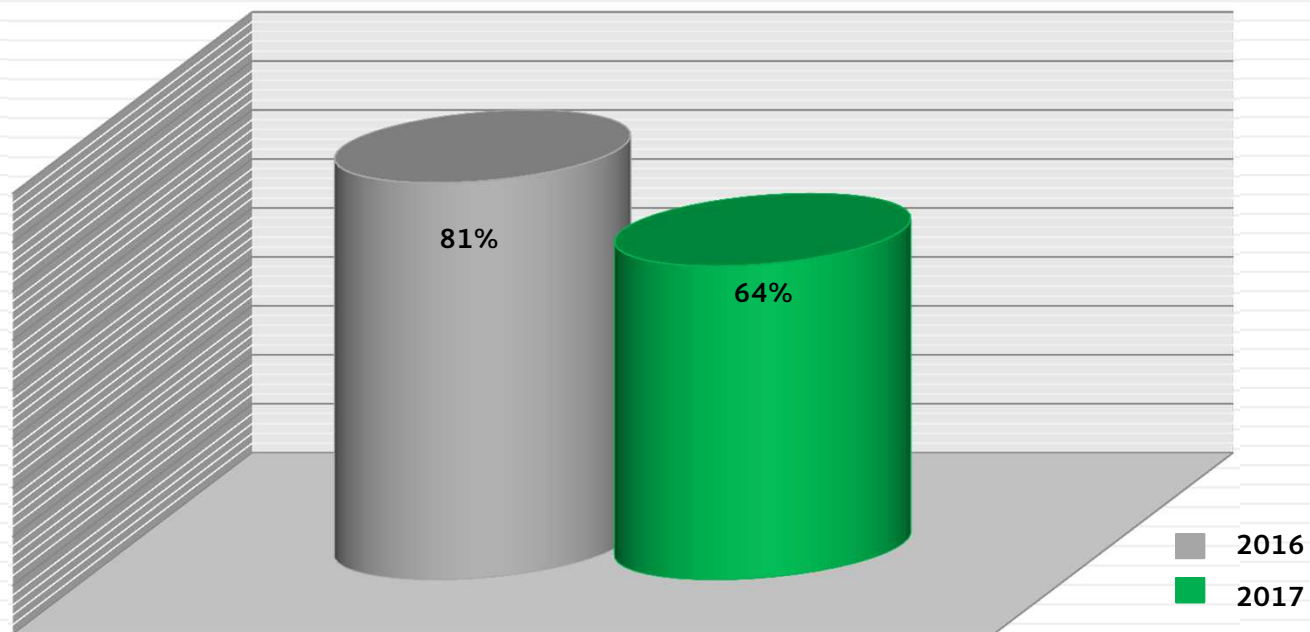




“Encuesta de Clima y Cultura Organizacional”

Resultados 2017

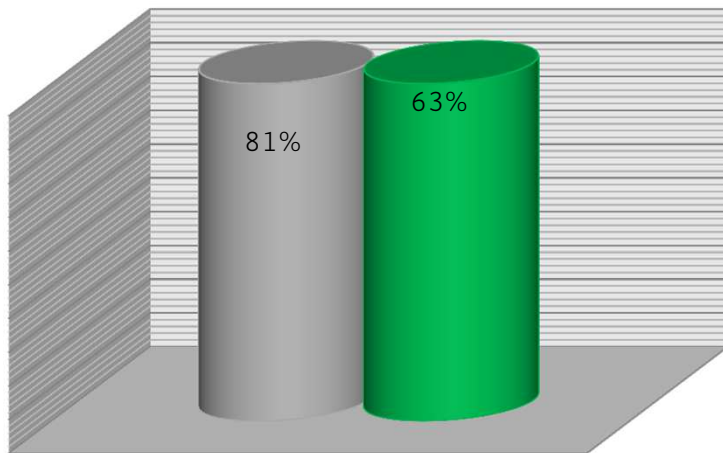
Participación por año global



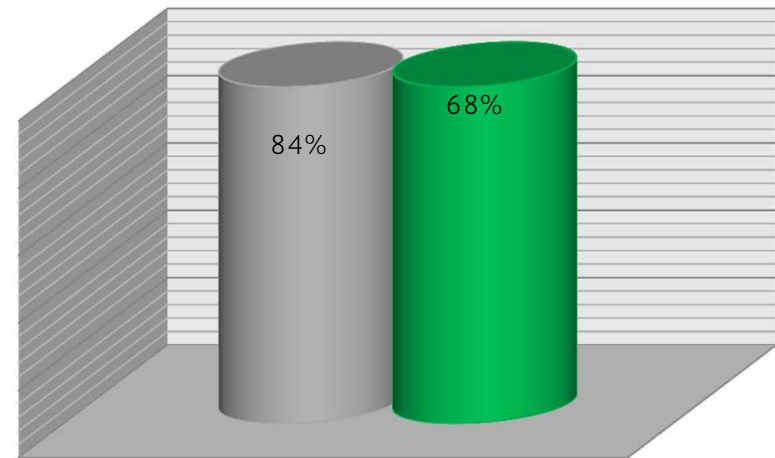
Año	Universo	Participantes	Porcentaje de Participación
2016	1626	1324	81%
2017	1445	932	64%

Participación por ubicación

GERENCIAS ESTATALES



OFICINAS CENTRALES



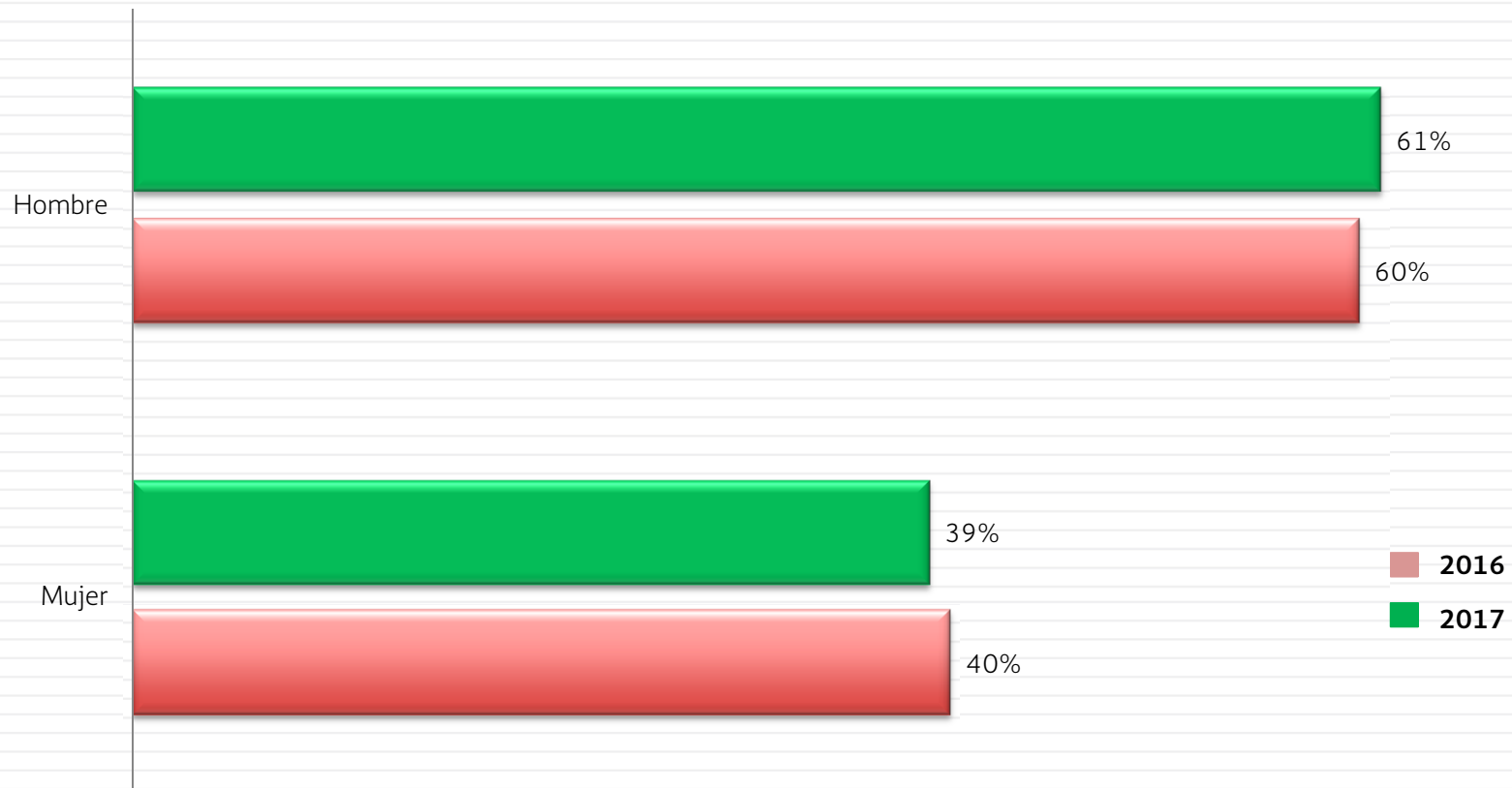
■ 2016

■ 2017

Año	Universo Gerencias Estatales	Participantes Gerencias estatales	Porcentaje de Participación Gerencias Estatales
2016	1250	1010	81%
2017	1084	685	63%

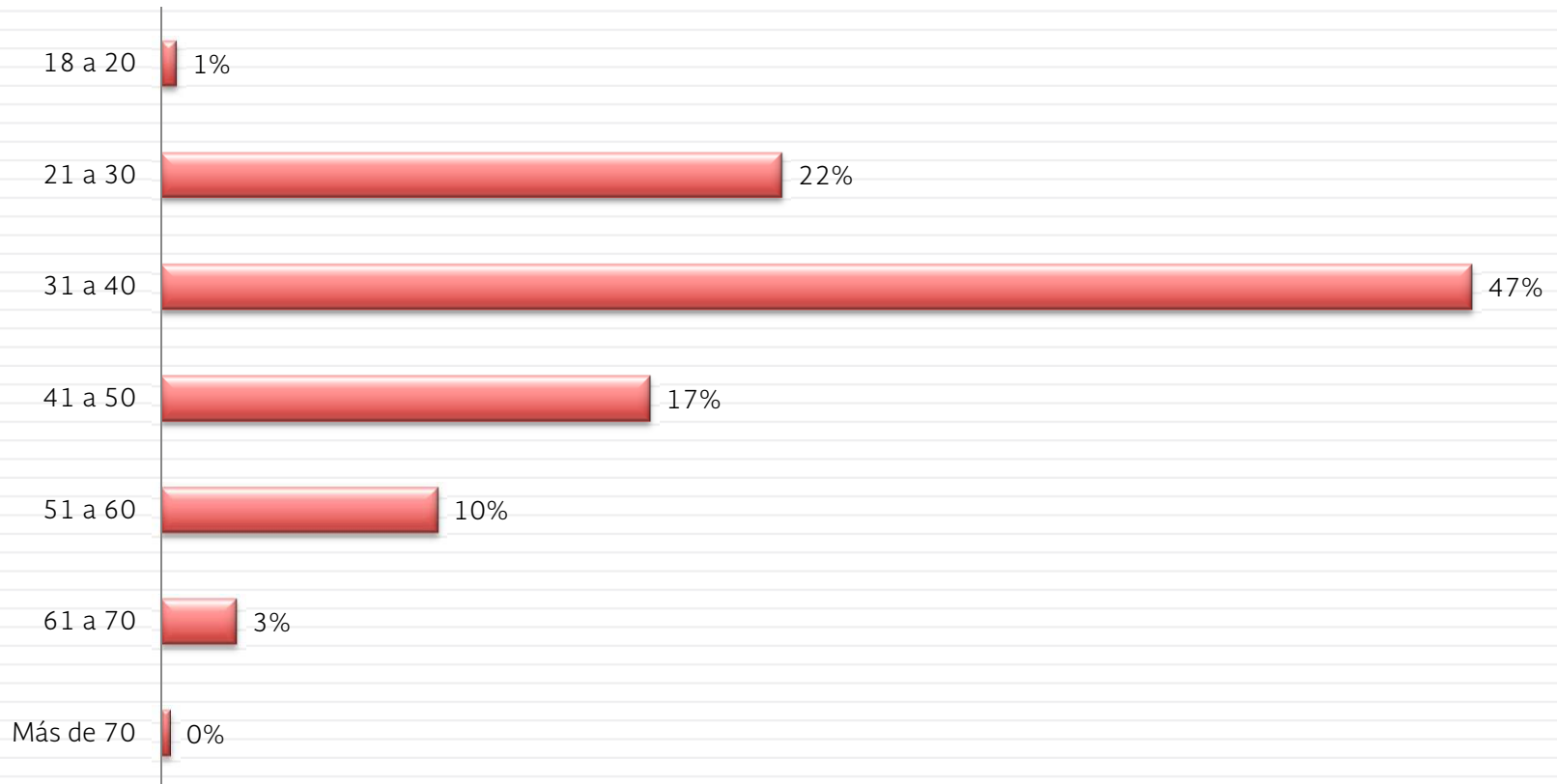
Año	Universo Oficinas Centrales	Participantes Oficinas Centrales	Porcentaje de Participación Oficinas Centrales
2016	376	314	84%
2017	361	247	68%

Participación por sexo



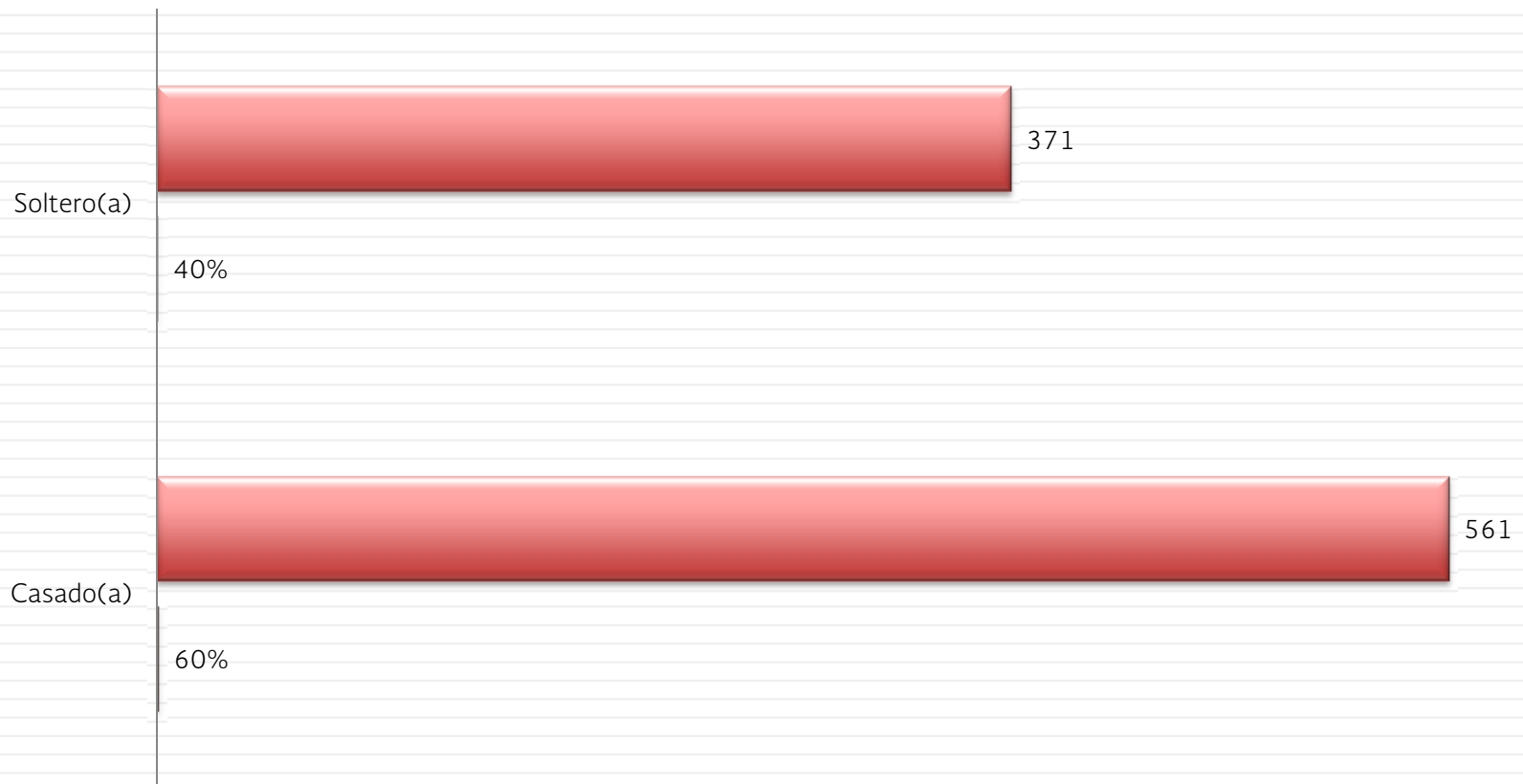
Incrementó un punto la participación del personal masculino en la encuesta.

Participación desagregada por edad

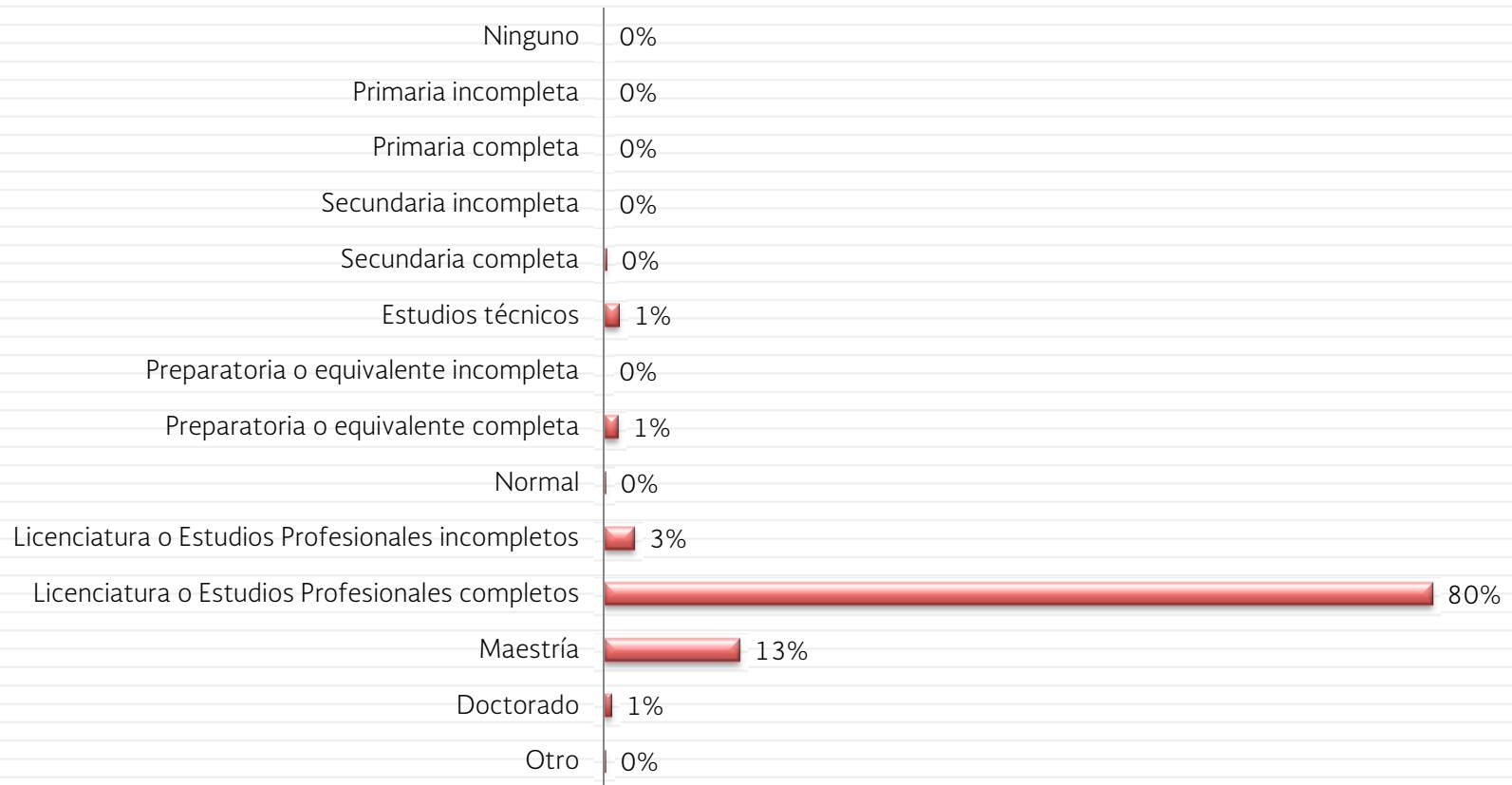


4.7 de cada 10 participantes se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años.

Estado civil de las y los participantes

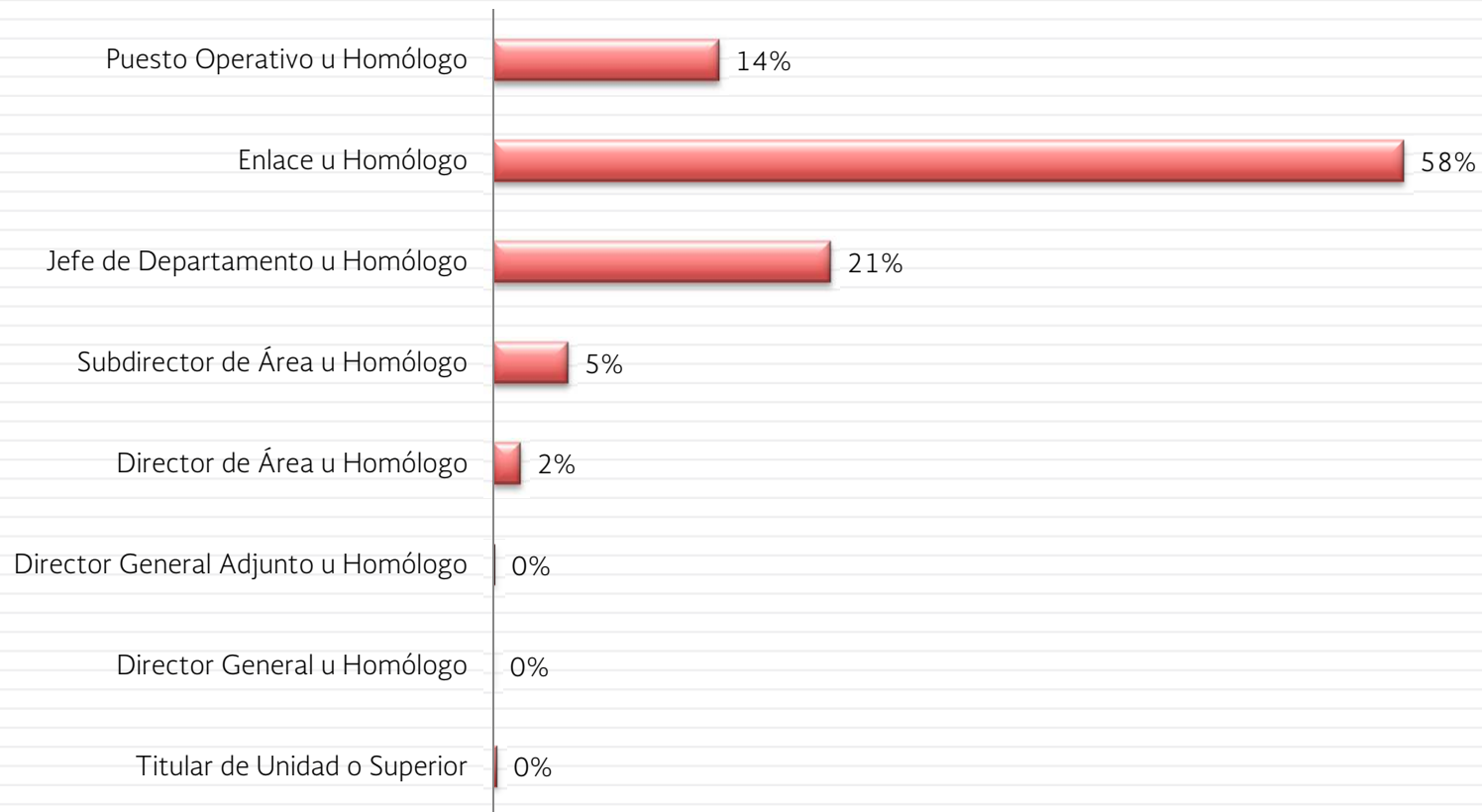


Nivel de escolaridad



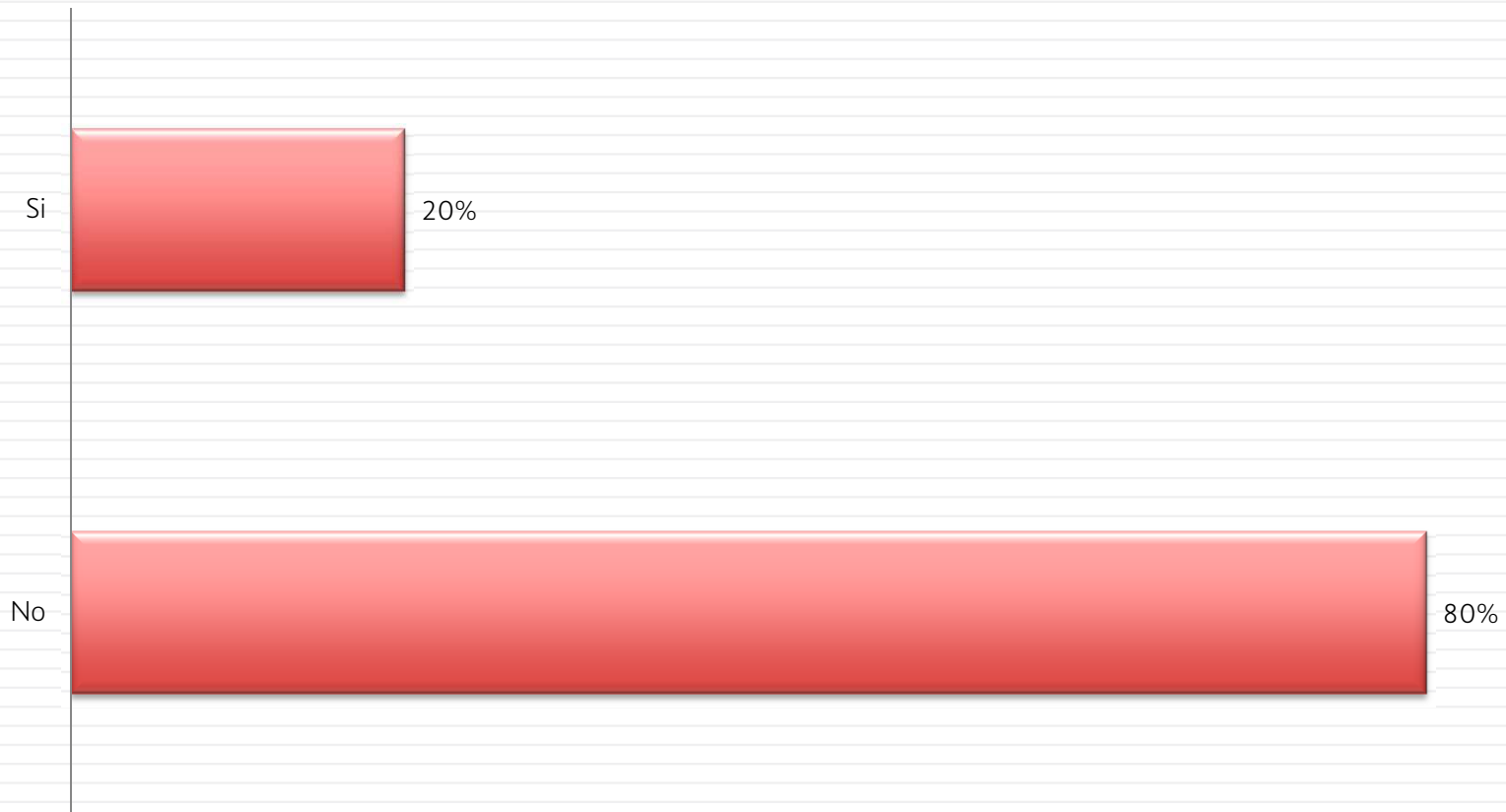
8 de cada 10 participantes tienen nivel de estudios de Licenciatura o Profesional completos.

Nivel de puesto actual de las y los participantes



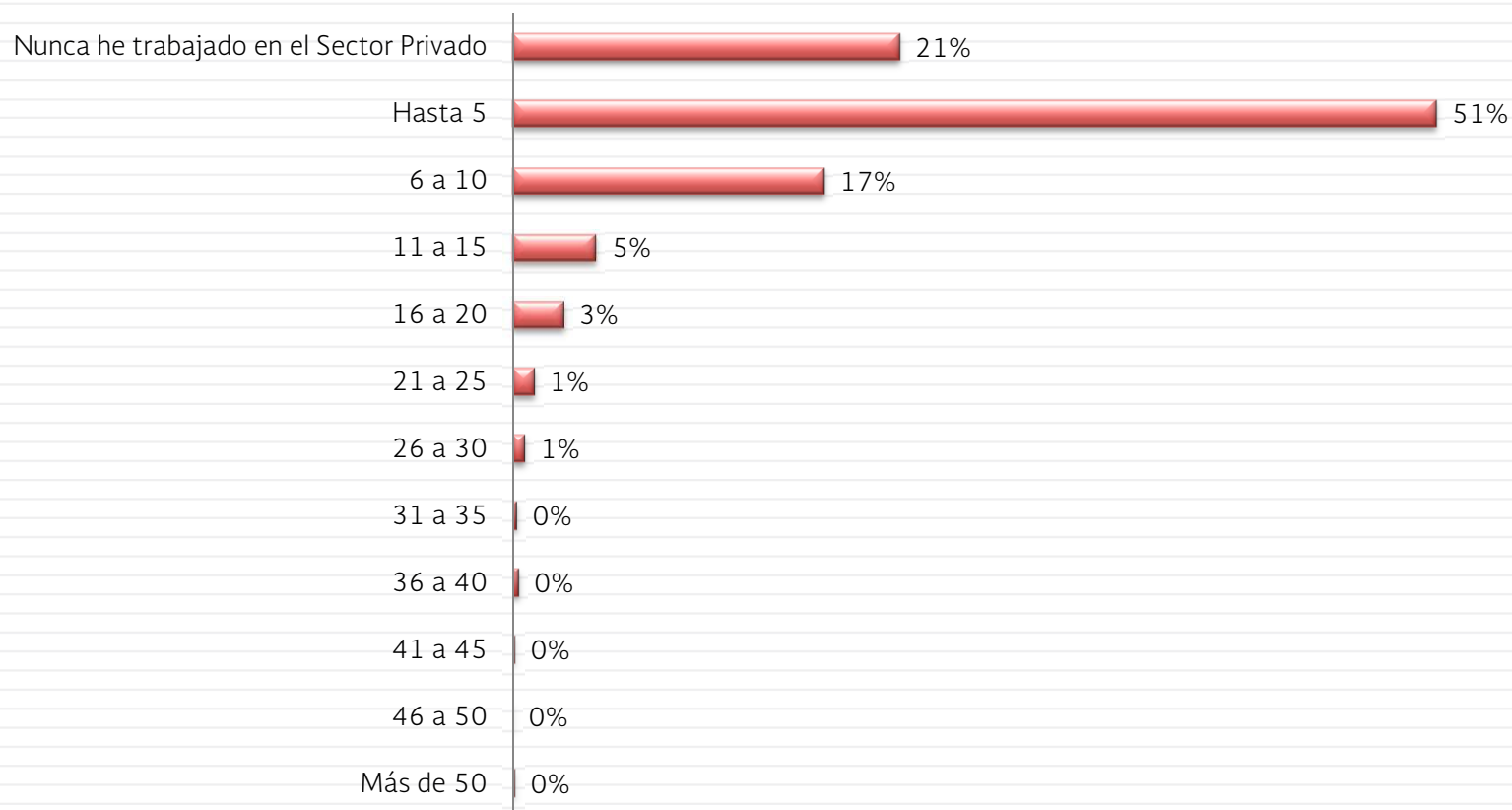
5.8 de cada 10 participantes tienen nivel de puesto de Enlace u Homólogo.

Puesto de servicio civil, profesional o público de carrera



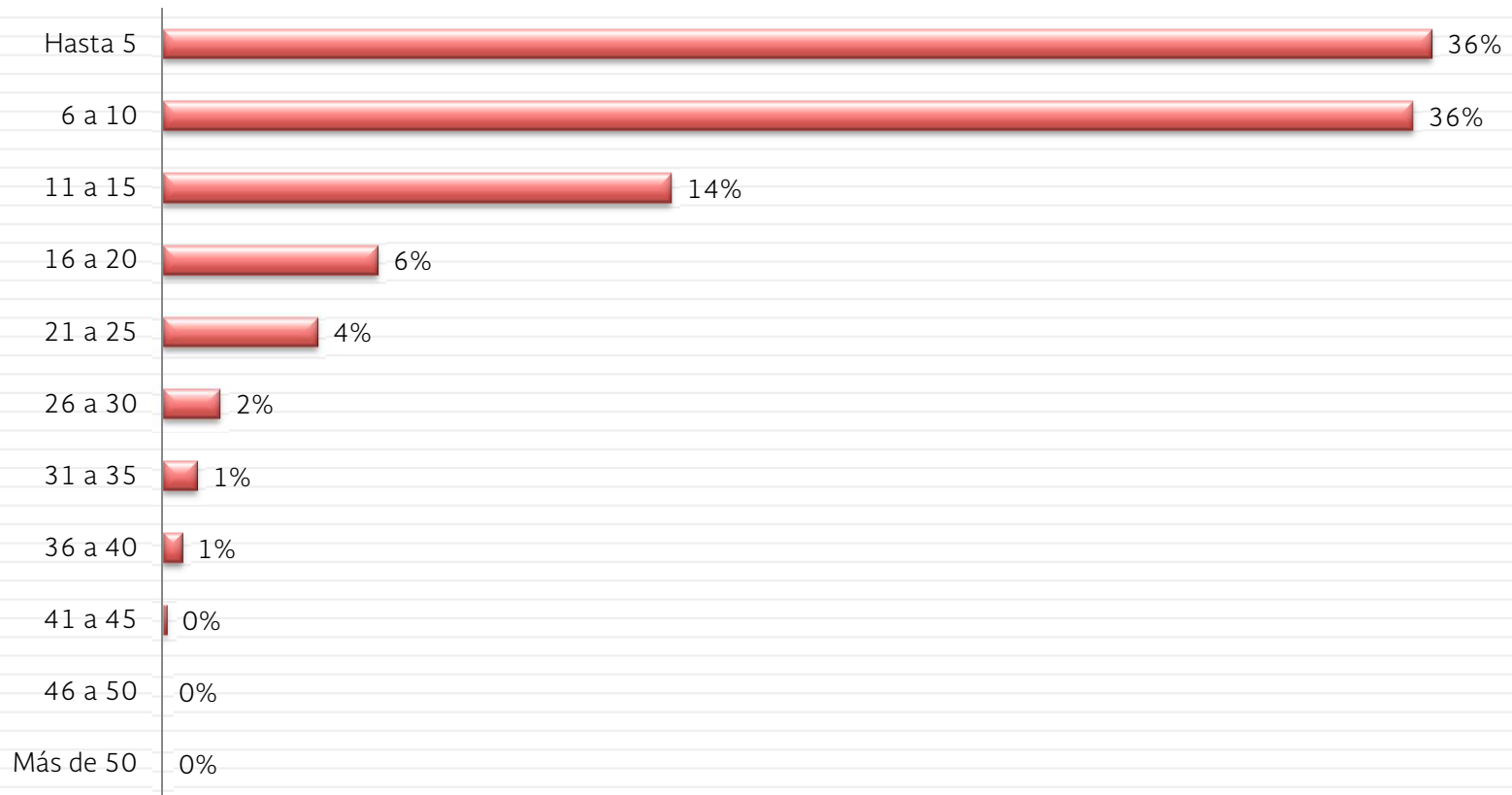
2 de cada 10 participantes ocupan puestos de servicio civil, profesional o público de carrera.

Años de trabajo en el Sector Privado



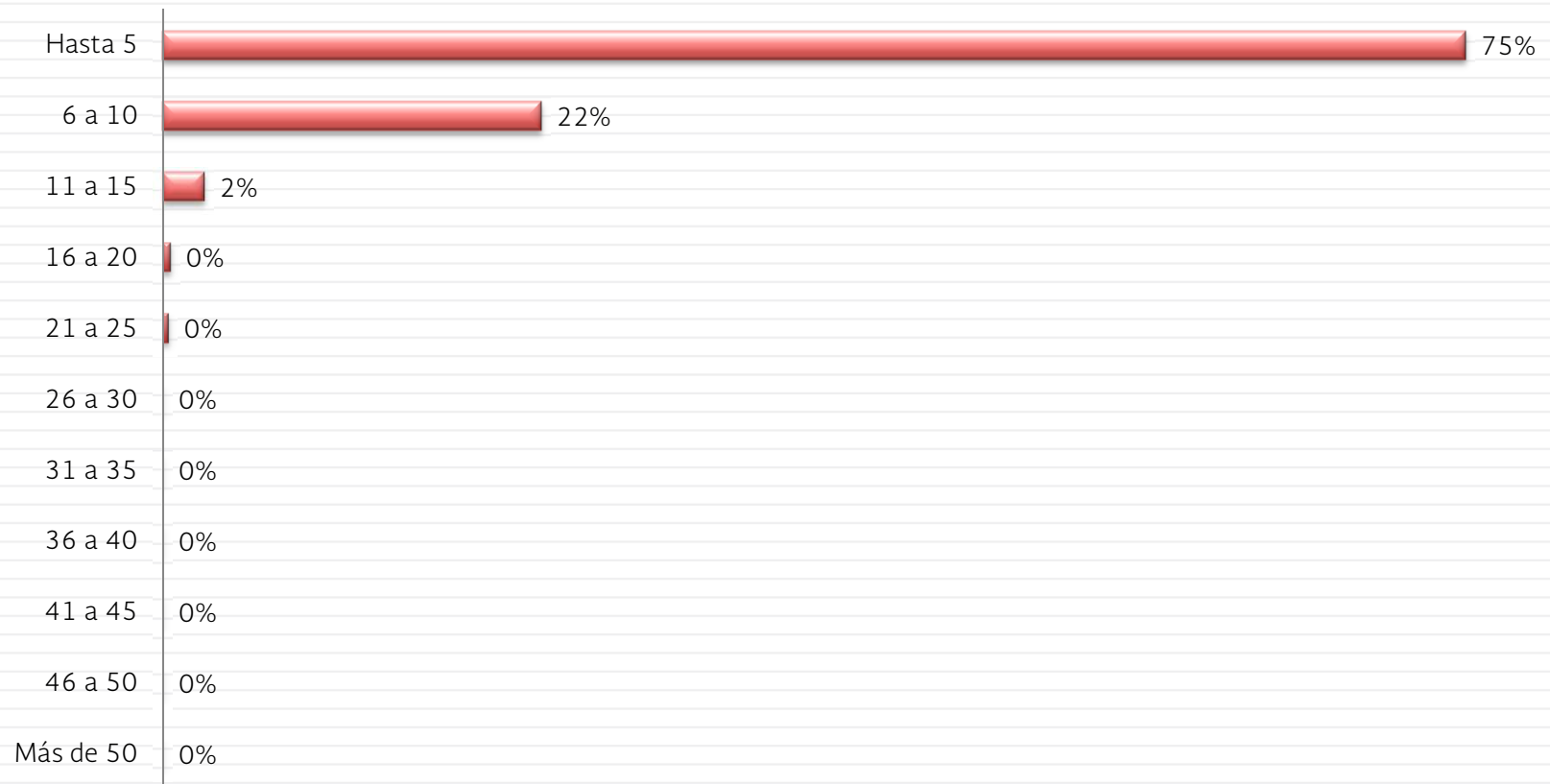
En 2017 disminuyó 4 puntos el porcentaje de servidoras y servidores públicos encuestados que no tienen experiencia en el sector privado.

Años de trabajo en el Sector Público



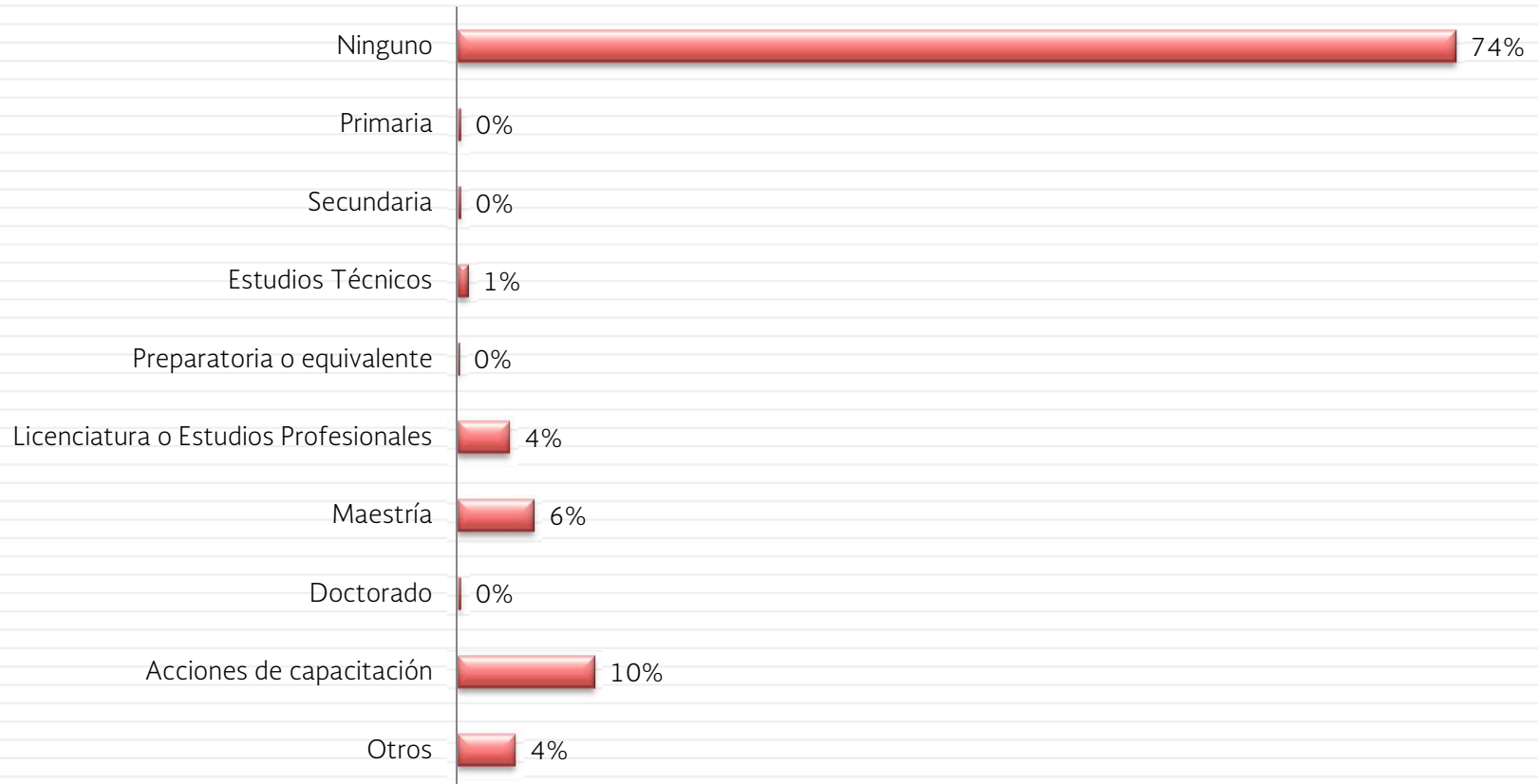
3.6 de cada 10 servidoras y servidores públicos son de reciente ingreso en la Administración Pública Federal.

Años en el puesto actual



7.5 de cada 10 participantes han trabajado hasta 5 años en su puesto actual.

Estudios que realizan actualmente



Análisis de resultados por factor 2017

Los factores que considera la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional son:

FACTORES BÁSICOS

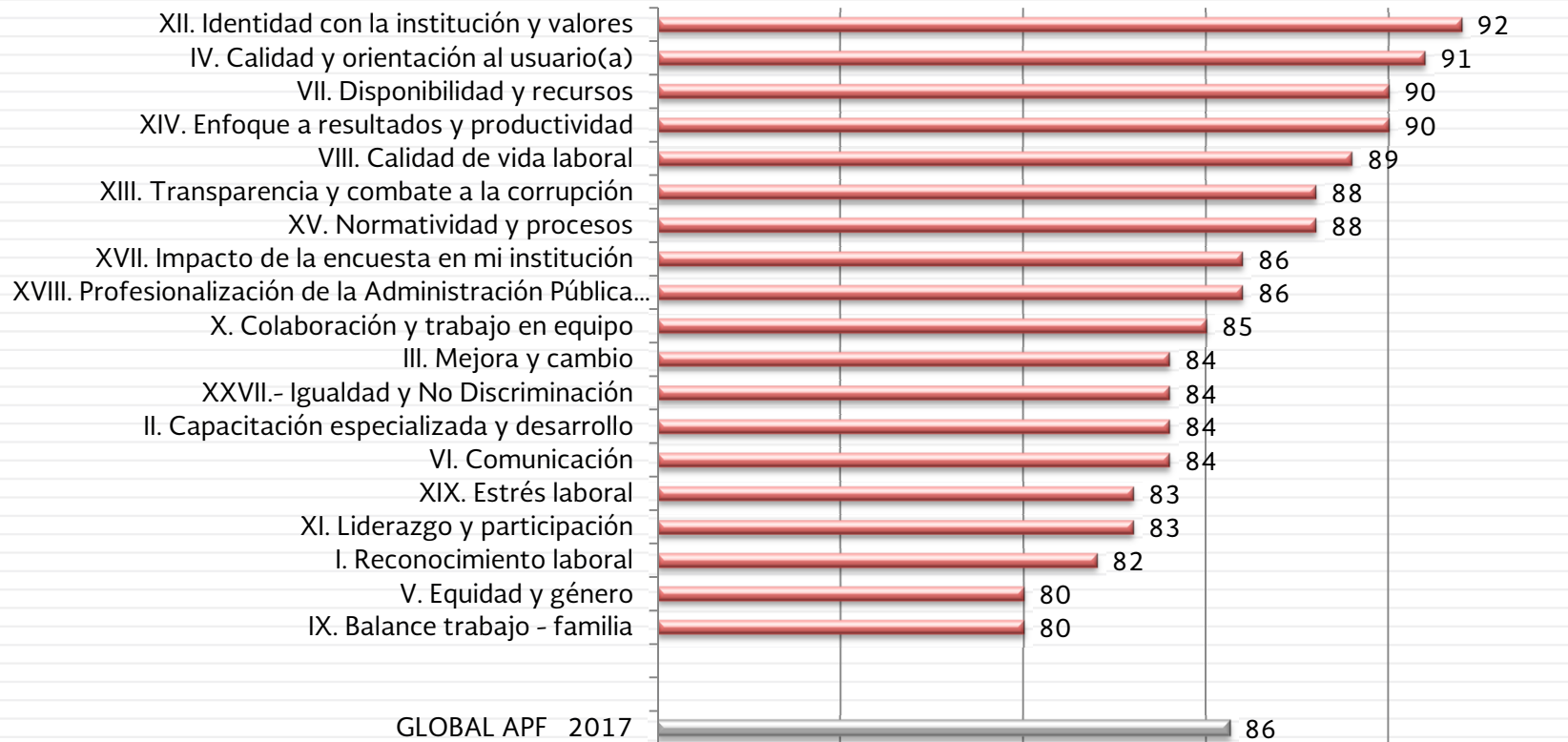
- Reconocimiento laboral
- Capacitación especializada y desarrollo
- Mejora y cambio
- Calidad y orientación al usuario(a)
- Equidad y género
- Comunicación
- Disponibilidad de recursos
- Calidad de vida laboral
- Balance trabajo-familia
- Colaboración y trabajo en equipo
- Liderazgo y participación
- Identidad con la Institución y valores
- Transparencia y combate a la corrupción
- Enfoque a resultados y productividad
- Normatividad y procesos
- Servicio profesional de carrera
- Impacto de la encuesta en mi institución

- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- Estrés laboral
- Igualdad y no discriminación

FACTORES POR COMPETENCIAS

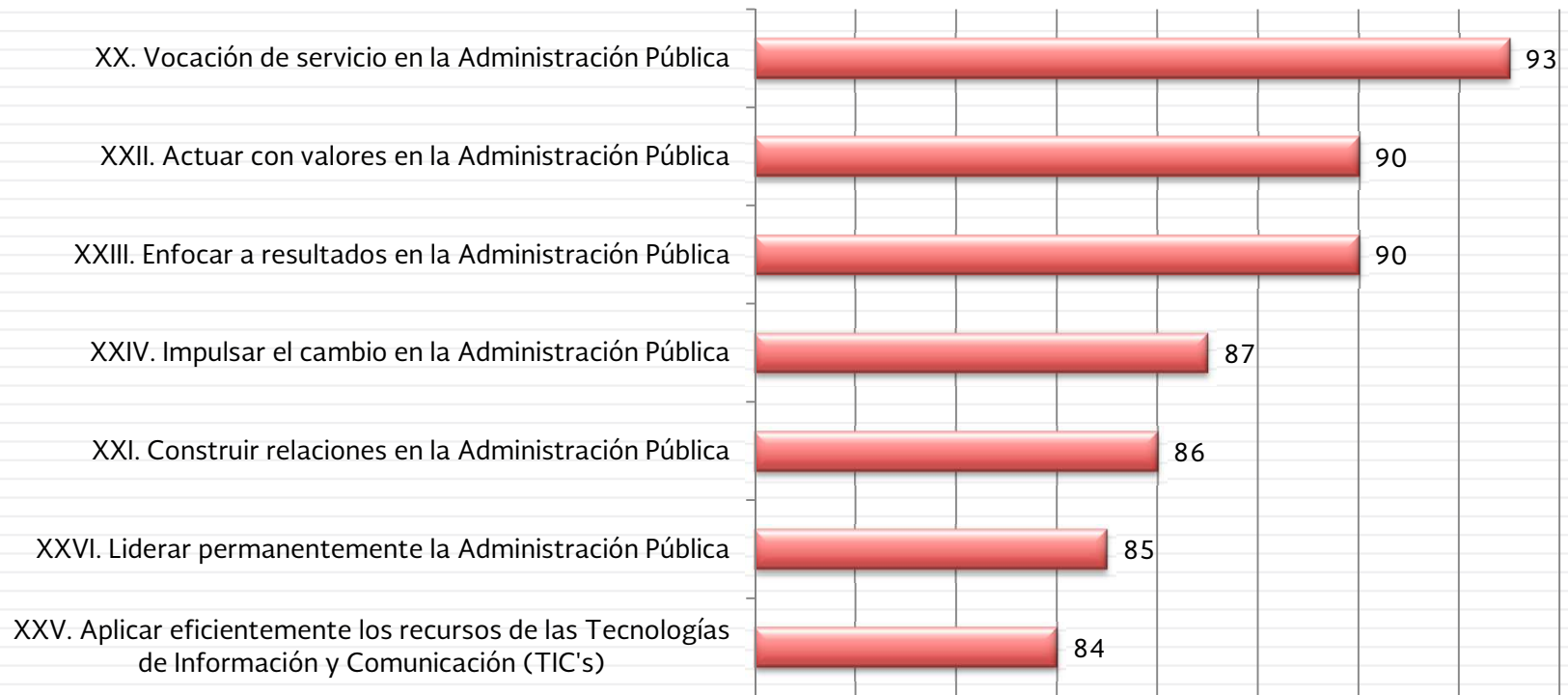
- Vocación de servicio
- Construir relaciones
- Actuar con valores
- Enfocar a resultados
- Impulsar el cambio
- Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's
- Liderar permanentemente

Promedio de calificaciones de los factores básicos de Clima y Cultura Laboral 2017



**El factor mejor calificado “Identidad con la institución y valores”.
“Balance trabajo – familia” en menor grado.**

Promedio de calificaciones de los factores por competencias de Clima y Cultura Laboral 2017

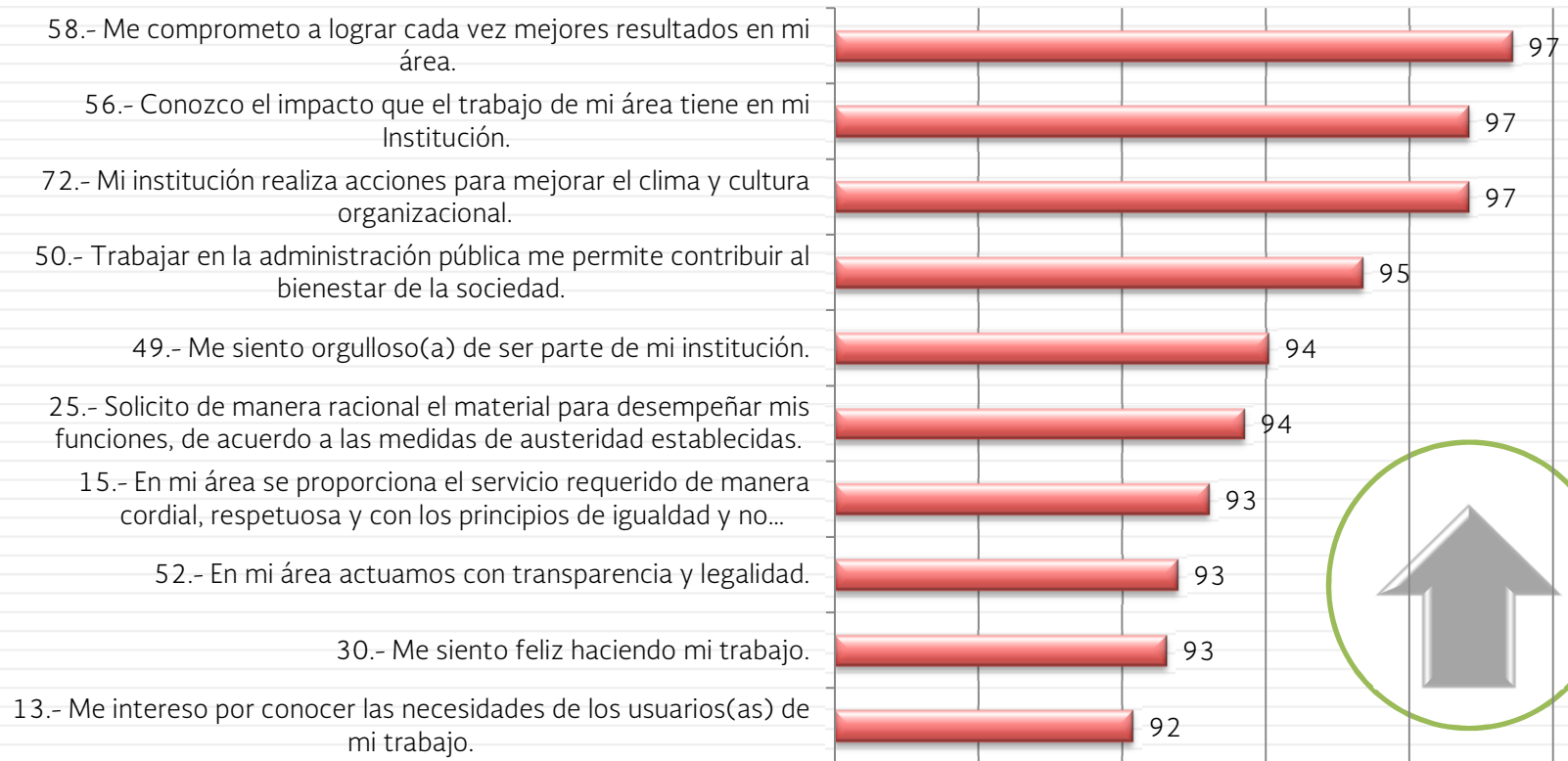


**El factor mejor calificado “Vocación de servicio en la Administración Pública”.
“Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)”
en menor grado.**

Análisis comparativo de resultados Factores ECCO 2017 – 2015.

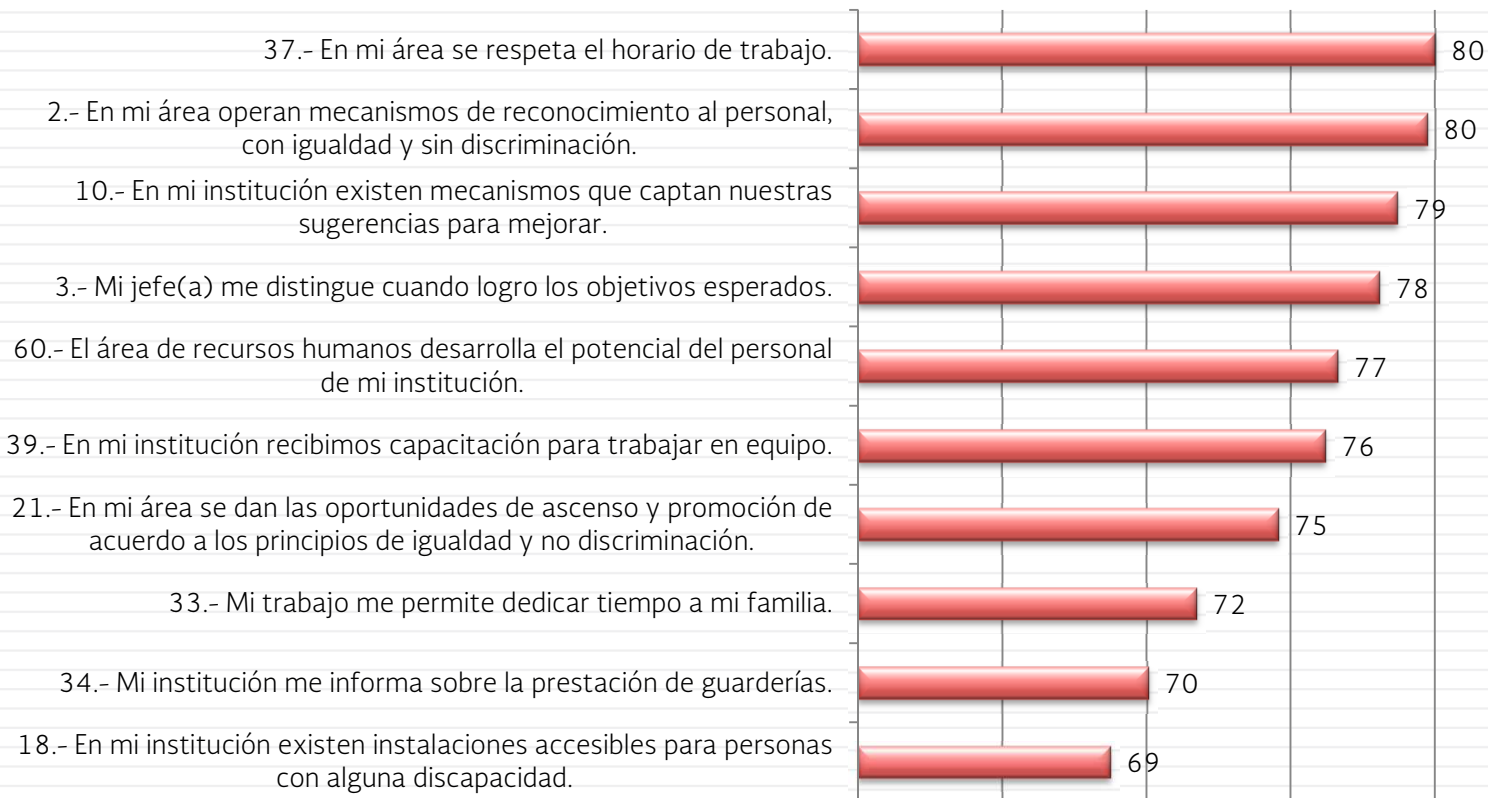
FACTOR	CALIFICACIÓN 2017	CALIFICACIÓN 2015	DIFERENCIA 2017 - 2015
I. Reconocimiento laboral	82	76	6
II. Capacitación especializada y desarrollo	84	83	1
III. Mejora y cambio	84	80	4
IV. Calidad y orientación al usuario(a)	91	86	5
V. Equidad y género	80	74	6
VI. Comunicación	84	78	6
VII. Disponibilidad y recursos	90	84	6
VIII. Calidad de vida laboral	89	84	5
IX. Balance trabajo - familia	80	76	4
X. Colaboración y trabajo en equipo	85	81	4
XI. Liderazgo y participación	83	78	5
XII. Identidad con la institución y valores	92	88	4
XIII. Transparencia y combate a la corrupción	88	84	4
XIV. Enfoque a resultados y productividad	90	85	5
XV. Normatividad y procesos	88	85	3
XVI. Servicio Profesional de Carrera	0	0	0
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	86	83	3
XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal	86	83	3
XIX. Estrés laboral	83	79	4
XX. Vocación de servicio en la Administración Pública	93	90	3
XXI. Construir relaciones en la Administración Pública	86	81	5
XXII. Actuar con valores en la Administración Pública	90	85	5
XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública	90	85	5
XXIV. Impulsar el cambio en la Administración Pública	87	85	2
XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	84	83	1
XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública	85	80	5
XXVII.- Igualdad y No Discriminación	84		84

Los 10 reactivos mejor calificados en la CONAFOR



Umbral superior o reactivos-fortalezas con base en 10 = 92

Los 10 reactivos con menor calificación en la CONAFOR



Umbral inferior o reactivos-debilidades con base en 10 = 80

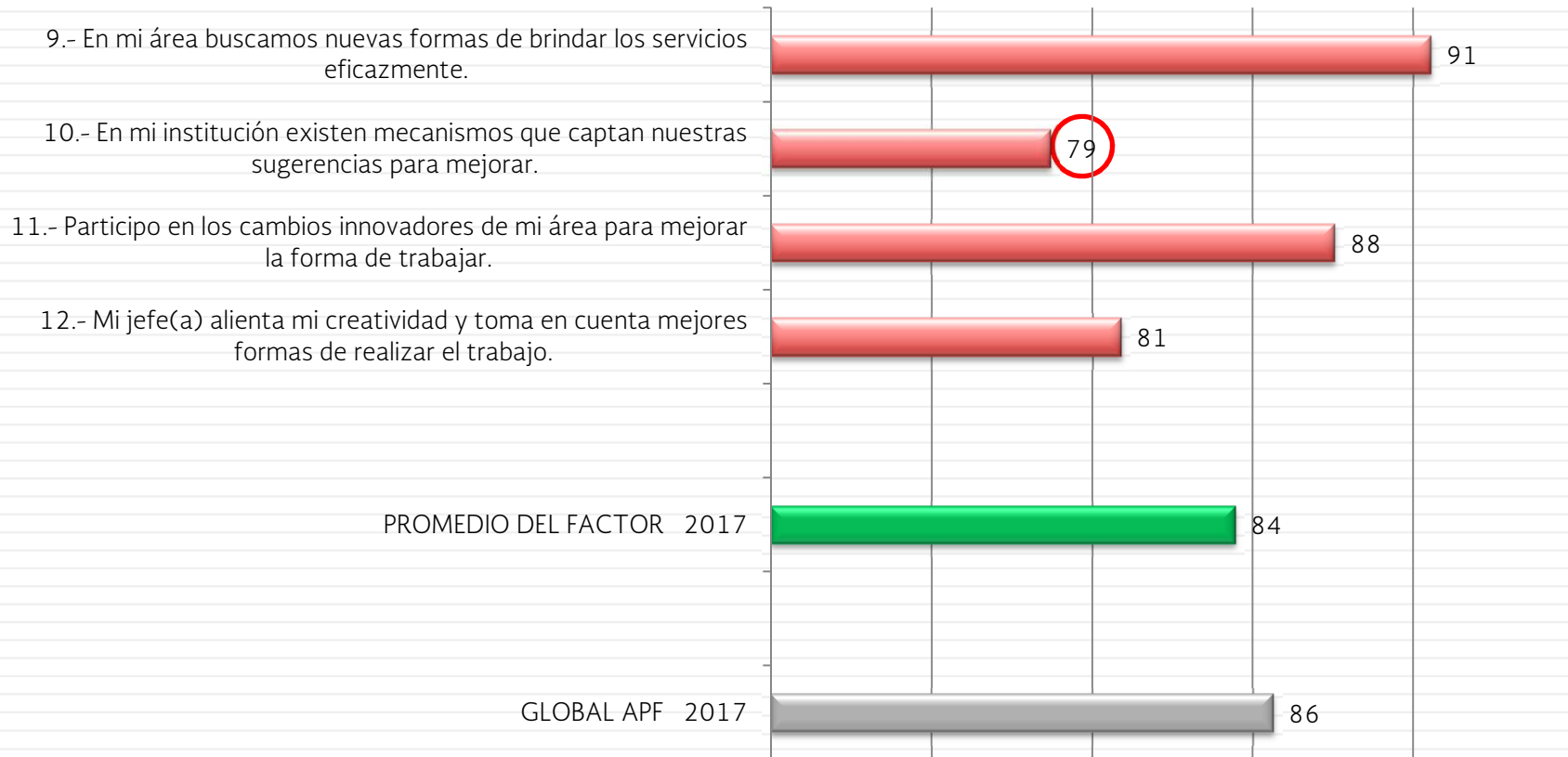
Reconocimiento laboral: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.



Capacitación especializada y desarrollo: Permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos.



Mejora y cambio: Permite evaluar el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



Calidad y orientación al usuario(a): Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

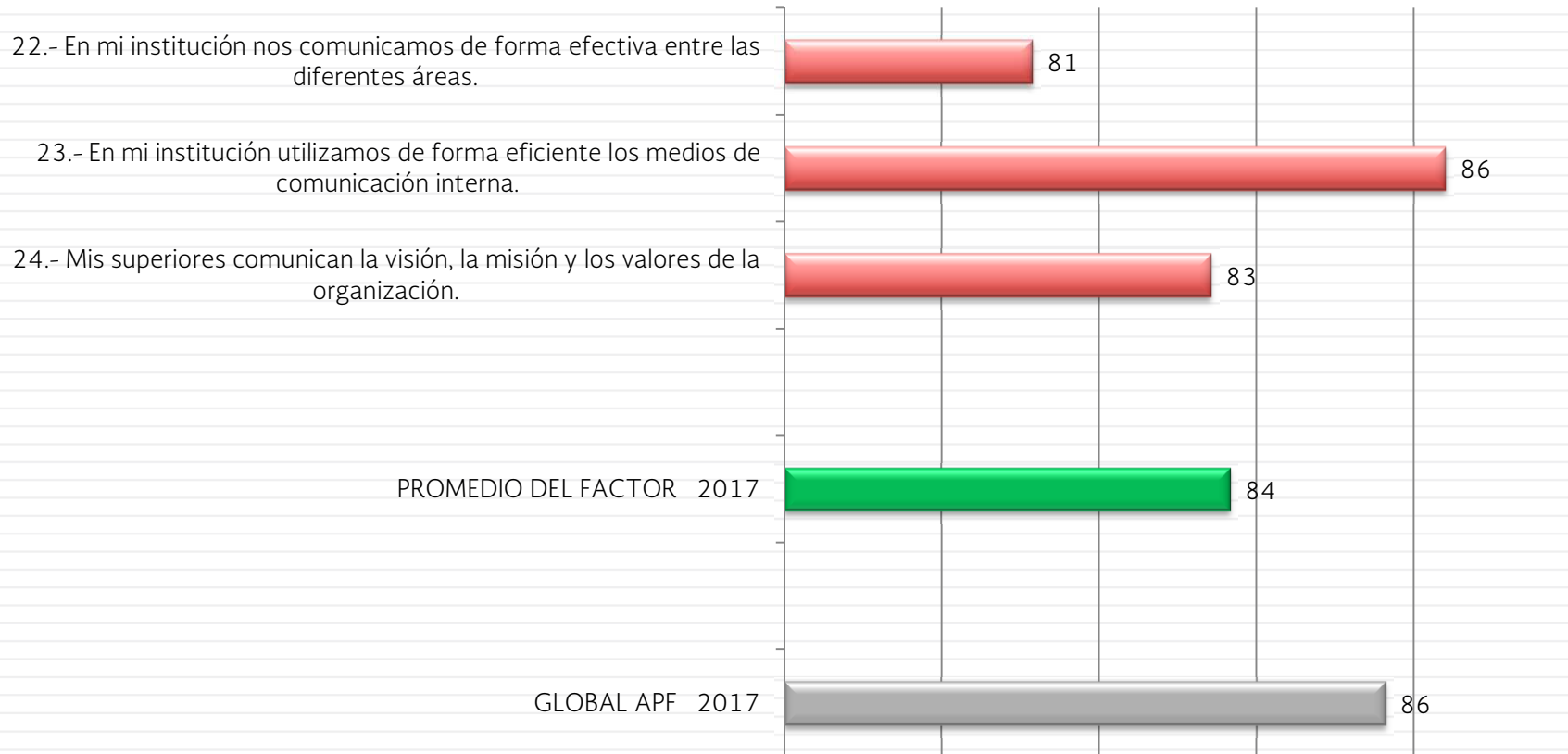


92>; 80<

Equidad y género: Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.



Comunicación: Permite evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.



Disponibilidad de recursos: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



Calidad de vida laboral: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



Balance trabajo – familia: Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



92>; 80<

Colaboración y trabajo en equipo: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



92>; 80<

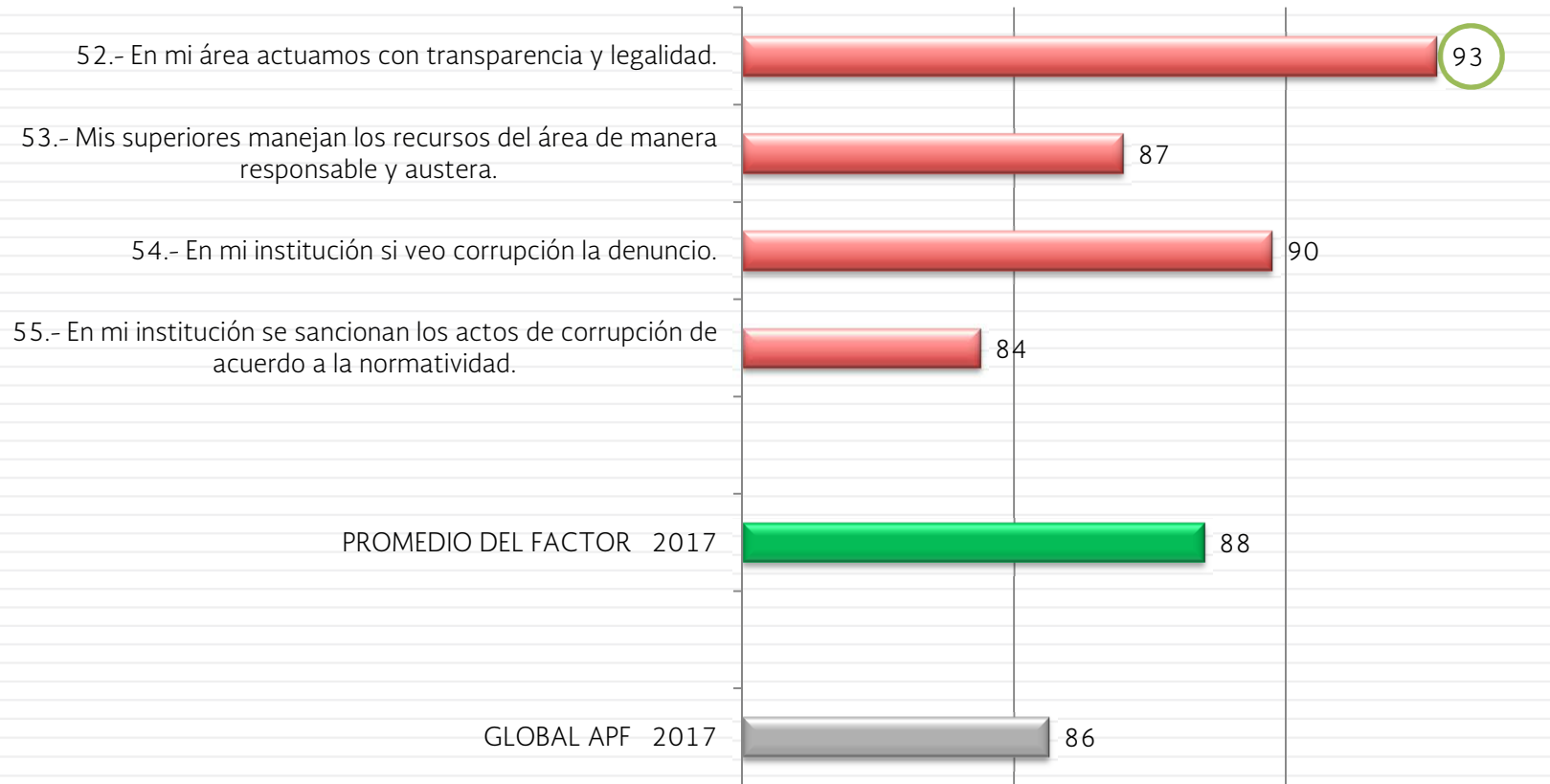
Liderazgo y participación: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.



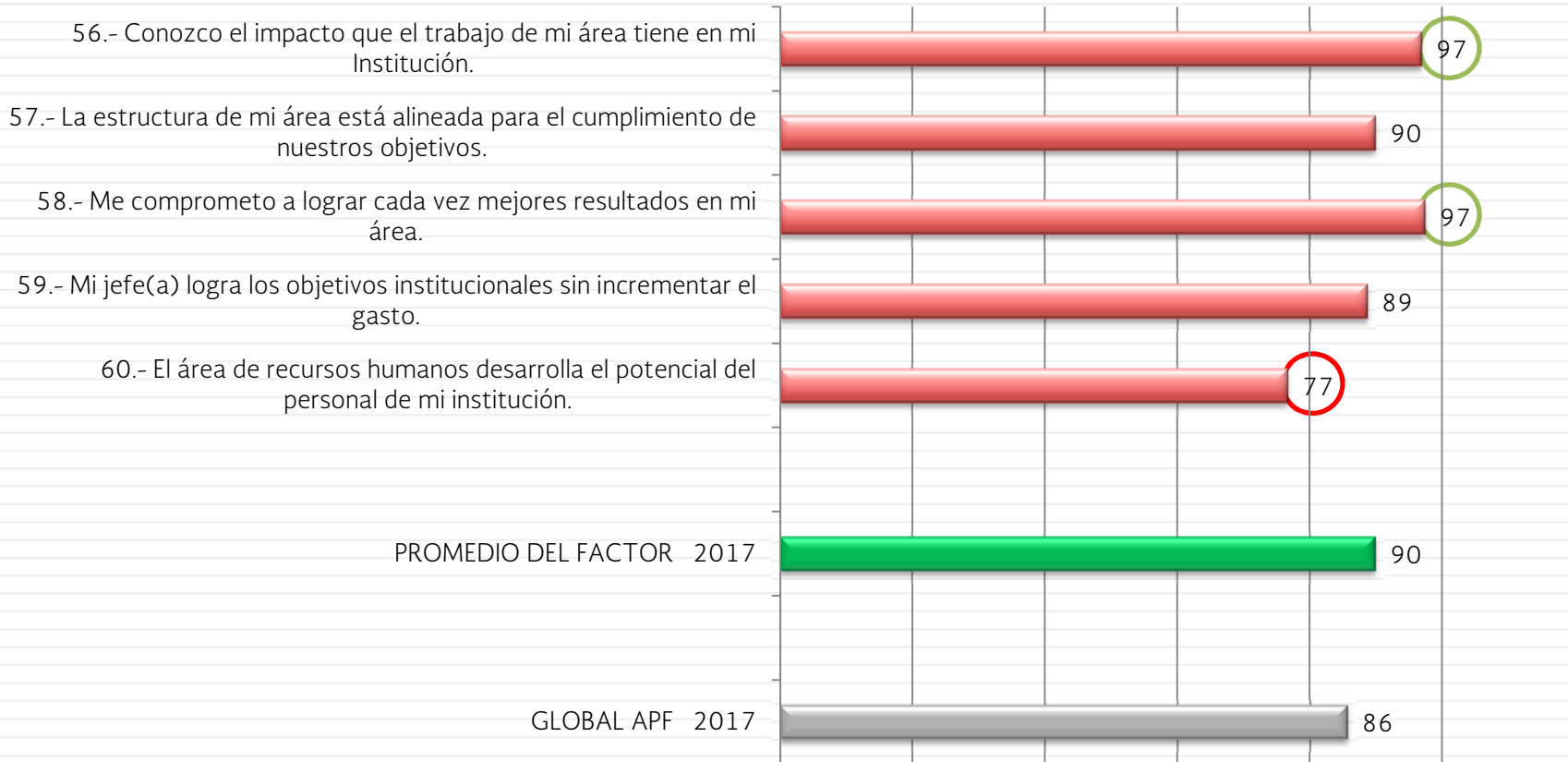
Identidad con la Institución y valores: Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.



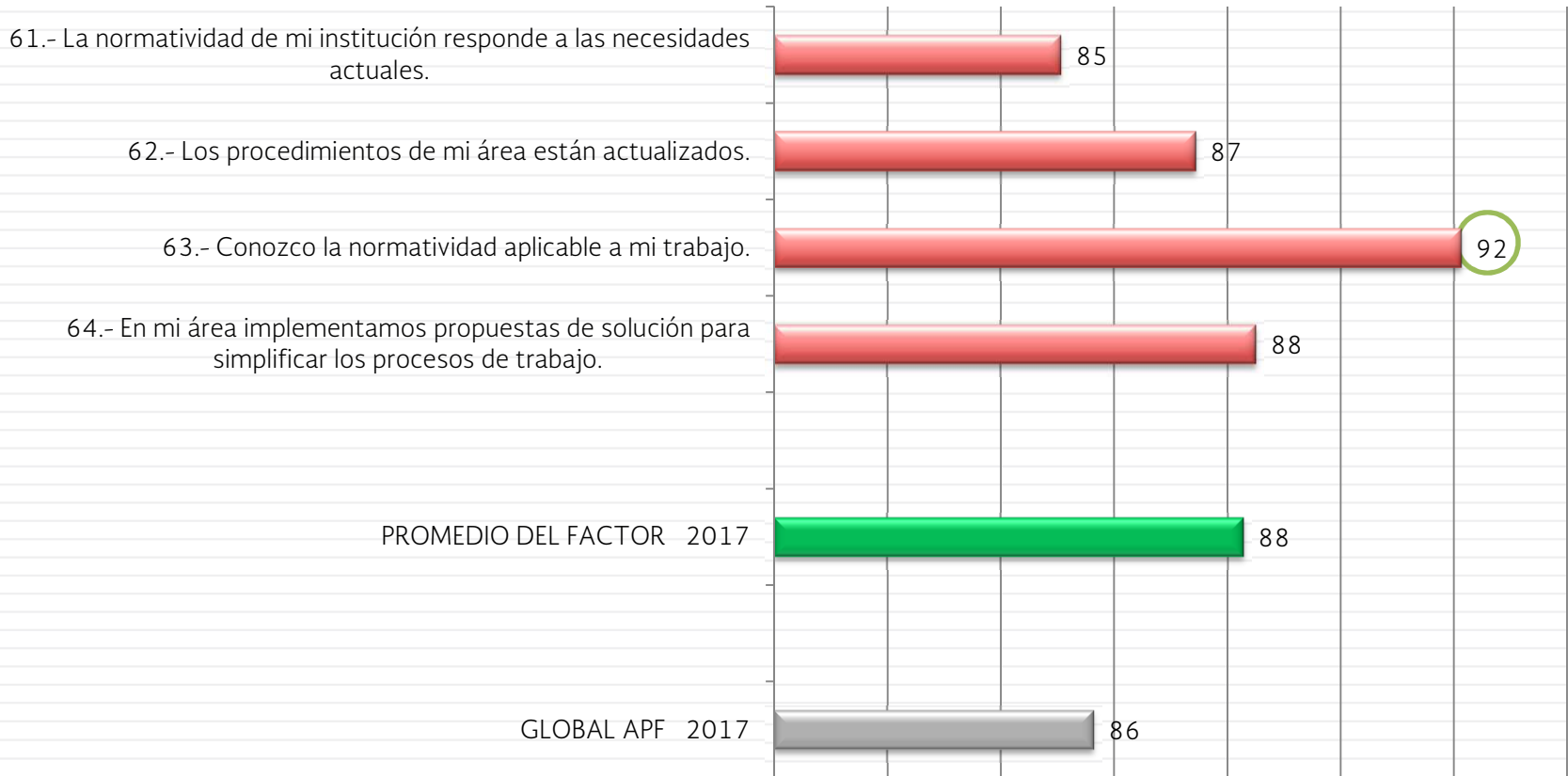
Transparencia y Combate a la corrupción: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.



Enfoque a resultados y productividad: Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.



Normatividad y procesos: Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



92>; 80<

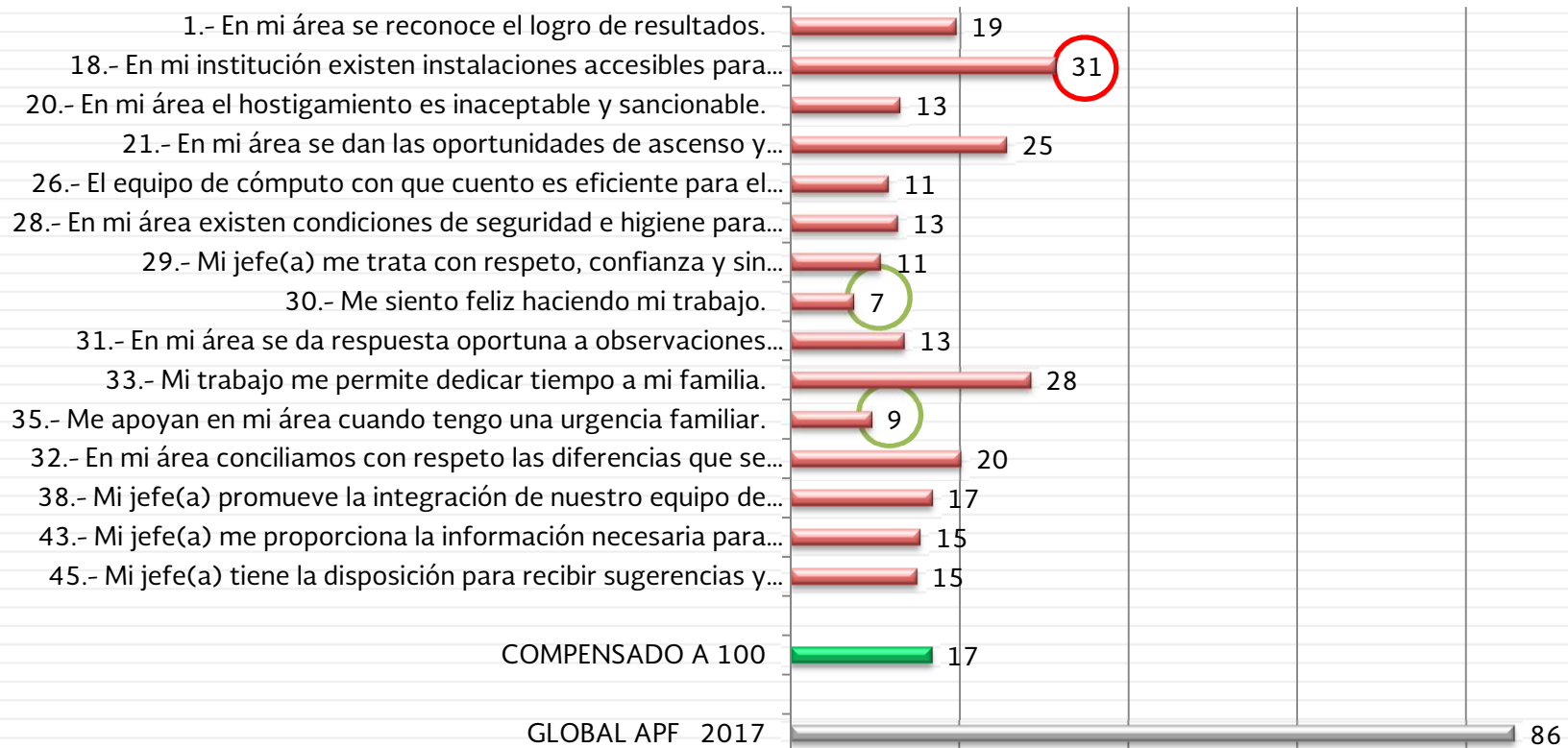
Impacto de la encuesta en mi institución: Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



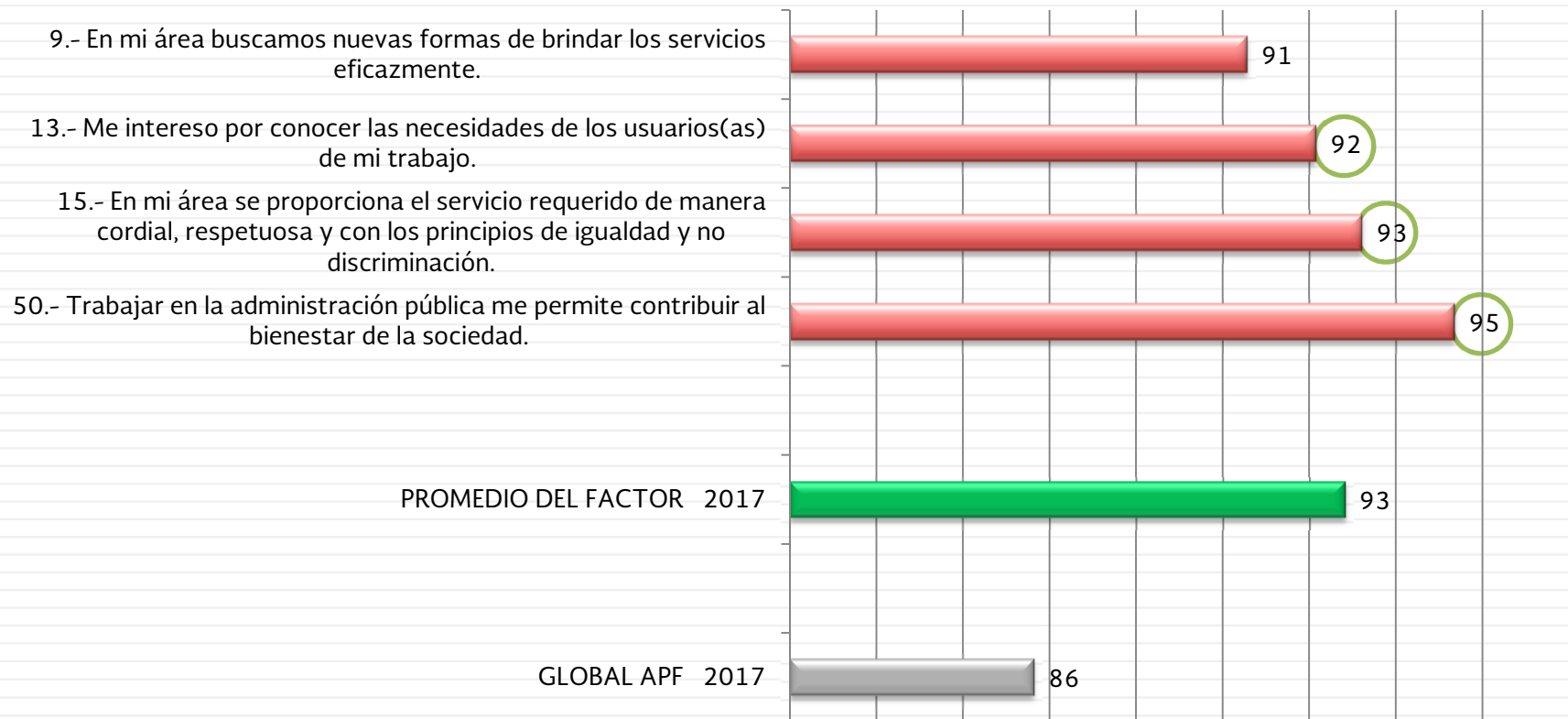
Profesionalización de la Administración Pública Federal: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias.



Estrés laboral: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal.



Vocación de servicio: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

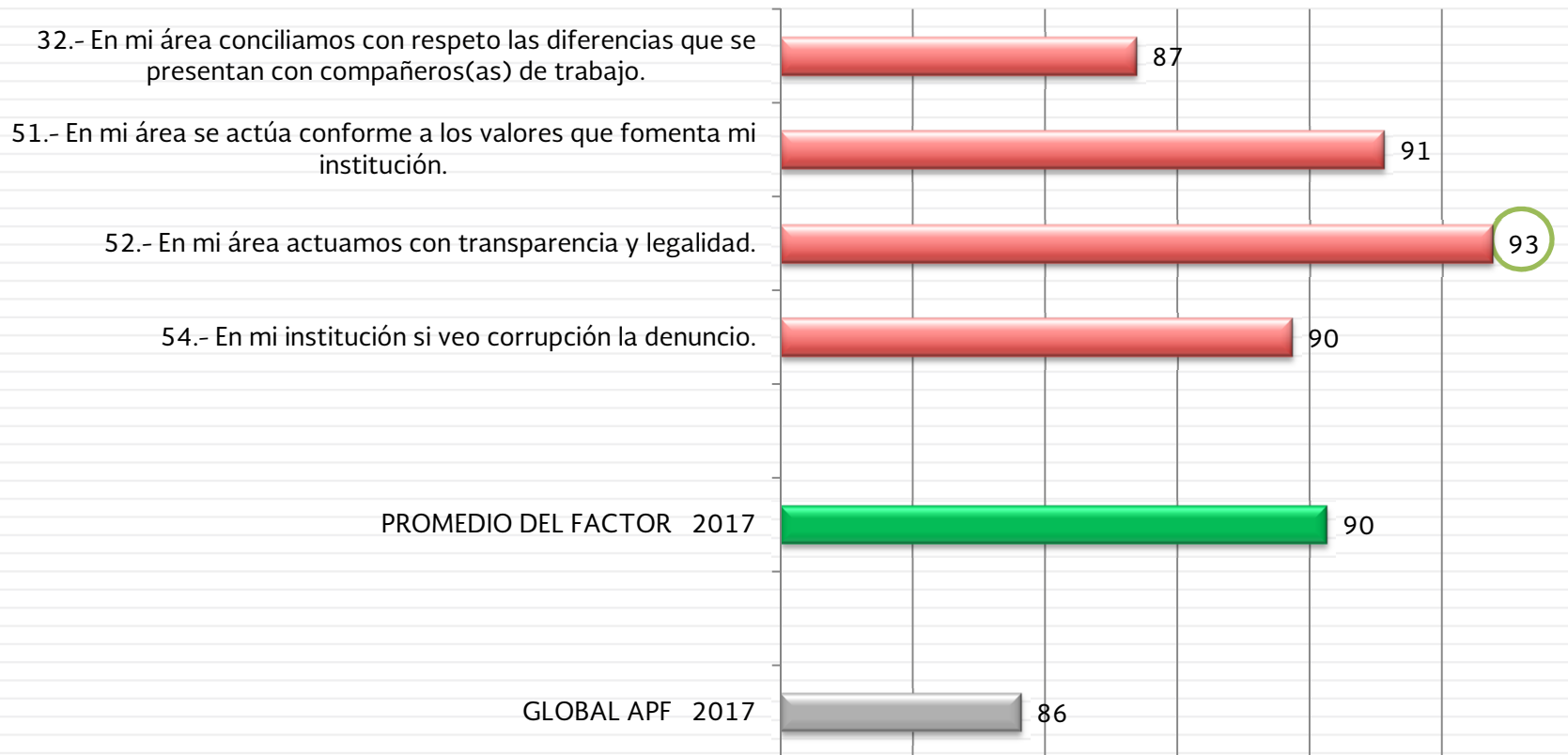


92>; 80<

Construir relaciones: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.



Actuar con valores: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

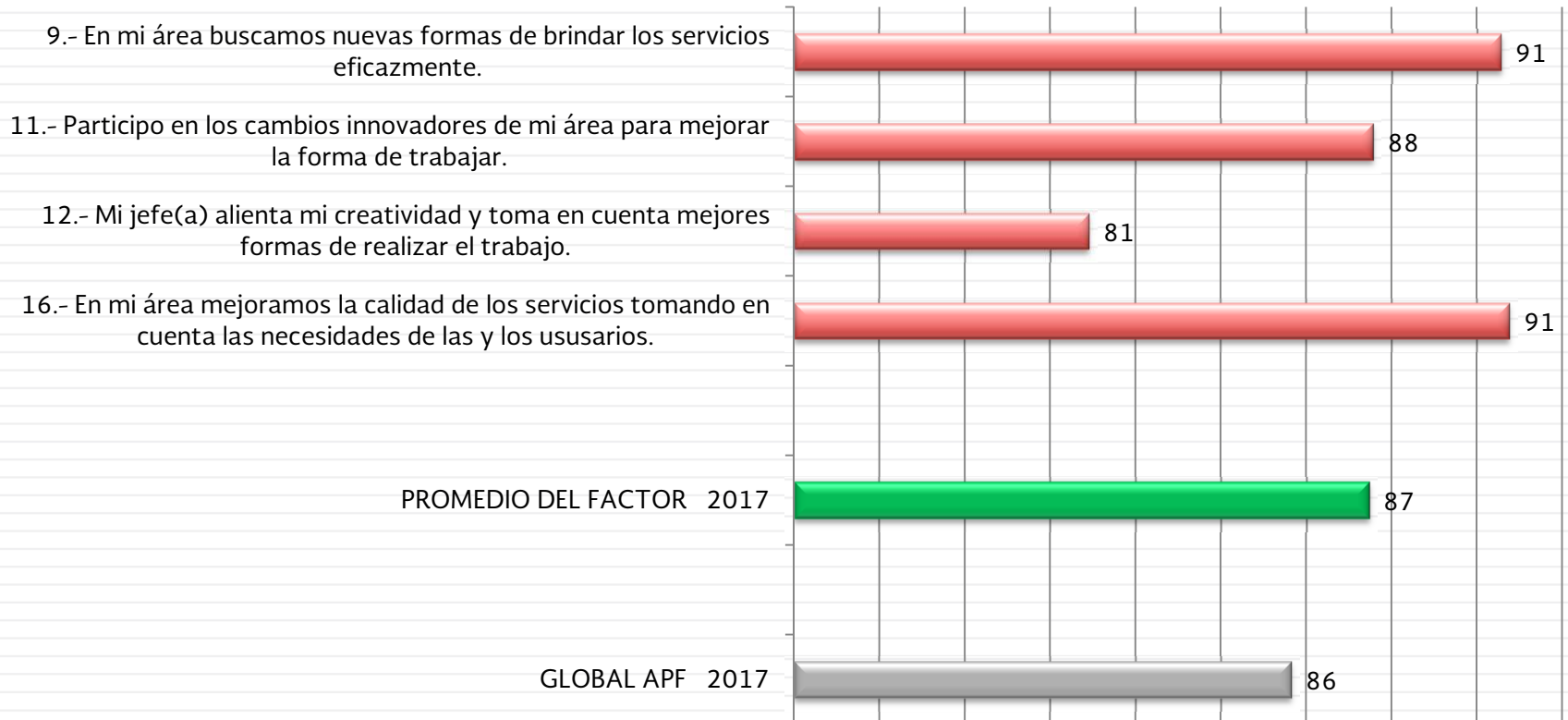


92>; 80<

Enfocar a resultados: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.



Impulsar el cambio: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.



Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's): Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las TIC's en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación

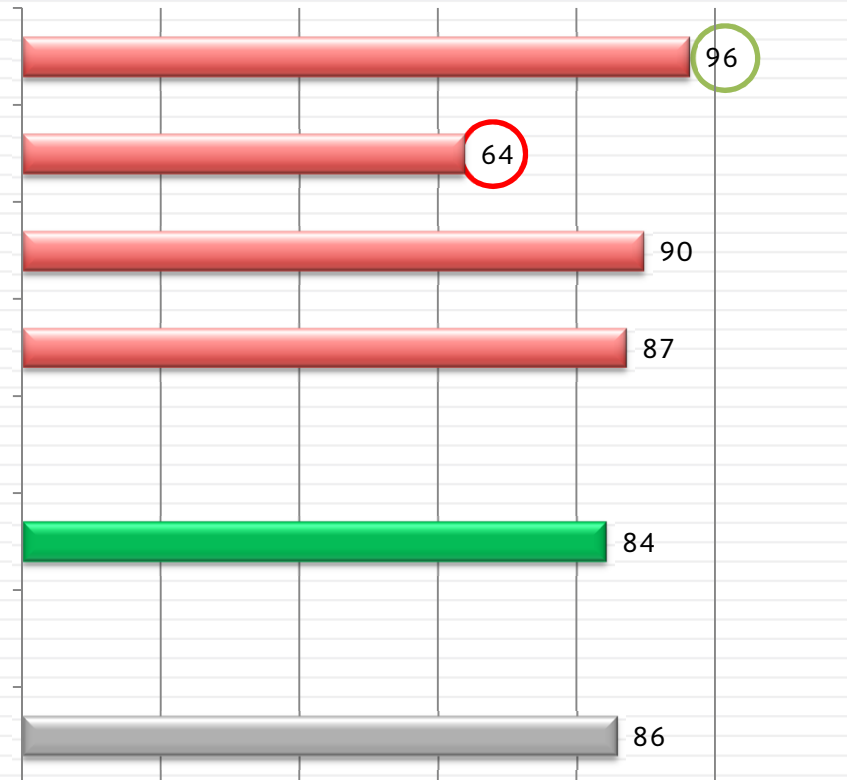
75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.

76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.

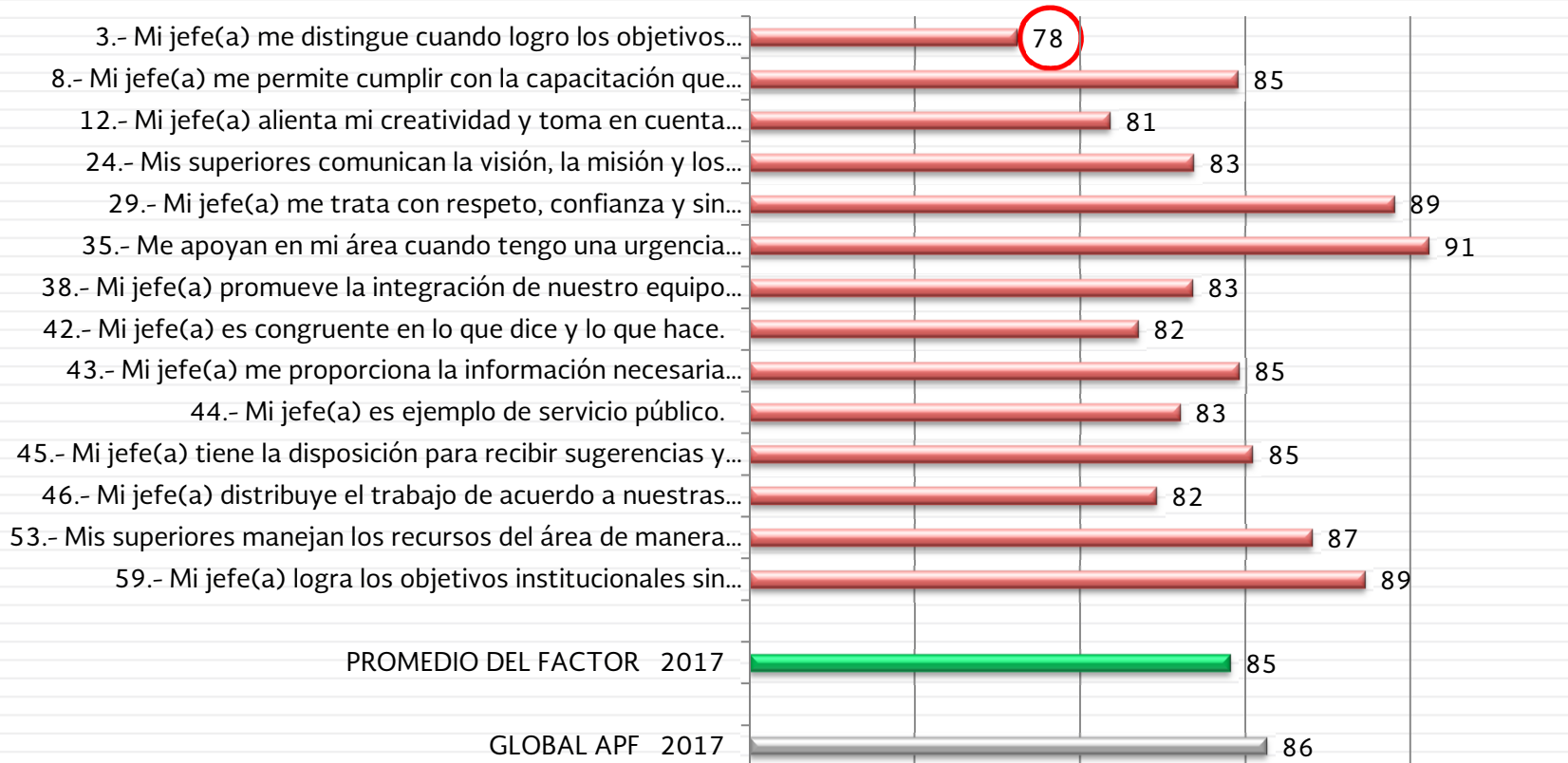
77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



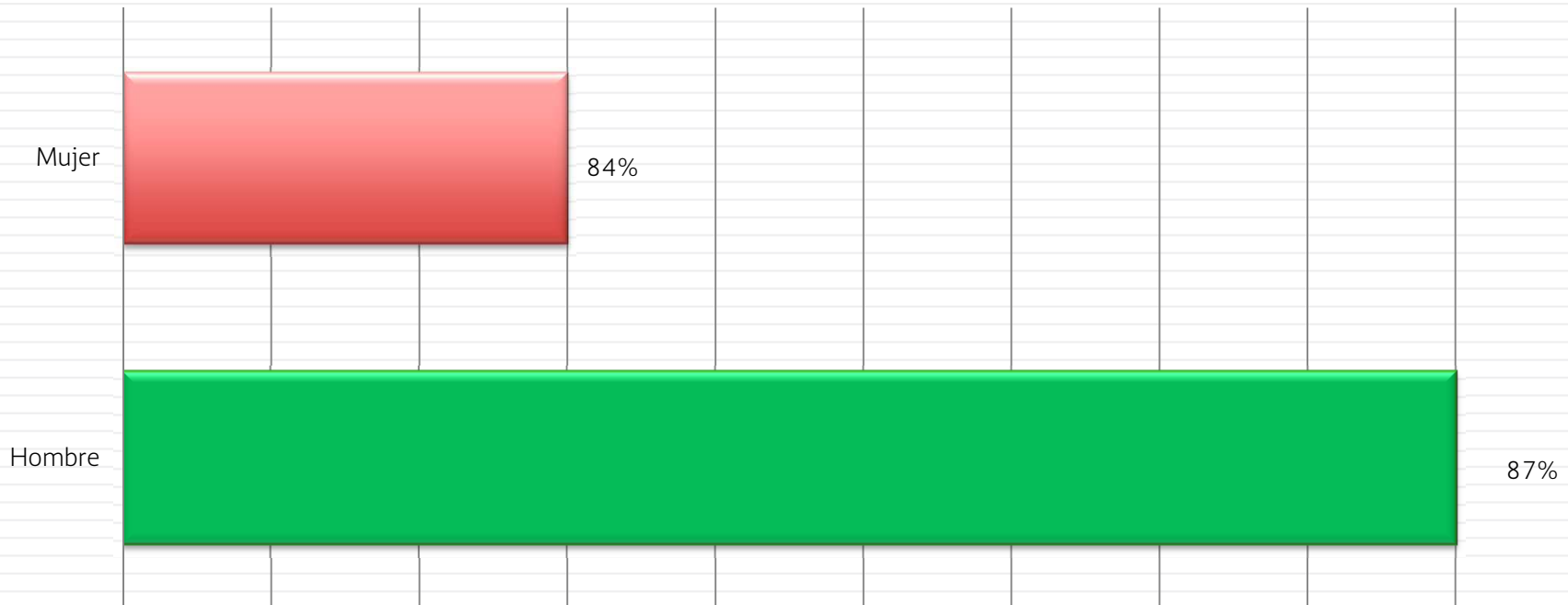
Liderar permanentemente la Administración Pública: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores.



Igualdad y No Discriminación: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

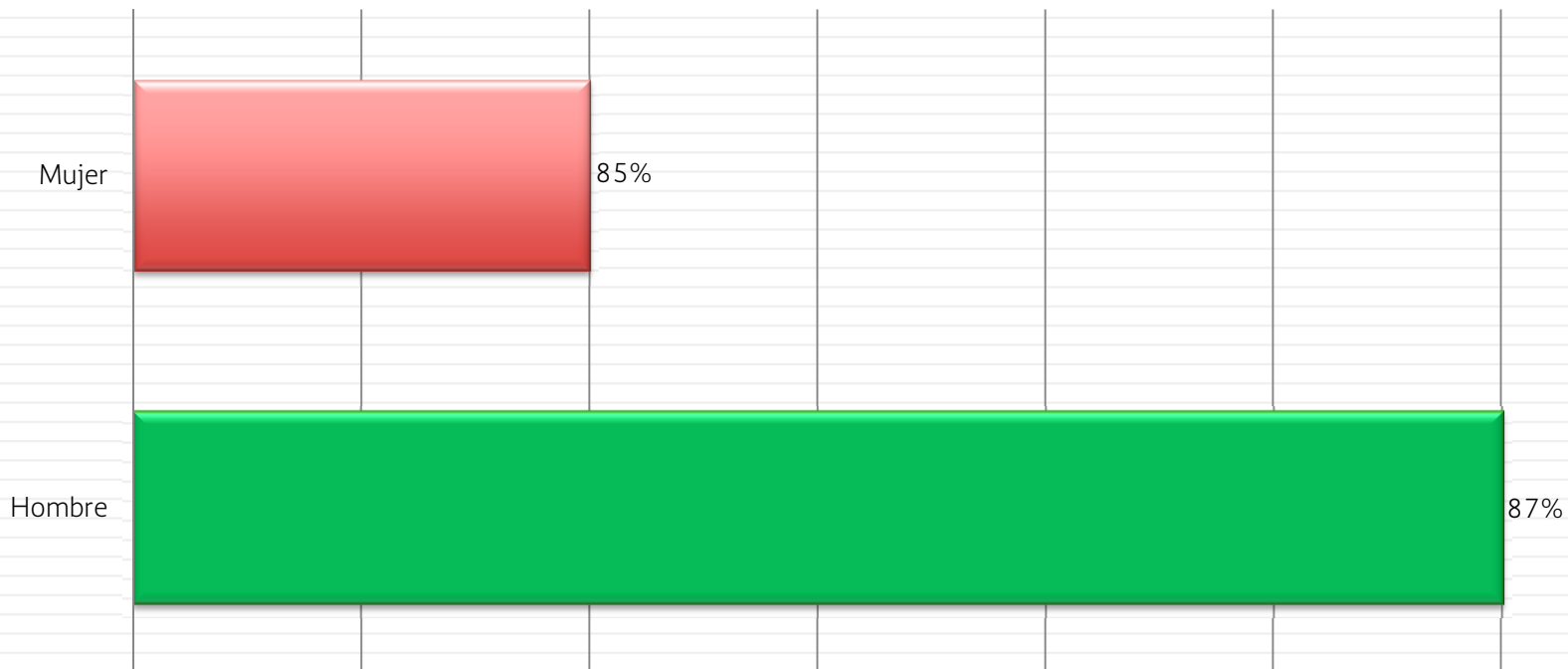


Satisfacción laboral



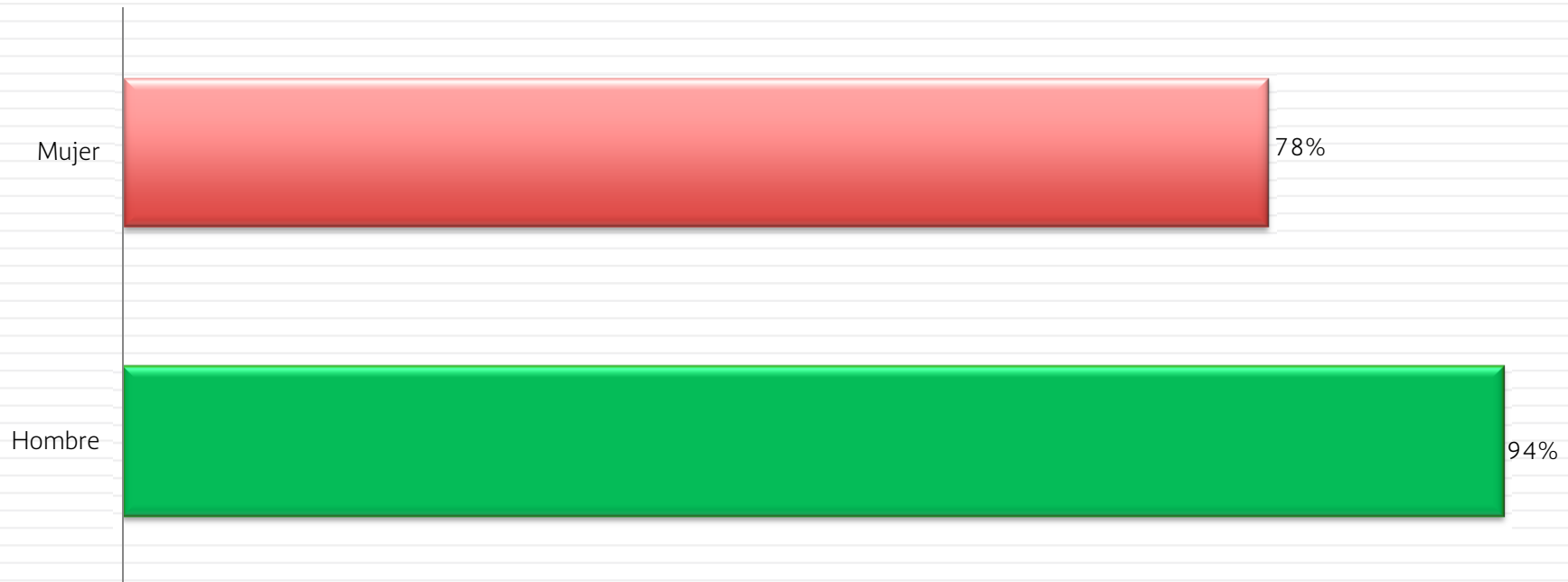
En la CONAFOR, las personas que respondieron la encuesta, que son mujeres, calificaron con **84%** su satisfacción laboral. Los hombres, se sienten **87%** satisfechos con sus labores, tres puntos más que las mujeres.

Satisfacción laboral



Las mujeres que trabajan en la CONAFOR, que tienen en la institución hasta 5 años en el puesto como Enlace u Homólogo, calificaron con **85%** su satisfacción laboral, en comparación con el personal masculino, que calificó su satisfacción laboral con **87%**.

Satisfacción laboral



Los hombres que trabajan en la CONAFOR, que tienen entre 18 a 20 años de edad, con hasta 5 años en la institución, calificaron con **94%** su satisfacción laboral, en comparación con el personal femenino, que calificó su satisfacción laboral con **78%**.

Promedio final de la CONAFOR:

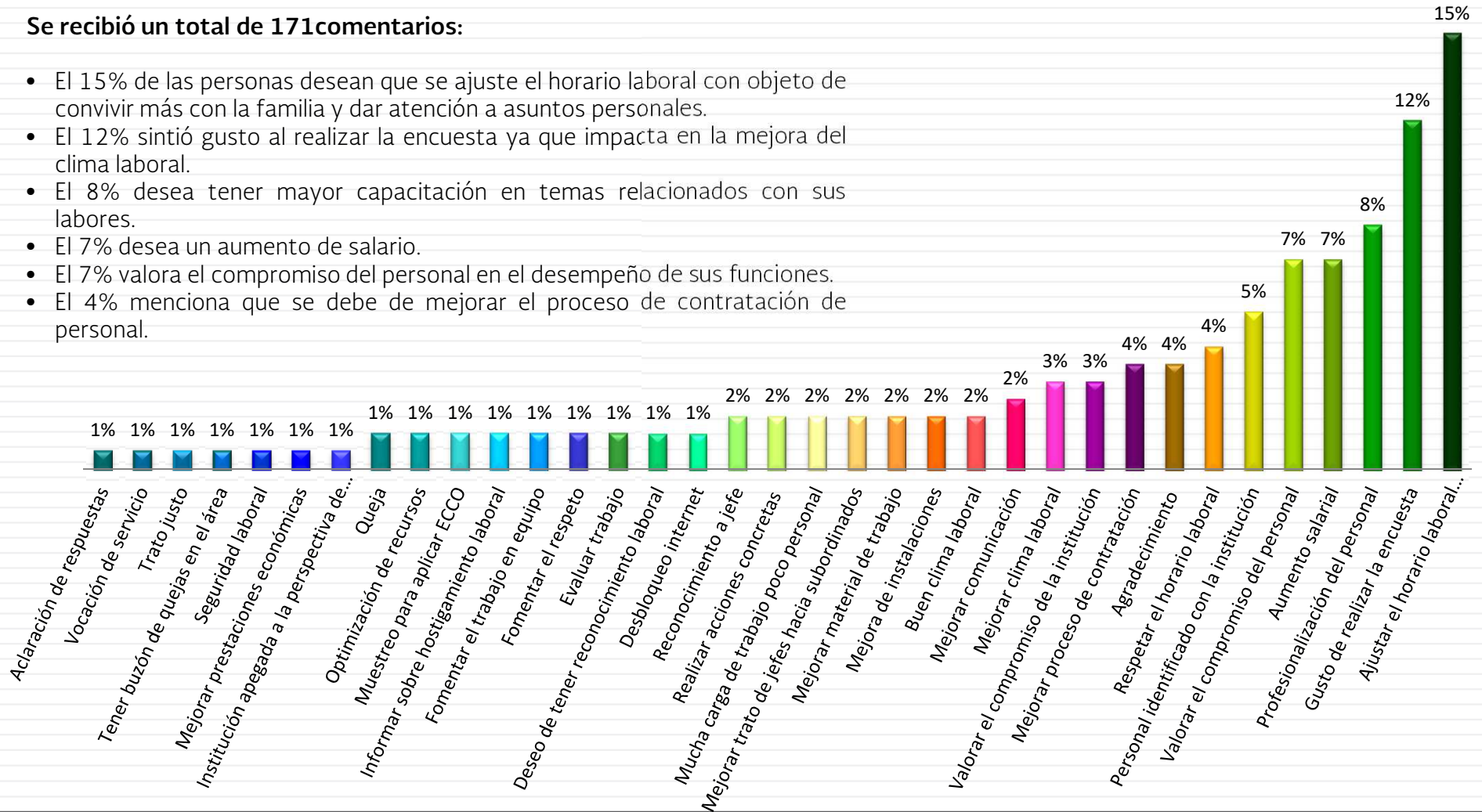
86

**Obteniendo el lugar número 122 de 278
Instituciones Públicas.**

Frecuencia de comentarios

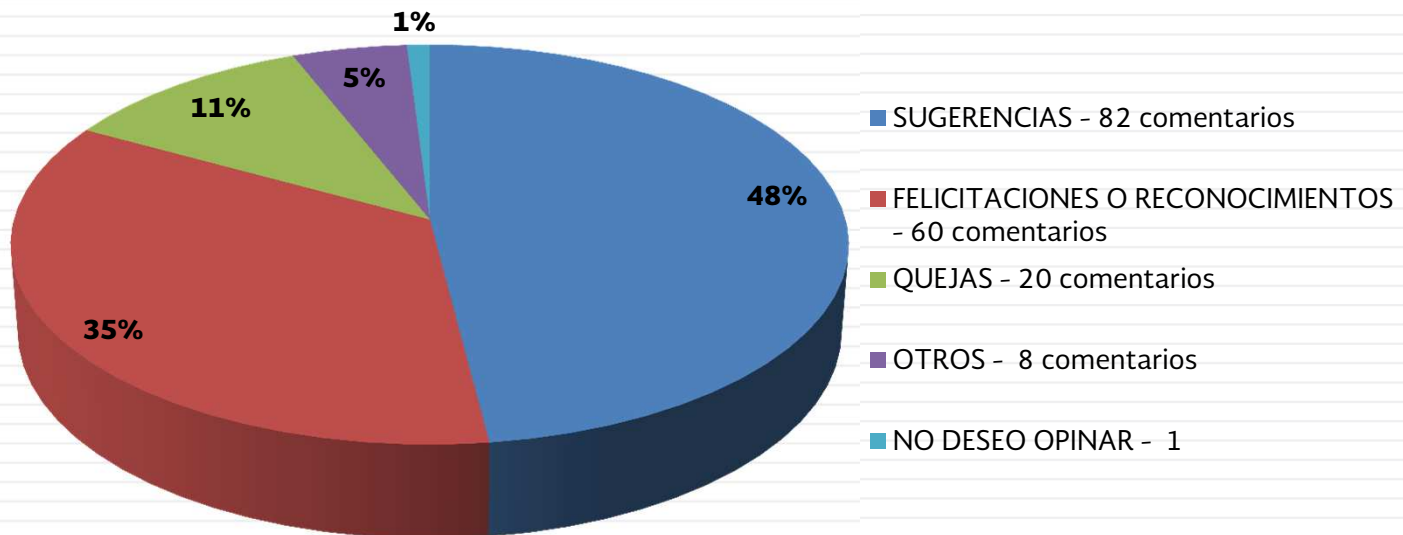
Se recibió un total de 171 comentarios:

- El 15% de las personas desean que se ajuste el horario laboral con objeto de convivir más con la familia y dar atención a asuntos personales.
- El 12% sintió gusto al realizar la encuesta ya que impacta en la mejora del clima laboral.
- El 8% desea tener mayor capacitación en temas relacionados con sus labores.
- El 7% desea un aumento de salario.
- El 7% valora el compromiso del personal en el desempeño de sus funciones.
- El 4% menciona que se debe de mejorar el proceso de contratación de personal.

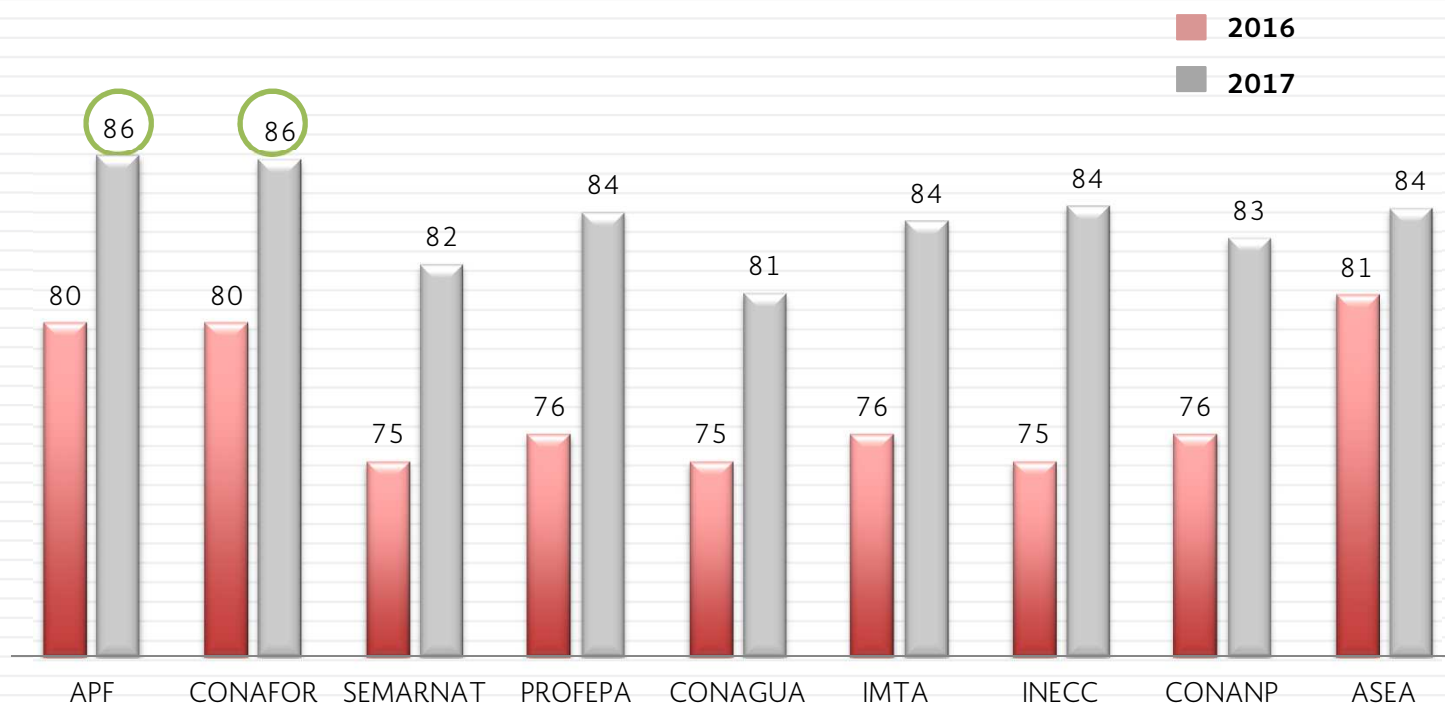


Gráfica con porcentaje de comentarios

Se recibió un total de 171 comentarios



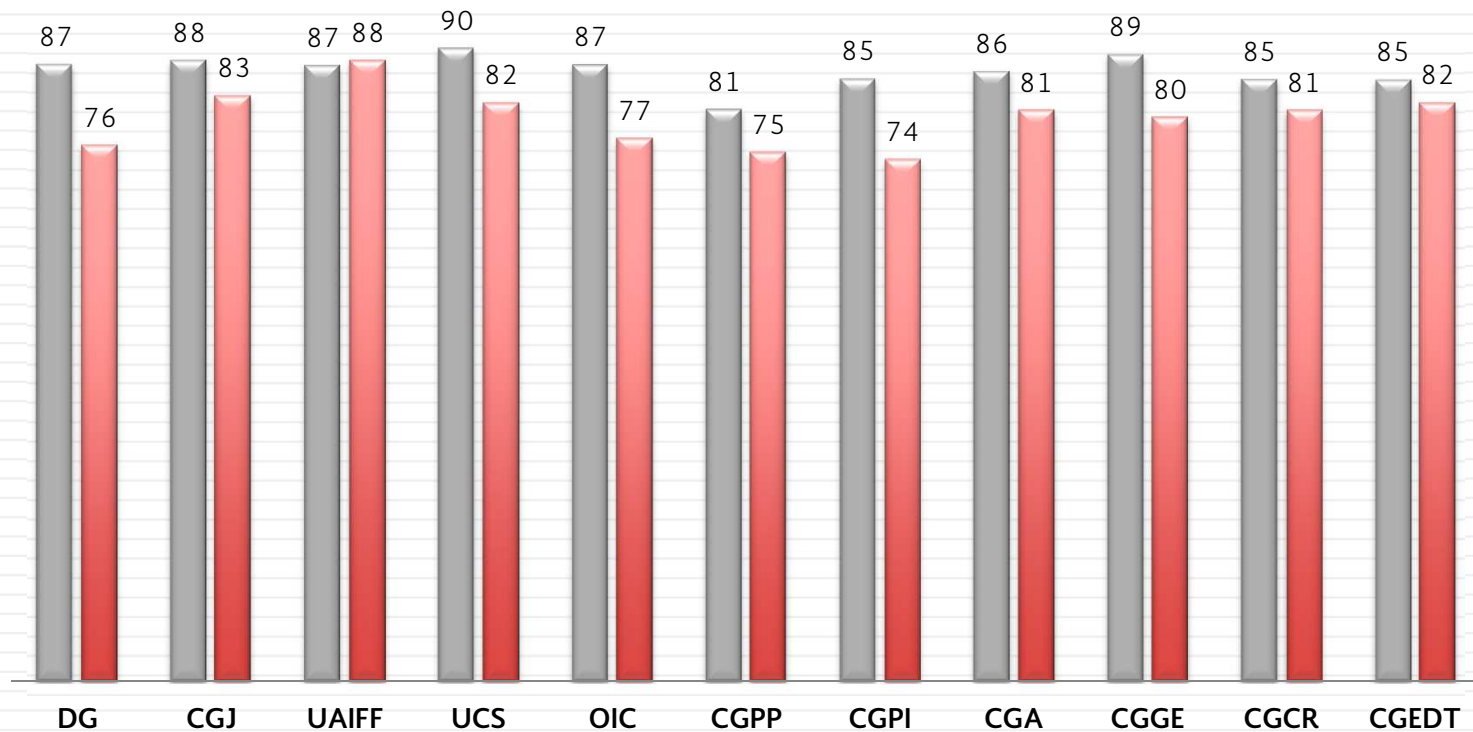
Comparativo de índices 2016-2017 entre las Entidades del Sector Ambiental y la APF



La CONAFOR y la APF fueron las Entidades con mejores índices de evaluación en el 2017.

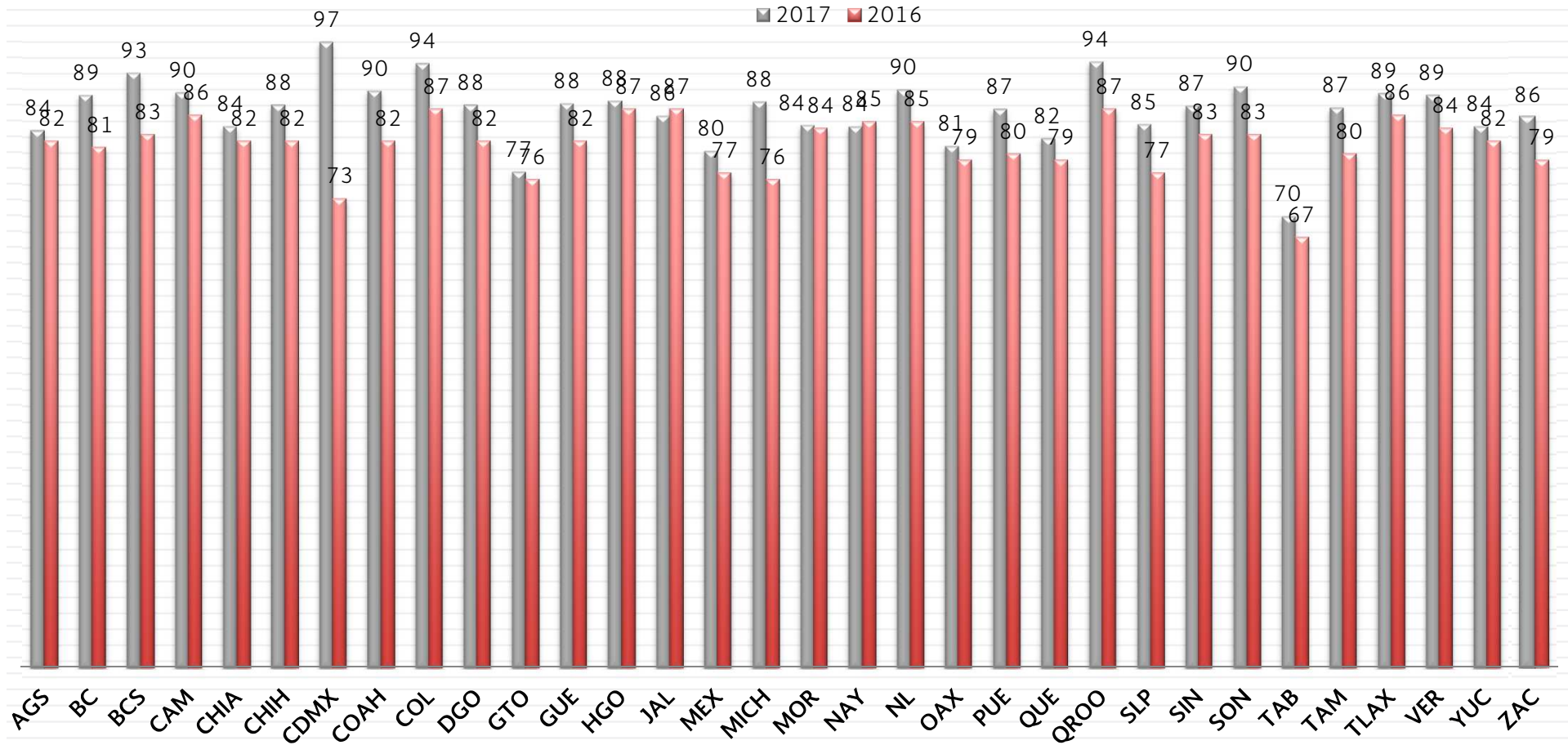
Comparativo de índices 2016-2017 entre las Unidades Administrativas

■ 2017 ■ 2016

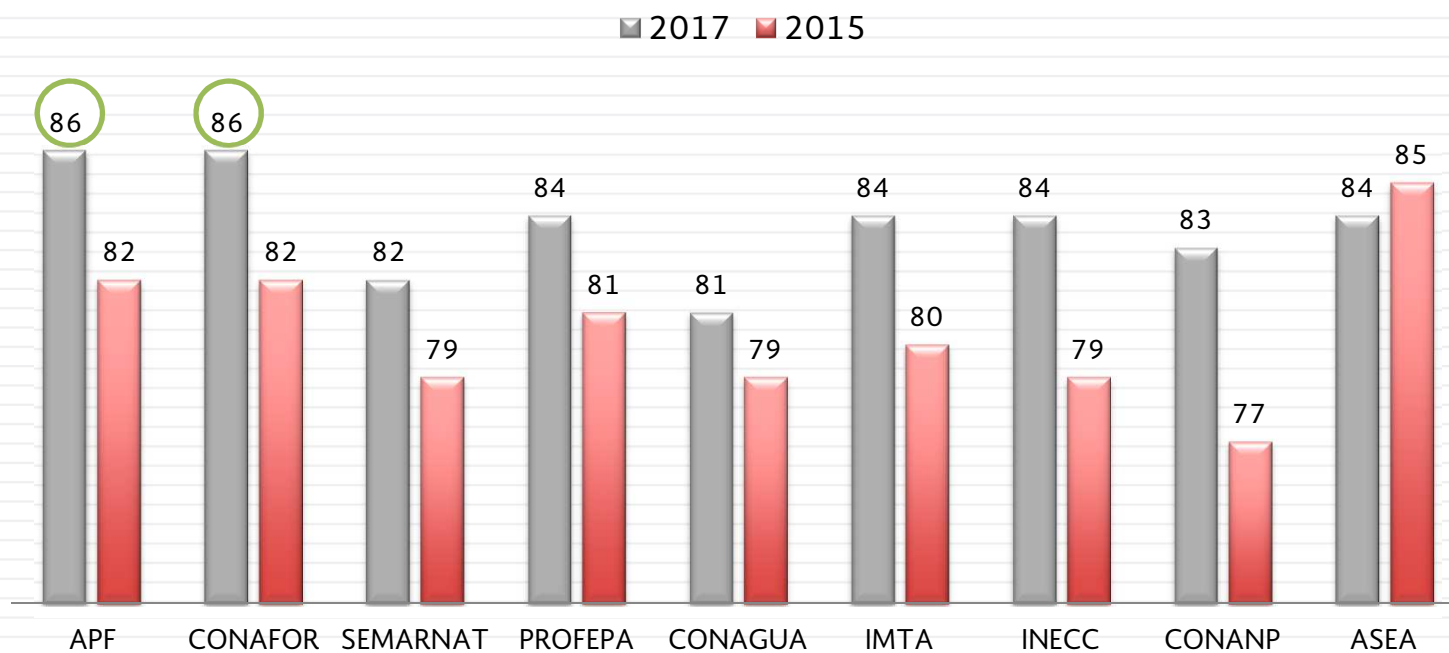


Se observa que los índices de evaluación en el 2017 aumentaron.

Comparativo de índices 2016-2017 entre las Gerencias Estatales



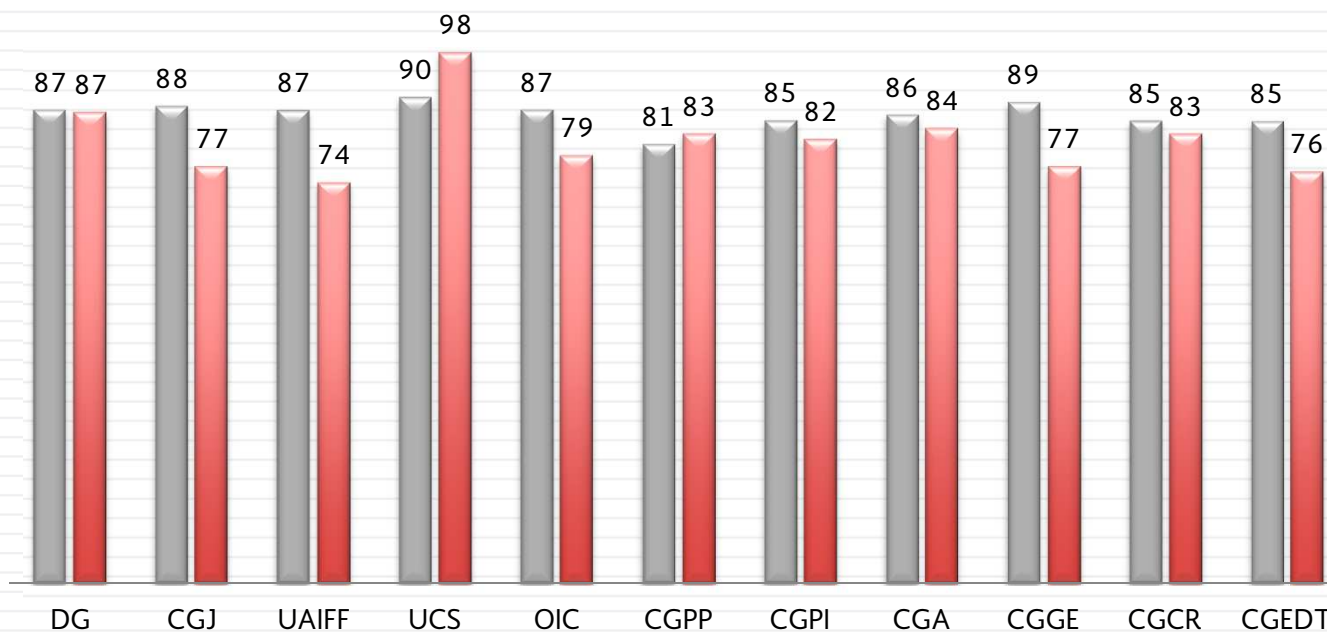
Comparativo de índices 2017-2015 entre las Entidades del Sector Ambiental y la APF



La CONAFOR y la APF fueron las Entidades con mejores índices de evaluación en el 2017.

Comparativo de índices 2017-2015 entre las Unidades Administrativas

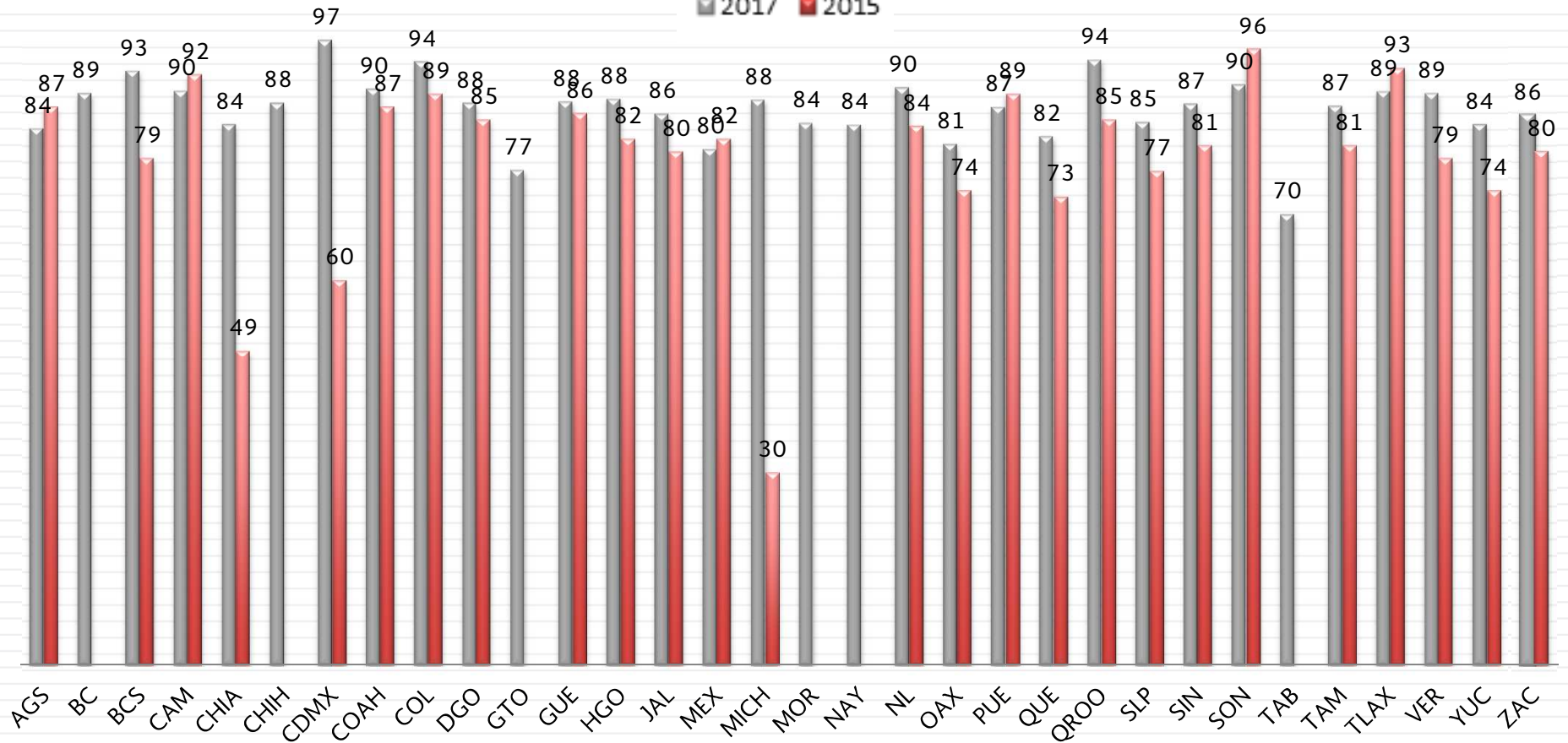
■ 2017 ■ 2015



Se observa que los índices de evaluación en el 2017 aumentaron.

Comparativo de índices 2017-2015 entre las Gerencias Estatales

■ 2017 ■ 2015



Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional anterior (2016-2017)

Núm.	Objetivo estratégico	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica	Personal dirigido	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	Difundir los resultados de la ECCO 2016 mediante correo electrónico.	Estratégica	Todo el personal	01/06/2017	09/06/2017	Difundir los resultados en la página web de la Gerencia de Recursos Humanos. Enviar por correo electrónico la liga web en donde el personal puede consultar los resultados de la ECCO 2016.	Transparencia	Eficiente	Colaborativa
2	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	Difundir las acciones que se realicen derivadas de la ECCO 2016.	Estratégica	Todo el personal	02/10/2017	31/10/2017	Enviar un correo electrónico al personal de la CONAFOR con las acciones realizadas durante el año.	Transparencia	Eficiente	Colaborativa
3	Fomentar la cultura de la igualdad de género en la CONAFOR.	Sensibilizar al personal de la CONAFOR en materia de igualdad de género.	Estratégica	Todo el personal	01/02/2017	15/12/2017	Realizar cursos de sensibilización en materia de igualdad de género para el personal de la CONAFOR.	Igualdad y no discriminación	Equidad de género	

Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional anterior (2016-2017)

Núm.	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica	Personal dirigido	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado
4	Fomentar la cultura de la igualdad de género en la CONAFOR.	Sensibilizar al personal de la CONAFOR en materia de no discriminación.	Estratégica	Todo el personal	01/02/2017	15/12/2017	Realizar cursos de sensibilización en materia de no discriminación para el personal de la CONAFOR.	Igualdad y no discriminación	Equidad de género	
5	Implementar acciones afirmativas para que el personal mejore la calidad de vida con relación al equilibrio trabajo - familia.	Mantener el otorgamiento de horarios para la convivencia familiar.	Estratégica	Mandos Medios y Enlaces	02/01/2017	15/12/2017	Otorgar los horarios para la convivencia familiar a madres trabajadoras con hijos/as de hasta 12 años.	Equilibrada		
6	Implementar acciones afirmativas para que el personal mejore la calidad de vida con relación al equilibrio trabajo - familia.	Fortalecer la difusión al personal la información sobre servicios de guardería con requisitos, ubicación, fechas de inscripción, formatos, etc.	Operativa	Todo el personal	02/01/2017	15/12/2017	Enviar por correo electrónico al personal de la CONAFOR la información relacionada con los servicios de guardería de manera semestral.	Equilibrada		

Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional anterior (2016-2017)

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica	Personal dirigido	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado
7	Fomentar acciones para la capacitación en materia de liderazgo al personal para que cuenten con las herramientas necesarias para el logro de los objetivos de la institución.	Capacitar al personal de la CONAFOR en materia de liderazgo para fomentar las capacidades gerenciales.	Estratégica	Todo el personal	01/06/2017	15/12/2017	Solicitar a la Gerencia de Educación y Capacitación acciones de capacitación para el personal de la CONAFOR en materia de liderazgo.	Liderazgo integral	Liderazgo	
8	Fomentar acciones para el reconocimiento del personal de la CONAFOR.	Sensibilizar al personal para el reconocimiento de la labor de sus colaboradores(as).	Estratégica	Mandos Superiores y Mandos Medios	01/06/2017	28/07/2017	Difundir mediante correo electrónico al personal de la CONAFOR, tips para reconocer la labor de sus colaboradores(as) y los beneficios que se desprenden.	Motivada		



Porcentaje de Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016-2017

Prácticas Programadas	Número de Prácticas cumplidas
8	8
Porcentaje de efectividad	100%

Acciones realizadas en el factor liderazgo

Nombre del Curso	Hombres	Mujeres
Curso Integración de Equipos	15	19
Integración de Equipos de Trabajo	10	9
Liderazgo e inteligencia emocional para mujeres ejecutivas	0	1
TOTAL	25	29

Prácticas de Transformación y Calendarización de Actividades 2018



Ramo	16- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
UR Siglas	CONAFOR
UR Nombre	Comisión Nacional Forestal
Códigos de Ramo - UR	16-RHQ

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 2017-2018


A qué Factor contribuye cada PTCCO:

Selección de 1 a 3 Factores

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	Selección de 1 a 3 Factores		
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
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.	Difundir los resultados de la ECCO 2017 mediante correo electrónico.	Estratégica	Todo el personal	13/03/2018	23/03/2018	Difundir los resultados en la página web de la Gerencia de Recursos Humanos. Enviar por correo electrónico la liga web en donde el personal puede consultar los resultados de la ECCO 2017.	Impacto de la encuesta en mi institución		
2	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.	Difundir las acciones que se realicen derivadas de la ECCO 2017.	Estratégica	Todo el personal	02/07/2018	31/07/2018	Enviar un correo electrónico al personal de la CONAFOR con las acciones realizadas durante el año.	Impacto de la encuesta en mi institución		
3	Concientizar al personal de la CONAFOR respecto a los entornos físicos accesibles para las personas con discapacidad	Realizar un diagnóstico de las instalaciones de las Gerencias Estatales respecto a la accesibilidad para las personas con discapacidad.	Estratégica	Todo el personal	02/04/2018	14/12/2018	Solicitar a las Gerencias Estatales información respecto a sus inmuebles con objeto de verificar si cuentan con espacios físicos accesibles para las personas con discapacidad y así compartir la información a todo el personal y concientizarlos sobre las medidas de accesibilidad e inclusión.	Equidad y género	Igualdad y no discriminación	Estrés laboral
4	Fomentar la cultura de la igualdad de género en la CONAFOR.	Sensibilizar al personal de la CONAFOR en materia de igualdad de género.	Estratégica	Todo el personal	02/04/2018	14/12/2018	Realizar cursos de sensibilización en materia de igualdad de género para el personal de la CONAFOR.	Equidad y género	Igualdad y no discriminación	
5	Fomentar la cultura de la igualdad de género en la CONAFOR.	Sensibilizar al personal de la CONAFOR en materia de no discriminación.	Estratégica	Todo el personal	02/04/2018	14/12/2018	Realizar cursos de sensibilización en materia de no discriminación para el personal de la CONAFOR.	Equidad y género	Igualdad y no discriminación	
6	Implementar acciones afirmativas para que el personal mejore la calidad de vida con relación al equilibrio trabajo - familia.	Mantener el otorgamiento de horarios para la convivencia familiar.	Estratégica	Mandos Medios y Enlaces	02/01/2018	14/12/2018	Otorgar los horarios para la convivencia familiar a madres trabajadoras con hijos/as de hasta 12 años.	Balance trabajo - familia		
7	Implementar acciones para que el personal mejore la calidad de vida con relación al equilibrio trabajo - familia.	Fortalecer la difusión al personal sobre los servicios de guardería con requisitos, ubicación, fechas de inscripción, formatos, etc.	Operativa	Todo el personal	02/04/2018	14/12/2018	Enviar dos correos electrónicos al personal de la CONAFOR con la información relacionada a los servicios de guardería.	Balance trabajo - familia		



Prácticas de Transformación y Calendarización de Actividades 2018

	Ramo	16- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
	UR Siglas	CONAFOR
	UR Nombre	Comisión Nacional Forestal
	Códigos de Ramo - UR	16-RHQ
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 2017-2018

A qué Factor contribuye cada PTCCO:

Selecciona de 1 a 3 Factores

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	1' Factor relacionado (seleccionar)	2' Factor relacionado (seleccionar)	3' Factor relacionado (seleccionar)
8	Fomentar acciones para la capacitación en materia de liderazgo al personal para que cuenten con las herramientas necesarias para el logro de los objetivos de la Institución.	Capacitar al personal de la CONAFOR en materia de liderazgo para fomentar las capacidades gerenciales.	Estratégica	Todo el personal	02/01/2018	14/12/2018	Solicitar a la Gerencia de Educación y Capacitación acciones de capacitación para el personal de la CONAFOR en materia de liderazgo.	Liderazgo y participación	Liderar permanentemente la Administración Pública	
9	Propiciar que las y los servidores públicos se desempeñen de acuerdo a los valores éticos institucionales.	Difundir mediante correo electrónico al personal de la CONAFOR, el documento con los códigos de ética y conducta (Política Institucional de Integridad).	Estratégica	Todo el personal	02/04/2018	14/12/2018	Difundir mediante correo electrónico al personal de la CONAFOR, el documento con los códigos de ética y conducta (Política Institucional de Integridad).	Identidad con la Institución y Valores	Actuar con valores	

Firma: _____

Lic. Jorge Camarena García.- Coordinador General de Administración.-

Fecha : 13 de marzo de 2018

SEMARNAT

SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES

