

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

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)
/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Numero	Objetivos estratégicos	Tipo de practica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	2- Operativa	Difundir las acciones que se realicen derivadas de la ECCO 2018.	1- Todo el personal	04/01/2019	07/06/2019	31/08/2019	Enviar un correo electrónico al personal de la CONAFOR con las acciones realizadas durante el año.	38 - Adaptable al entorno	63 - Transparencia	54 - Entorno Cultural y Ecológico	Medio
2	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	2- Operativa	Difundir los resultados de la ECCO 2018 mediante correo electrónico.	1- Todo el personal	04/01/2019	15/01/2019	15/03/2019	Difundir los resultados en la página web de Internet de la Cerencia de Recursos Humanos. Enviar por correo electrónico la liga web en donde el personal puede consultar los resultados ECCO 2018.	38 - Adaptable al entorno	63 - Transparencia	54 - Entorno Cultural y Ecológico	Medio
3	2 - Fomentar la cultura de la equidad de género en la CONAFOR.	1- Estratégica	Sensibilizar al personal de la CONAFOR en materia de equidad de género.	1- Todo el personal	26/03/2019	01/04/2019	13/12/2019	Realizar cursos de sensibilización en materia de equidad de género para el personal de la CONAFOR.	46 - Inclusiva	55 - Equidad de género	47 - Motivada	Alto
4	3 - Fomentar la cultura de la igualdad y no discriminación en la CONAFOR.	1- Estratégica	Sensibilizar al personal de la CONAFOR en materia de no discriminación.	1- Todo el personal	26/03/2019	01/04/2019	13/12/2019	Realizar cursos de sensibilización en materia de no discriminación para el personal de la CONAFOR.	46 - Inclusiva	56 - Igualdad y no discriminación	47 - Motivada	Alto
5	4 - Promover la visita y el cuidado de los parques históricos, culturales y sitios patrimoniales.	1- Estratégica	Difusión a través de medios electrónicos visitas a museos y zonas arqueológicas en días de descanso (sábados, domingos y días festivos)	1- Todo el personal	26/03/2019	15/01/2019	13/12/2019	Envío de correos electrónicos con información de lugares turísticos, museos y zonas arqueológicas que a los cuales pueden acudir en sus días no laborales.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico		Alto
5	5 - Impulsar el deporte a las personas servidoras públicas adscritas a la Comisión Nacional Forestal.	1- Estratégica	Fomentar la práctica del deporte, la actividad física, e integración dentro de las instalaciones centrales de la CONAFOR.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	26/03/2019	01/04/2019	29/11/2019	Realización de torneos y actividades físicas relacionadas con el deporte, otorgando reconocimiento al personal.	47 - Motivada	40 - Cooperativa		Medio
7	6 - Implementar acciones afirmativas para que el personal mejore la calidad de vida con relación al equilibrio trabajo-familia.	1- Estratégica	Brindar oportunidad a las madres y padres de familia adscritos a la CONAFOR horarios para la convivencia familiar.	1- Todo el personal	26/03/2019	01/01/2019	13/12/2019	Otorgar horarios especiales para la convivencia familiar a padres y madres con hijos/as de hasta 12 años.	42 - Equilibrada	46 - Inclusiva		Alto
8	7 - Promover que las y los servidores públicos se desempeñen de acuerdo a los valores éticos institucionales.	2- Operativa	Difusión de la política institucional de la CONAFOR.	1- Todo el personal	26/03/2019	01/04/2019	07/06/2019	Envío de correo electrónico con el URL para consultar el Código de Conducta	49 - Integre	46 - Inclusiva		Medio

R

9	8 - Difusión de la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.	2- Operativa	Difundir a todo el personal la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés para informar que es un medio por el cual pueden presentar quejas y/o sugerencias sobre cualquier tipo de desabogo al Código de Conducta de la CONAFOR.	1- Todo el personal	26/03/2019	01/04/2019	31/01/2019	Envío de correos electrónicos para la difusión de los nombres de las personas que integran el CEPCL así como de las personas consejeras y asesoras.	49 - Integra	63 - Transparencia	46 - Inclusiva	Medio
10	9 - 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.	1- Estratégica	Capacitar al personal de mando de la CONAFOR en materia de liderazgo.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	26/03/2019	01/04/2019	13/12/2019	De acuerdo a los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima Laboral 2018 en el apartado de liderazgo se solicitara a la Gerencia de Educación y Capacitación la implementación de acciones que refuercen en el personal de mando la habilidad de liderazgo.	52 - Liderazgo Integral			Medio

Firma:



Lic. Alma Guadalupe Codoy Ramos
 Coordinadora General de Administración de la Comisión Nacional Forestal

Fecha : 26 de Marzo de 2019

