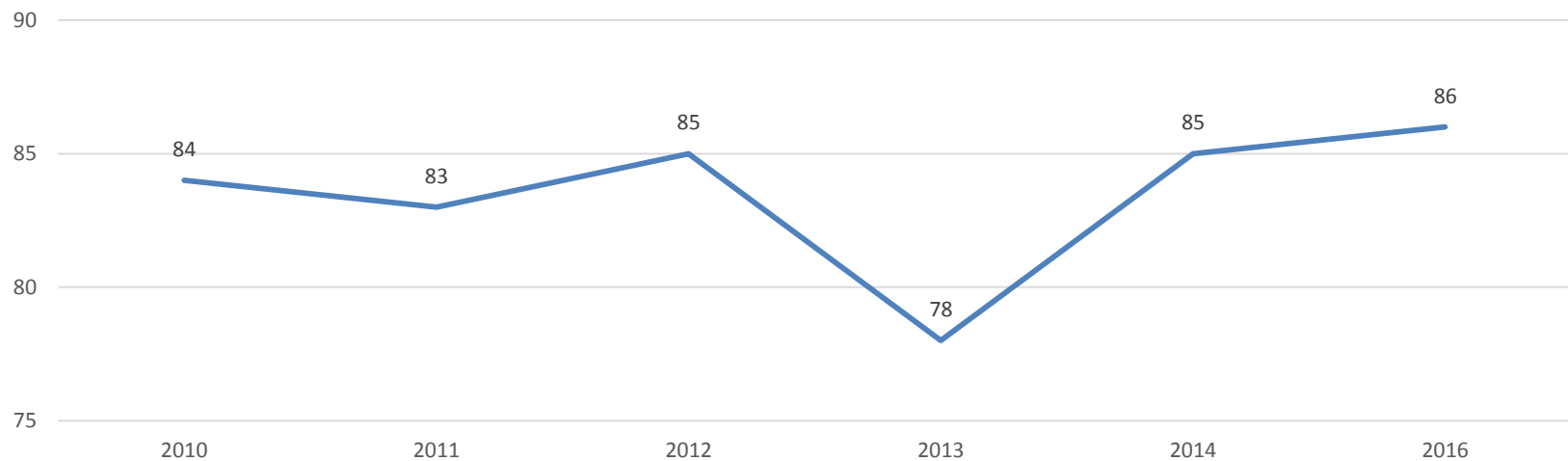
ECCO_ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2016



La gráfica muestra que la Delegación Estatal en Michoacán cuenta con una calificación promedio total de 86, encontrándose dentro de los rangos considerados como umbral inferior y superior, ocupando el lugar 22 de las 32 Delegaciones, identificando áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Resultados ECCO PGR Comparativo Histórico



Delegación Estatal en Michoacán

Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal de la PGR en Michoacán en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, a través del tiempo.

Efectividad del PTCCO 2016

**NO SE CUENTA CON LOS DATOS DE LA EFECTIVIDAD DEL PTCCO DEL AÑO
PASADO**

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.**
- 5. Definición de Prácticas de Transformación.**
- 6. Calendarización de actividades**

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**PTCCO**), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la Delegación Estatal en Michoacán, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2016.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 80 puntos o menores.

93 ≥; 80 ≤

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|---------------------------------|
| 336 | DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN |
|-----|---------------------------------|

FACTOR

| |
|--|
| 38.- ADAPTABLE AL ENTORNO 131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas. |
|--|

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|---|
| BUSCAR LA CAPACITACIÓN PARA ALTOS MANDOS PARA QUE VALOREN LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON SERVIDORES PÚBLICOS CON EXPERIENCIAS TÉCNICAS. |
|---|

| | | | | | | | | 2017 | | | | | | | | 2018 | | | | |
|-----|--|--|--------------------------------|-----------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|
| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR |
| 1 | IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LA QUE SE DESTAQUE LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON PERSONAL CON EXPERIENCIA TÉCNICA. | ENLACE DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD | INSTRUCTOR/AUDITORIO/PROYECTOR | SEMESTRAL | E | X | MANDOS MEDIOS | P | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E | | | R | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |

MTRA. BERTA PAREDES GARDUÑO

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LEDO. RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|---------------------------------|
| 336 | DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN |
|-----|---------------------------------|

FACTOR

| |
|---|
| 42.- EQUILIBRADA |
| 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio |
| 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)arqueológico). |

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|---|
| PROMOVER ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS LA IMPORTANCIA DE VISITAR LOS CENTROS CULTURALES Y PARQUES HISTÓRICOS EN UN AMBIENTE FAMILIAR. |
|---|

| | | | | | | | | 2017 | | | | | | | | 2018 | | | | |
|-----|---|--|---------------------|------------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|
| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR |
| 1 | GESTIONAR Y DIFUNDIR ACTIVIDADES CULTURALES PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y SU FAMILIA | ENLACE DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD | TRIPTICOS/ CARTELES | TRIMESTRAL | E | X | TODO EL PERSONAL | P | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | | R | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |

MTRA. BERTA PAREDES GARDUÑO
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LCDO. RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|---------------------------------|
| 336 | DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN |
|-----|---------------------------------|

FACTOR

| |
|---|
| 46.- INCLUSIVA 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. |
|---|

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|--|
| IMPLEMENTAR ACCIONES EN LAS QUE SE DE A CONOCER LA EXISTENCIA DE ACCESOS Y SEÑALAMIENTOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. |
|--|

| | | | | | | | 2017 | | | | | | | | | | 2018 | | | |
|-----|---|-----------------------------------|---------------------|------------|------------------|---|------------------|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|
| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR |
| 1 | DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL LA EXISTENCIA DE ESPACIOS Y ACCESOS ADECUADOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD | ENLACE DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL | TRÍPTICOS/ CARTELES | PERMANENTE | E | X | TODO EL PERSONAL | P | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | |

MTRA. BERTA PAREDES GARDUÑO
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LCDO. RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|---------------------------------|
| 336 | DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN |
|-----|---------------------------------|

FACTOR

| |
|--|
| 47.- MOTIVADA 176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país. |
|--|

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|---|
| IMPLEMENTAR ACCIONES EN LAS QUE SE RECONOZCA EL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. |
|---|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | 2017 | | | | | | | | | | | | 2018 | | | |
|-----|--|---|----------|------------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--|--|--|
| | | | | | | | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | | | | |
| 1 | INSTRUMENTAR MECANISMOS PARA EL RECONOCIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO. | JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS | DIPLOMAS | PERMANENTE | E | X | TODO EL PERSONAL | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |

MTRA. BERTA PARDES GARDUÑO
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LCDO. RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|---------------------------------|
| 336 | DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN |
|-----|---------------------------------|

FACTOR

| |
|--|
| 49.- ÍNTEGRA 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen. |
|--|

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|--|
| FOMENTAR EN LOS MANDOS SUPERIORES LA IMPORTANCIA DE SER CONGRUENTES DE ACTUAR EN SU ÁREA DE RESPONSABILIDAD. |
|--|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | 2017 | | | | | | | | | | | | 2018 | | | |
|-----|--|--|--------------------------------|------------|------------------|---|-------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--|--|--|
| | | | | | | | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | | | | |
| 1 | IMPARTIR CURSOS CON LA FINALIDAD DE SENSIBILIZAR LA ACTUACIÓN DE LOS MANDOS SUPERIORES | ENLACE DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD | INSTRUCTOR/AUDITORIO/PROYECTOR | TRIMESTRAL | E | X | MANDOS SUPERIORES | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |

MTRA. BERTA PAREDES GARDUÑO
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LDO. RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|---------------------------------|
| 336 | DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN |
|-----|---------------------------------|

FACTOR

| |
|---|
| 50.- PROFESIONAL |
| 191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas. |
| 194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante. |
| 195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido. |
| 196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones |

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|--|
| PROPORCIONAR INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO NORMATIVO IMPLEMENTADO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL. |
|--|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | 2017 | | | | | | | | | | | | 2018 | | | |
|-----|--|---|---------------------|-----------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--|--|--|
| | | | | | E | X | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | | | | |
| 1 | DIFUNDIR EL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS EN LOS QUE SE HAGA DEL CONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL PROCESO | JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS | MEDIOS ELECTRÓNICOS | SEMESTRAL | E | X | TODO EL PERSONAL | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | R | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |

MTRA. BERYA PAREDES GARDUÑO
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LDO. RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|---------------------------------|
| 336 | DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN |
|-----|---------------------------------|

FACTOR

| |
|---|
| 52.- LIDERAZGO INTEGRAL 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen. |
|---|

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|--|
| FOMENTAR EN LOS MANDOS SUPERIORES LA IMPORTANCIA DE SER CONGRUENTES DE ACTUAR EN SU ÁREA DE RESPONSABILIDAD. |
|--|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | TIPO DE PERSONAL | 2017 | | | | | | | | | | | | 2018 | | | |
|-----|--|--|--------------------------------|------------|------------------|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--|--|--|
| | | | | | | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | | | | |
| 1 | IMPARTIR CURSOS CON LA FINALIDAD DE SENSIBILIZAR LA ACTUACIÓN DE LOS MANDOS SUPERIORES | ENLACE DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD | INSTRUCTOR/AUDITORIO/PROYECTOR | TRIMESTRAL | E | X | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |


MTRA. BERTA PAREDES GARDUÑO
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA


LCDR. RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|---------------------------------|
| 336 | DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN |
|-----|---------------------------------|

FACTOR

| |
|---|
| 54.- ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO |
| 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio |
| 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)arqueológico). |

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|---|
| PROMOVER ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS LA IMPORTANCIA DE VISITAR LOS CENTROS CULTURALES Y PARQUES HISTÓRICOS EN UN AMBIENTE FAMILIAR. |
|---|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | TIPO DE PERSONAL | 2017 | | | | | | | | 2018 | | | |
|-----|---|--|---------------------|------------|------------------|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|
| | | | | | | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR |
| 1 | GESTIONAR Y DIFUNDIR ACTIVIDADES CULTURALES PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y SU FAMILIA | ENLACE DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD | TRÍPTICOS/ CARTELES | TRIMESTRAL | E X | TODO EL PERSONAL | P | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | R | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | E | | P | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | |



MTRA. BERTA PAREDES GARDUÑO
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA



LCDO. RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.

PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|---------------------------------|
| 336 | DELEGACIÓN ESTATAL EN MICHOACÁN |
|-----|---------------------------------|

FACTOR

| |
|--|
| 56.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. |
|--|

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|--|
| IMPLEMENTAR ACCIONES EN LAS QUE SE DE A CONOCER LA EXISTENCIA DE ACCESOS Y SEÑALAMIENTOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. |
|--|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | 2017 | | | | | | | | | | | | 2018 | | | |
|-----|---|-----------------------------------|---------------------|------------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--|--|--|
| | | | | | E | X | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | | | | |
| 1 | DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL LA EXISTENCIA DE ESPACIOS Y ACCESOS ADECUADOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD | ENLACE DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL | TRÍPTICOS/ CARTELES | PERMANENTE | O | | TODO EL PERSONAL | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | E | | | P | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | |

MTRA. BERTA PAREDES GARDUÑO
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LCDO. RAFAEL LÓPEZ LÓPEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA