



SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES



CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

“Encuesta de Clima y Cultura Organizacional”

Resultados 2018



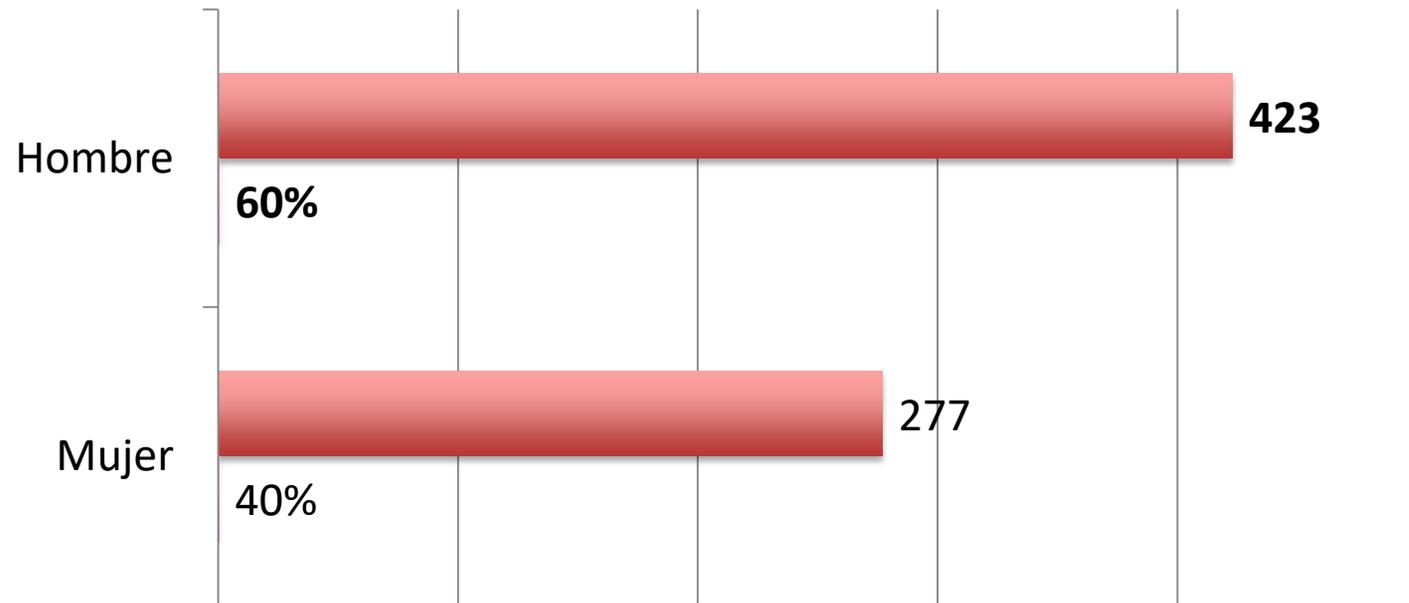
SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES



Análisis Cuantitativo



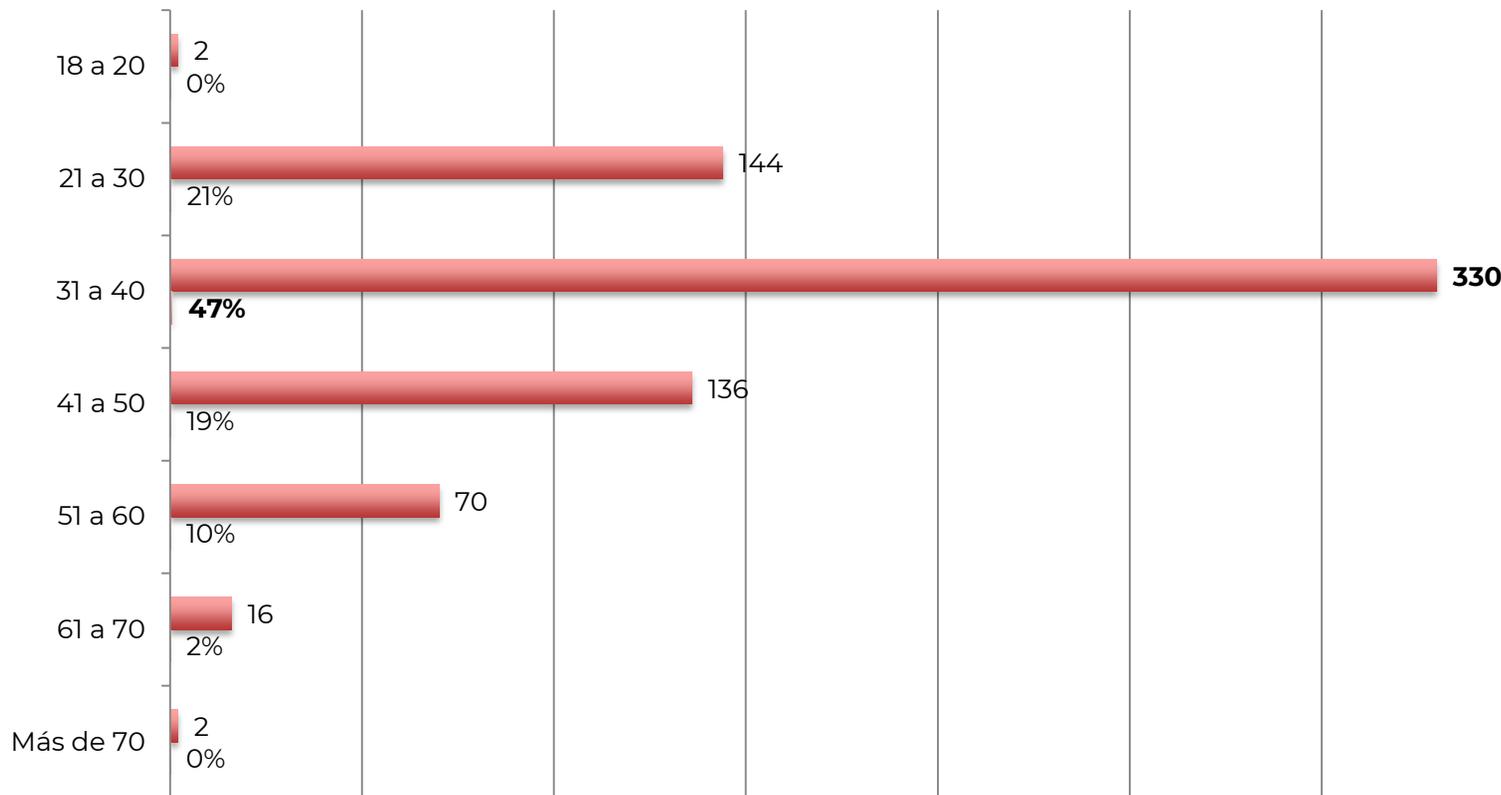
Participación por sexo



Se contó con una participación de 423 hombres de 880 y 227 mujeres de 541.



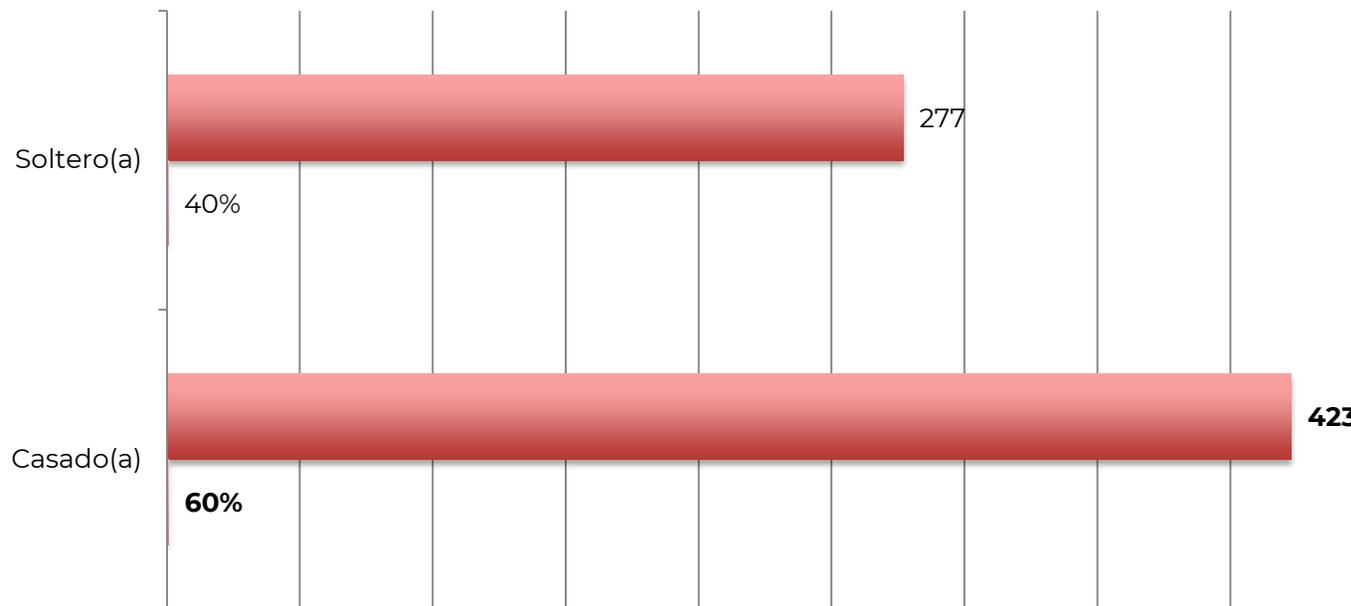
Participación desagregada por edad



El promedio de edad de las y los servidores públicos, se encuentra de los 31 a los 40 años.



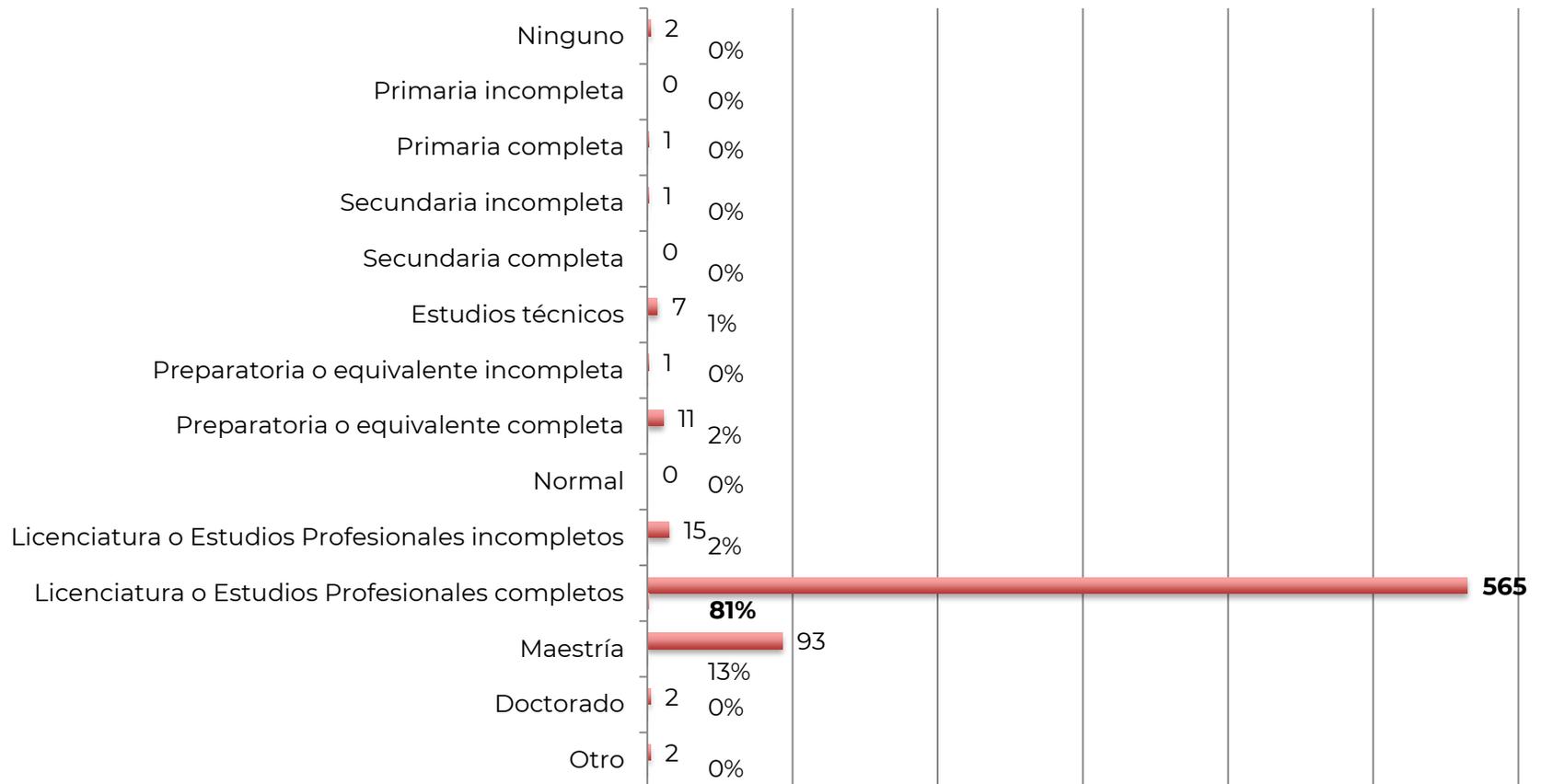
Estado civil de las y los participantes



6 de cada 10 participantes, manifestaron su estado civil como Casados (das).



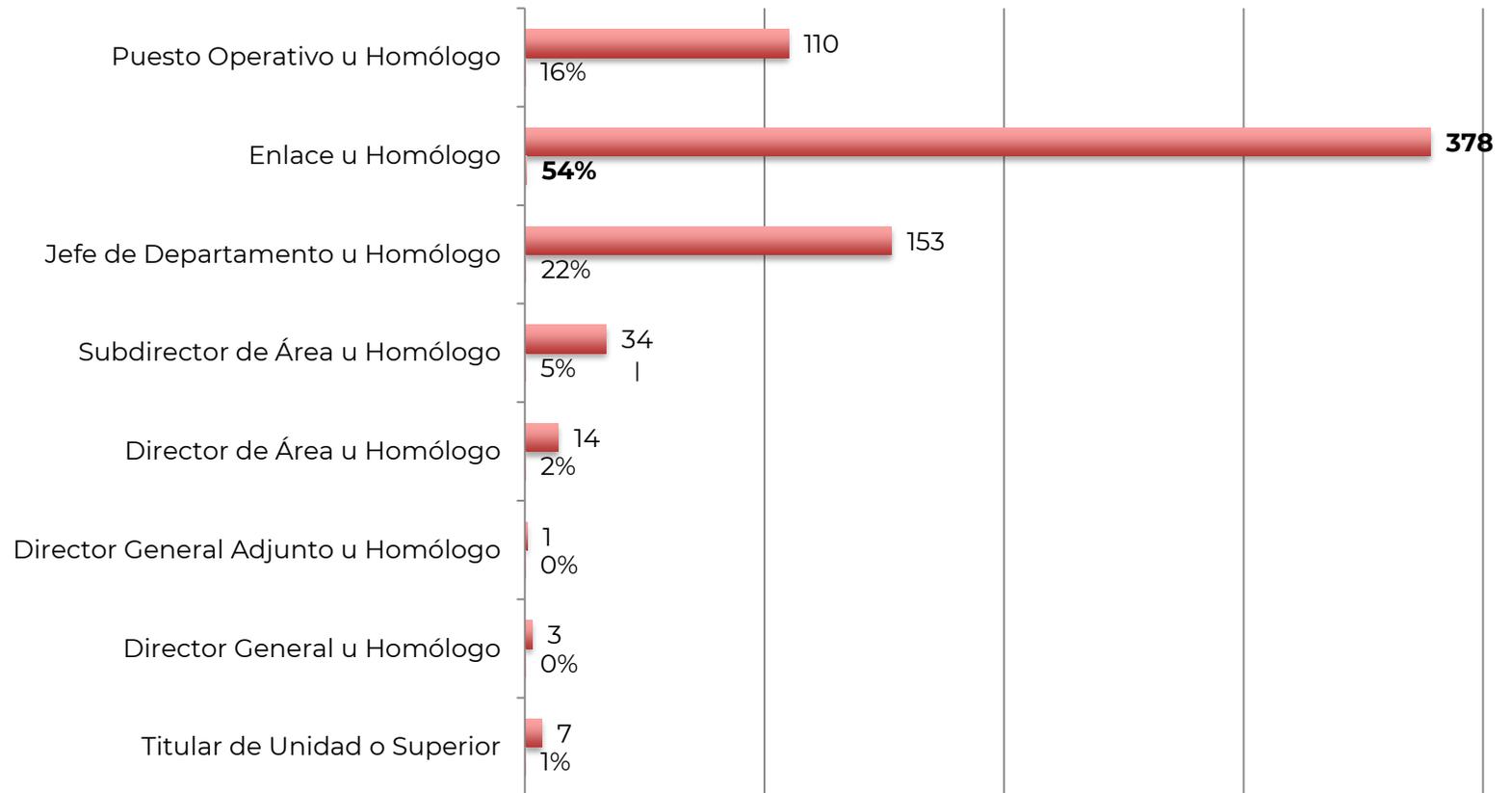
Nivel de escolaridad



8.1 de cada 10 participantes, cuentan con un Nivel de escolaridad de Licenciatura o Estudios Profesionales Completos.



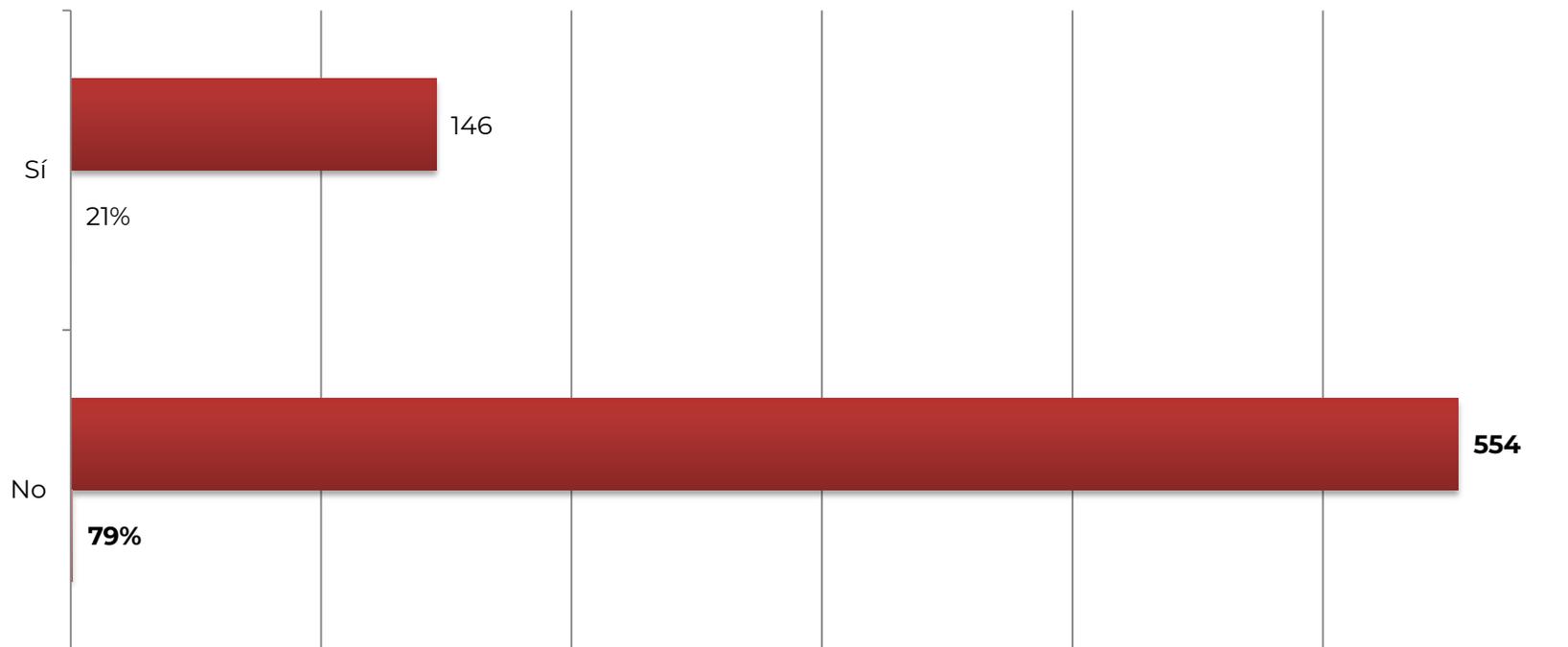
Nivel de puesto actual de las y los participantes



5.4 de cada 10 participantes tienen nivel de puesto Enlace u Homólogo



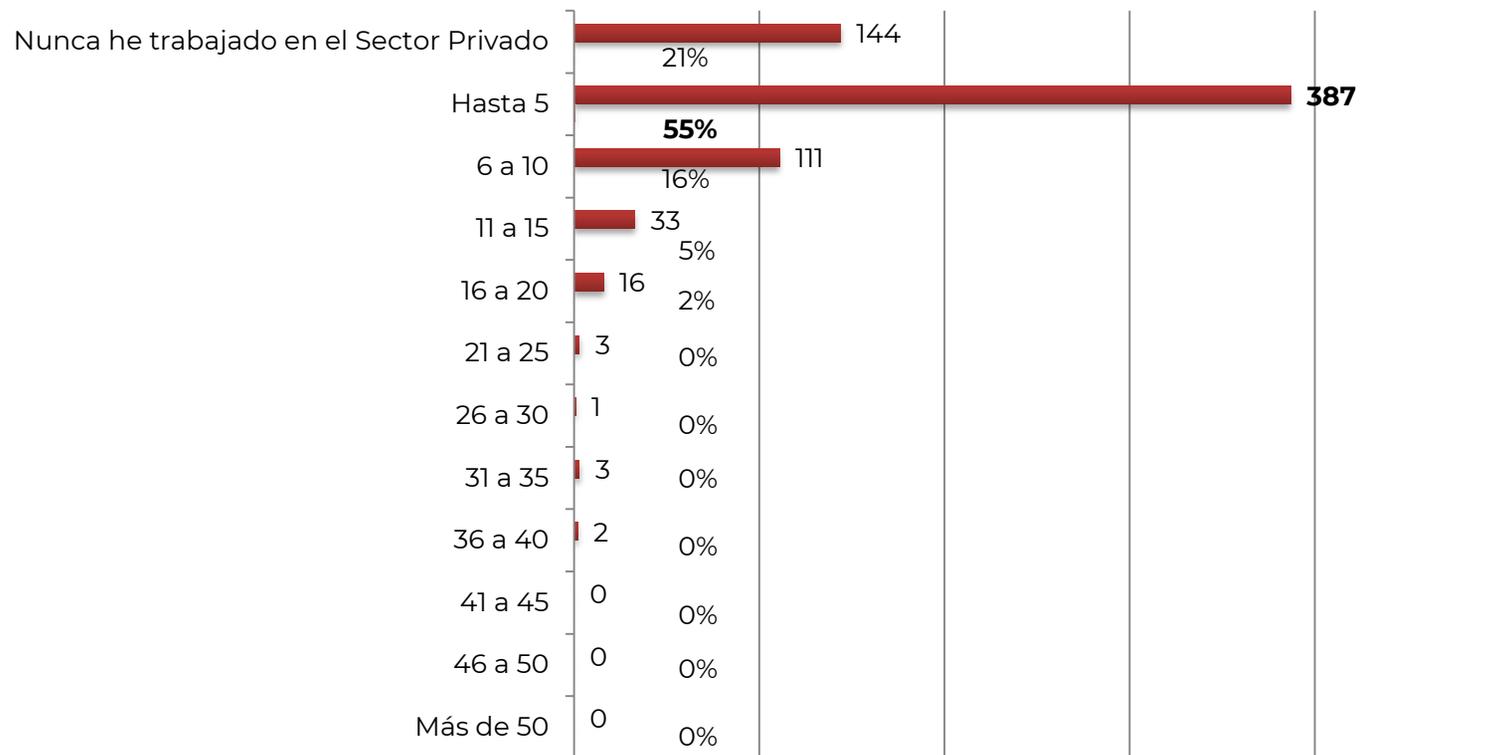
Puesto de servicio civil, profesional o público de carrera



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



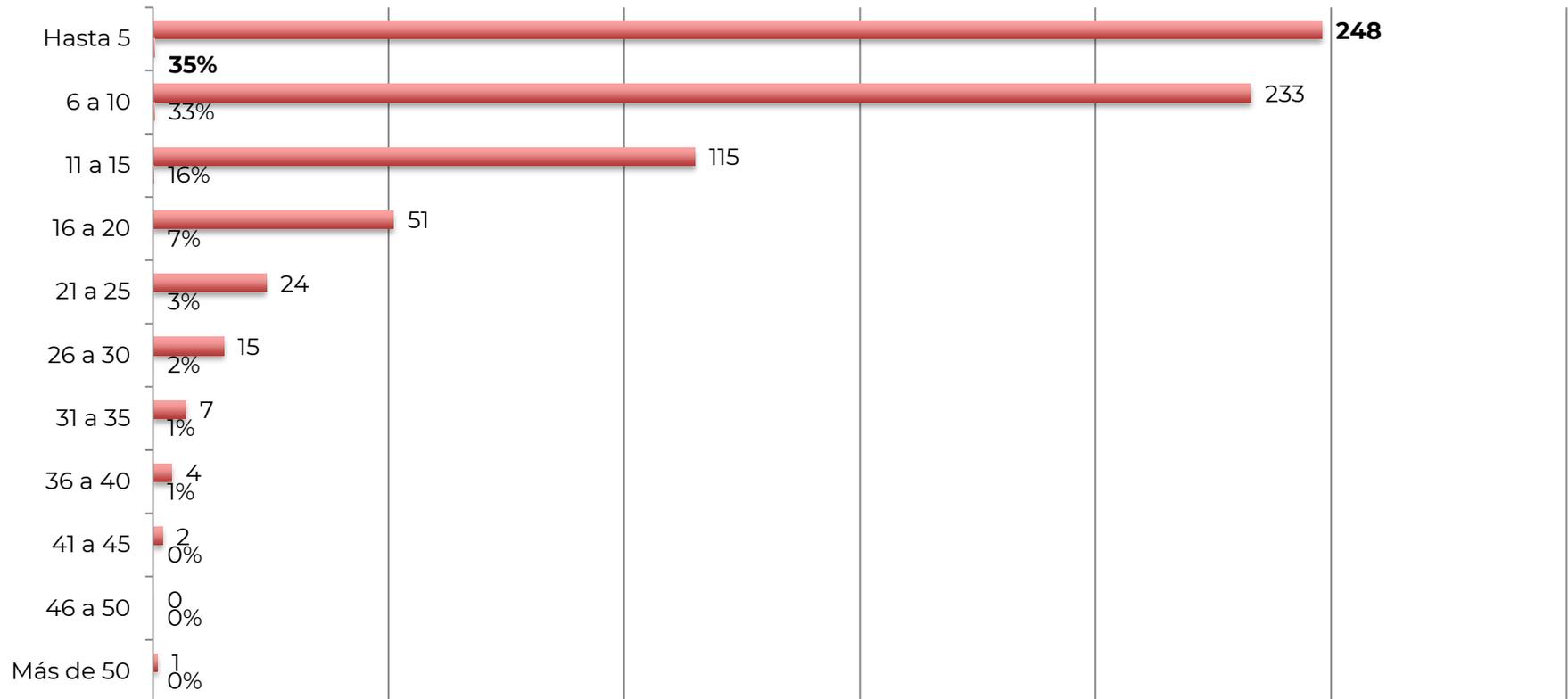
Años de trabajo en el Sector Privado



5.5 de cada 10 participantes han trabajado hasta 5 años en el Sector Privado



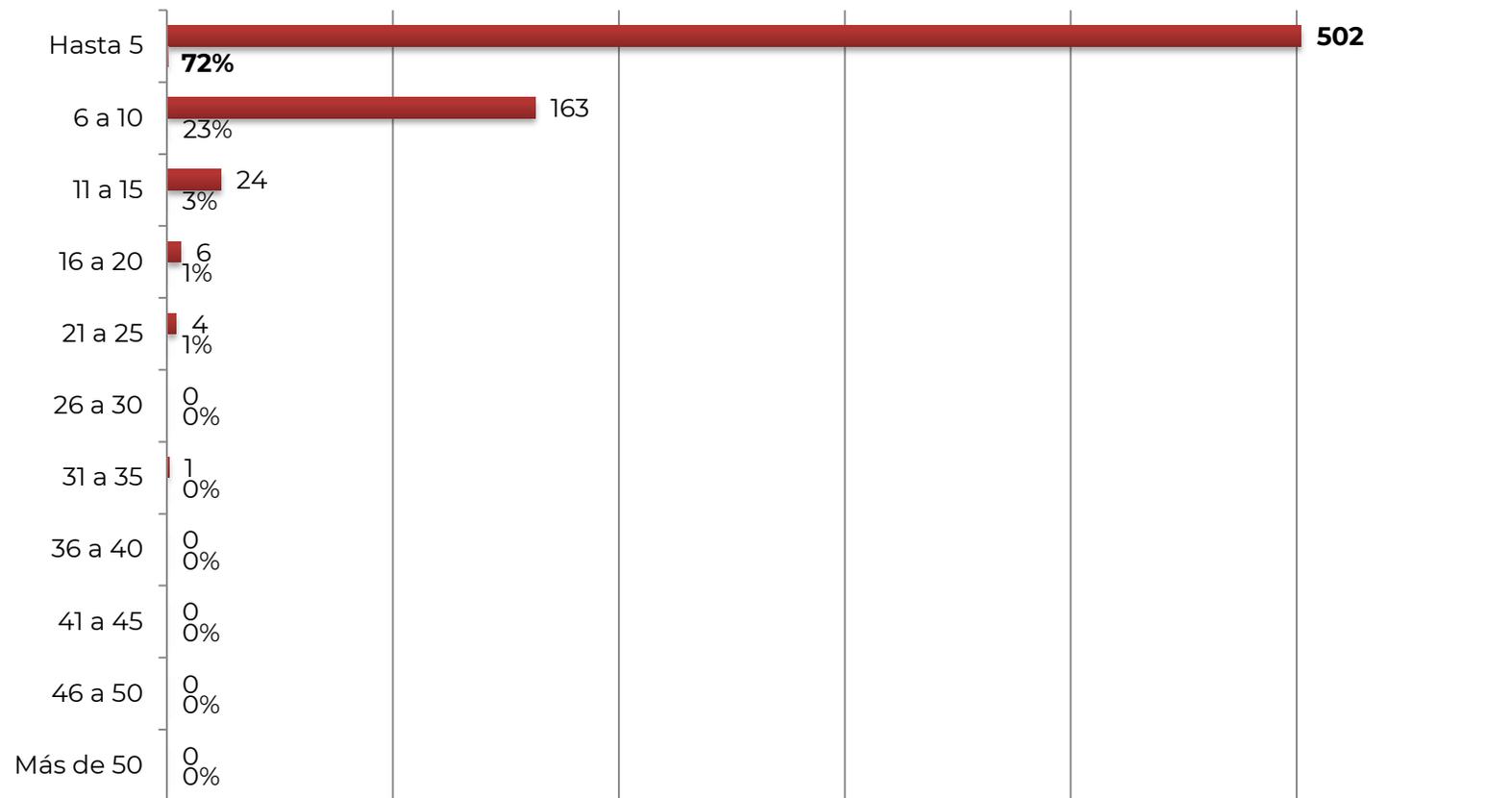
Años de trabajo en el Sector Público



3.5 de cada 10 participantes han trabajado hasta 5 años en el Sector Público



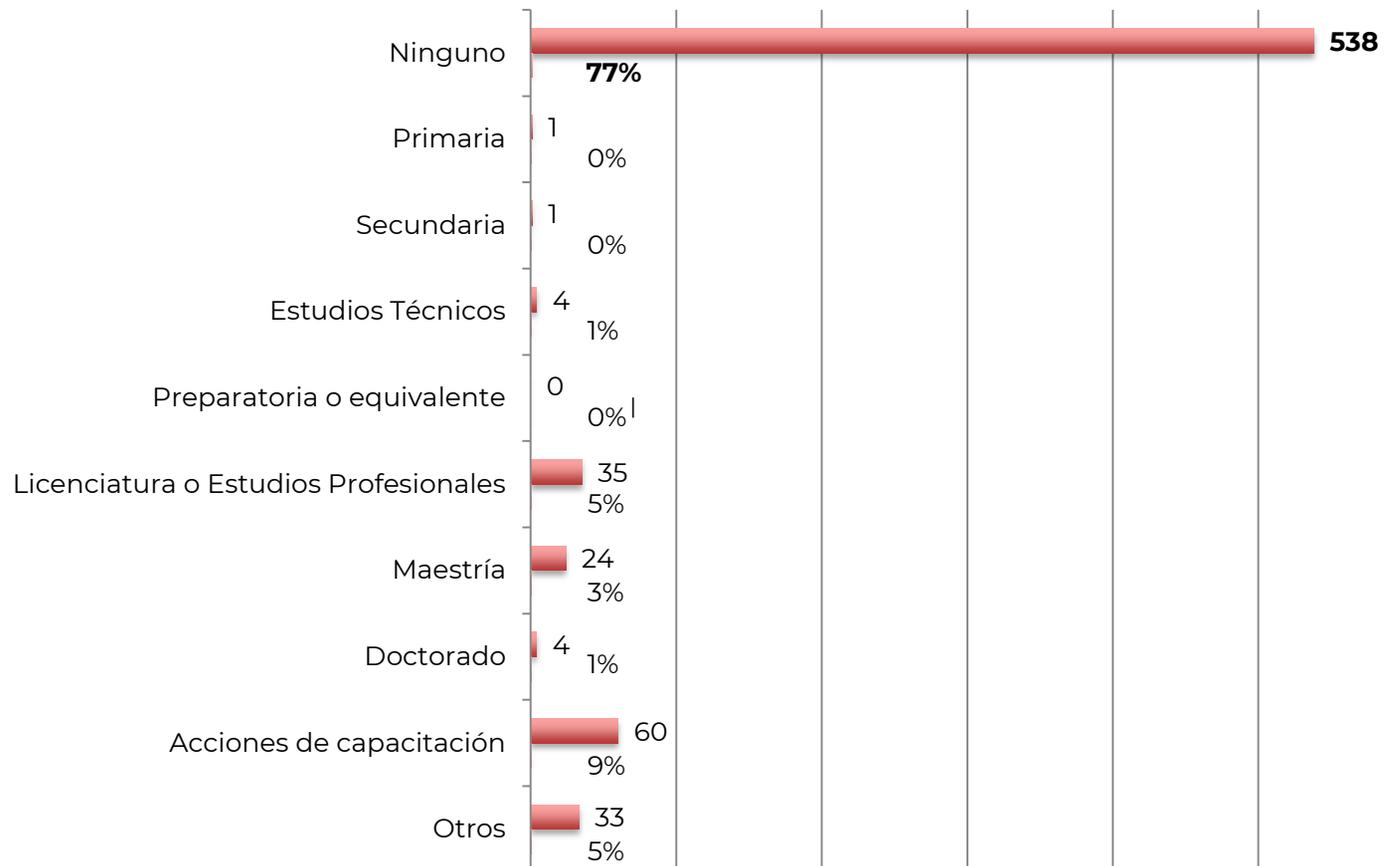
Años en el puesto actual



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



Estudios que realizan actualmente



7.7 de cada 10 participantes no se encuentran cursando algún tipo de estudio.



Análisis de resultados por factor 2018

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

FACTORES BASE

- Adaptable al entorno
- Adaptable al Ciudadano
- Colaborativa
- Eficiente
- Equilibrada
- Inclusiva
- Motivada
- Organizada
- Íntegra
- Profesional

FACTOR COMPUESTO-LIDERAZGO

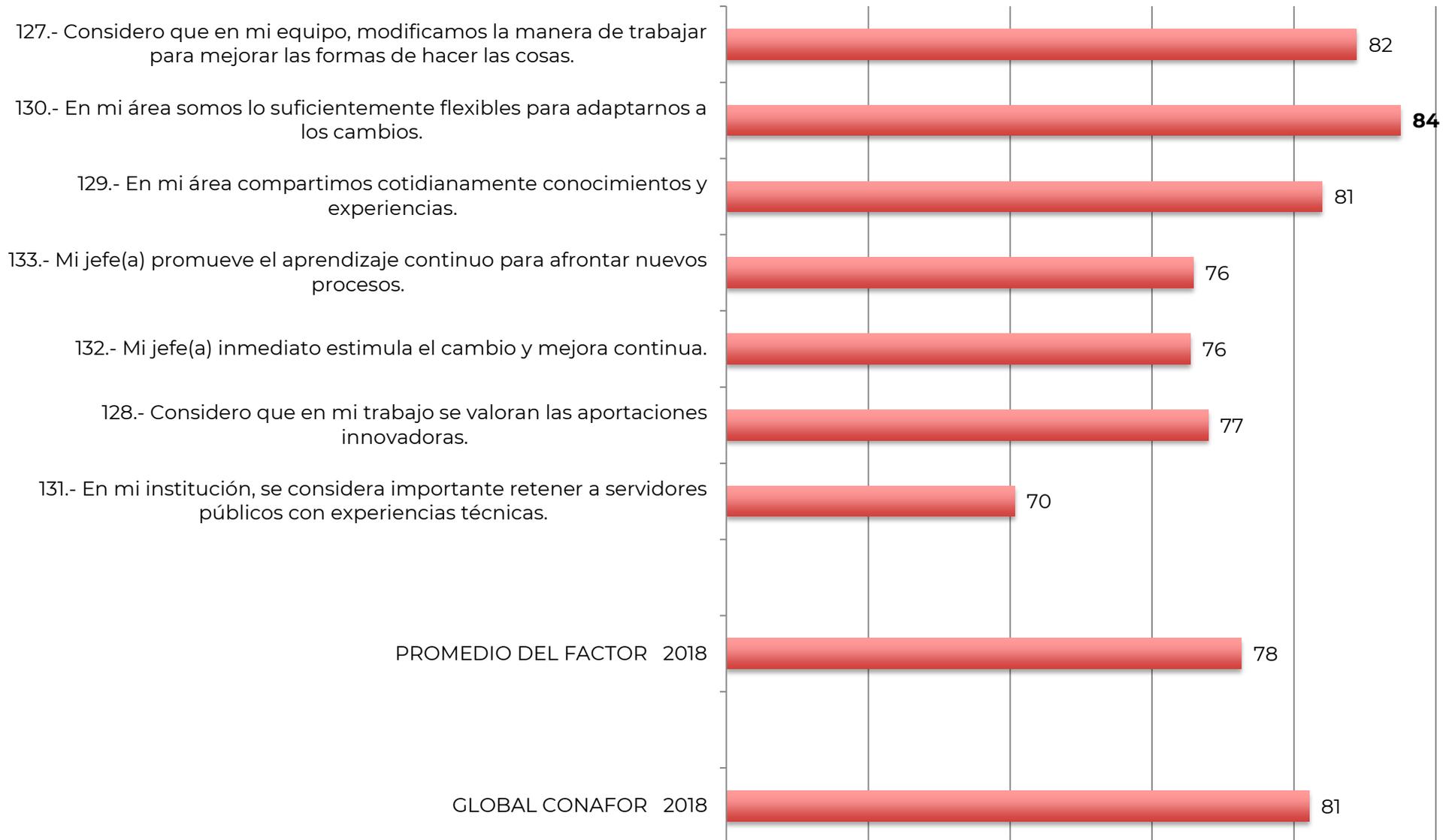
- Liderazgo integral

FACTORES COMPUESTO-VALORES

- Liderazgo integral
- Cooperación
- Entorno Cultural y Ecológico
- Equidad de género
- Igualdad y no discriminación
- Integridad
- Interés Público
- Liderazgo
- Rendición de Cuentas
- Respeto
- Respeto a los Derechos Humanos
- Transparencia

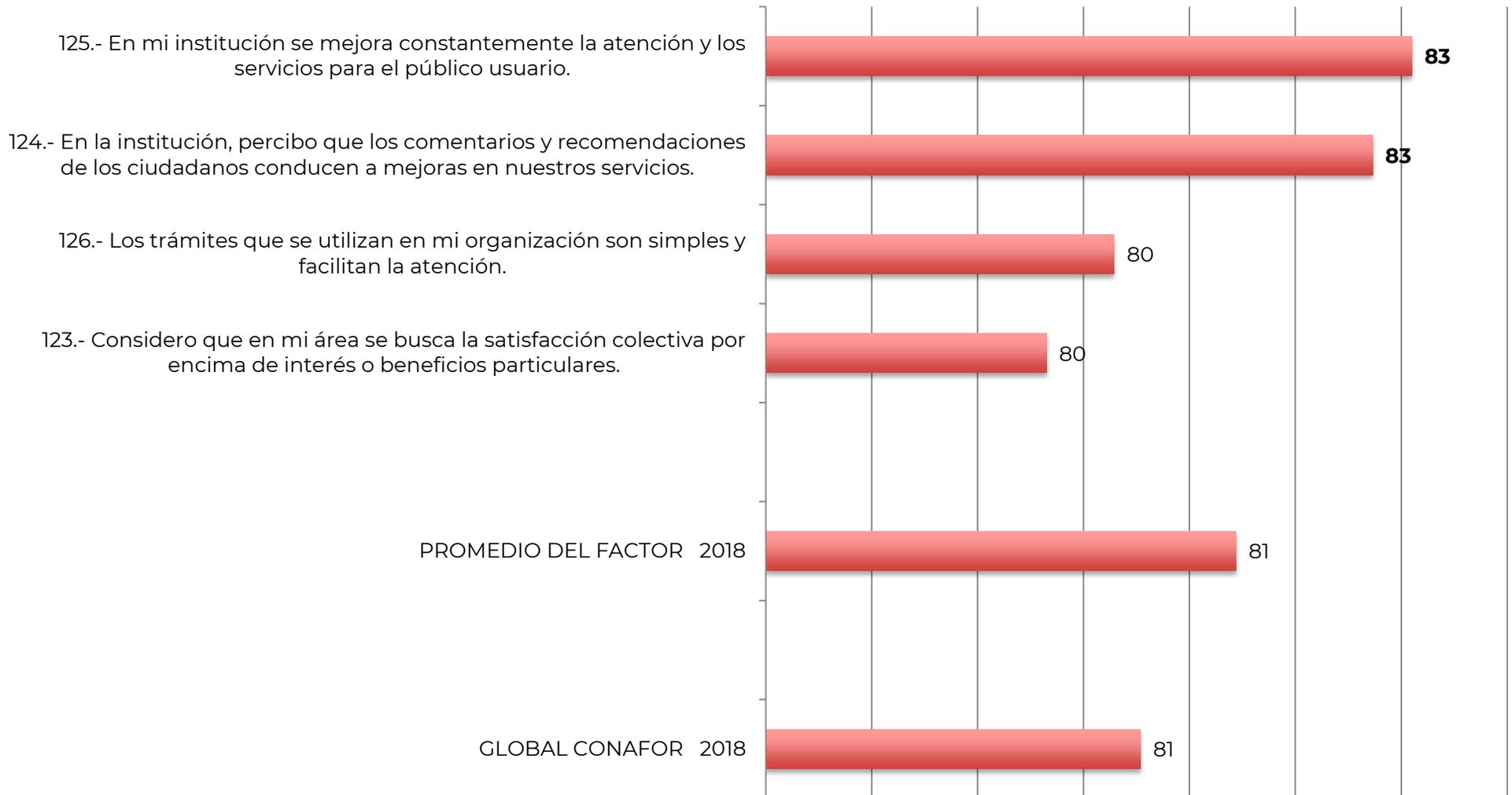


Adaptable al entorno



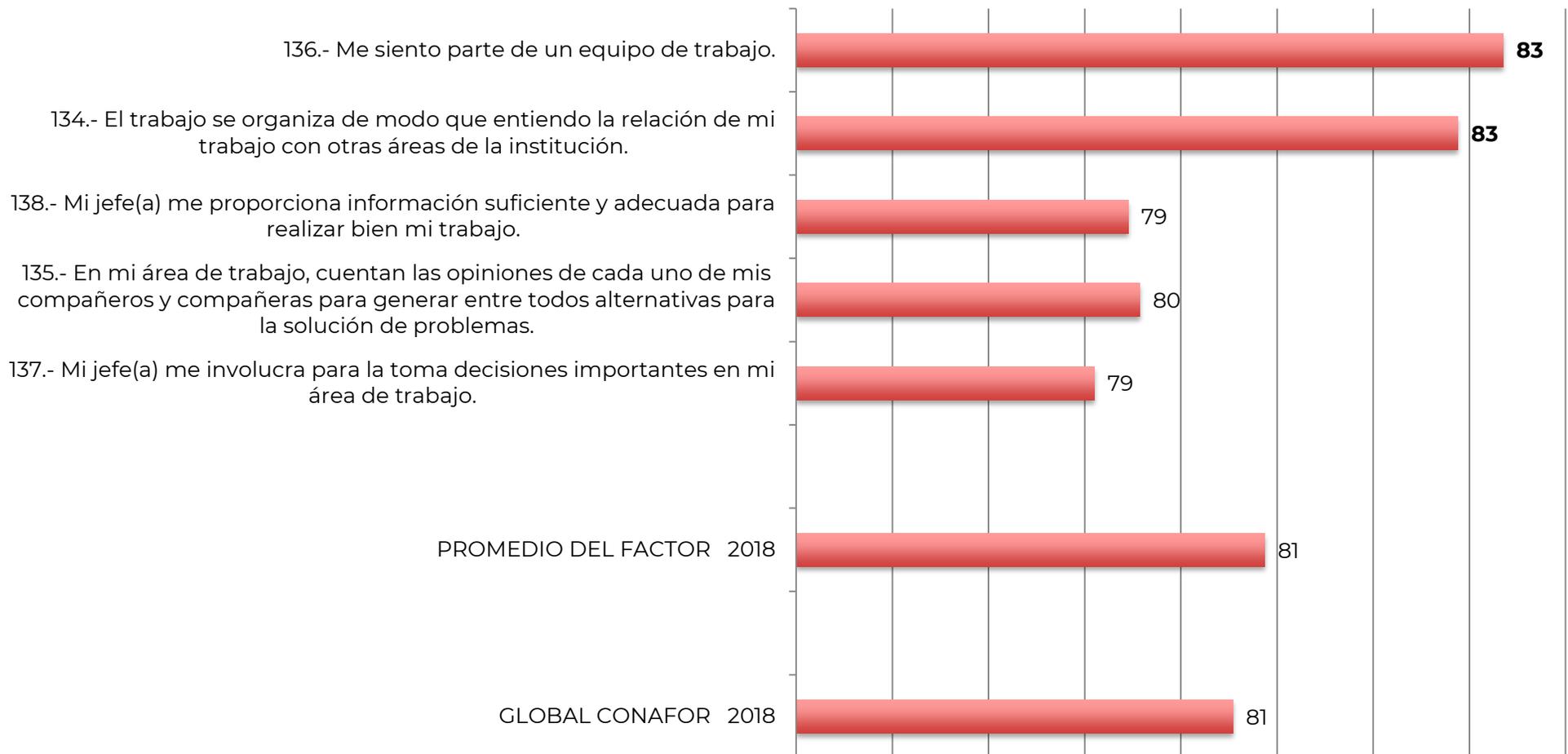


Adaptable al Ciudadano





Colaborativa



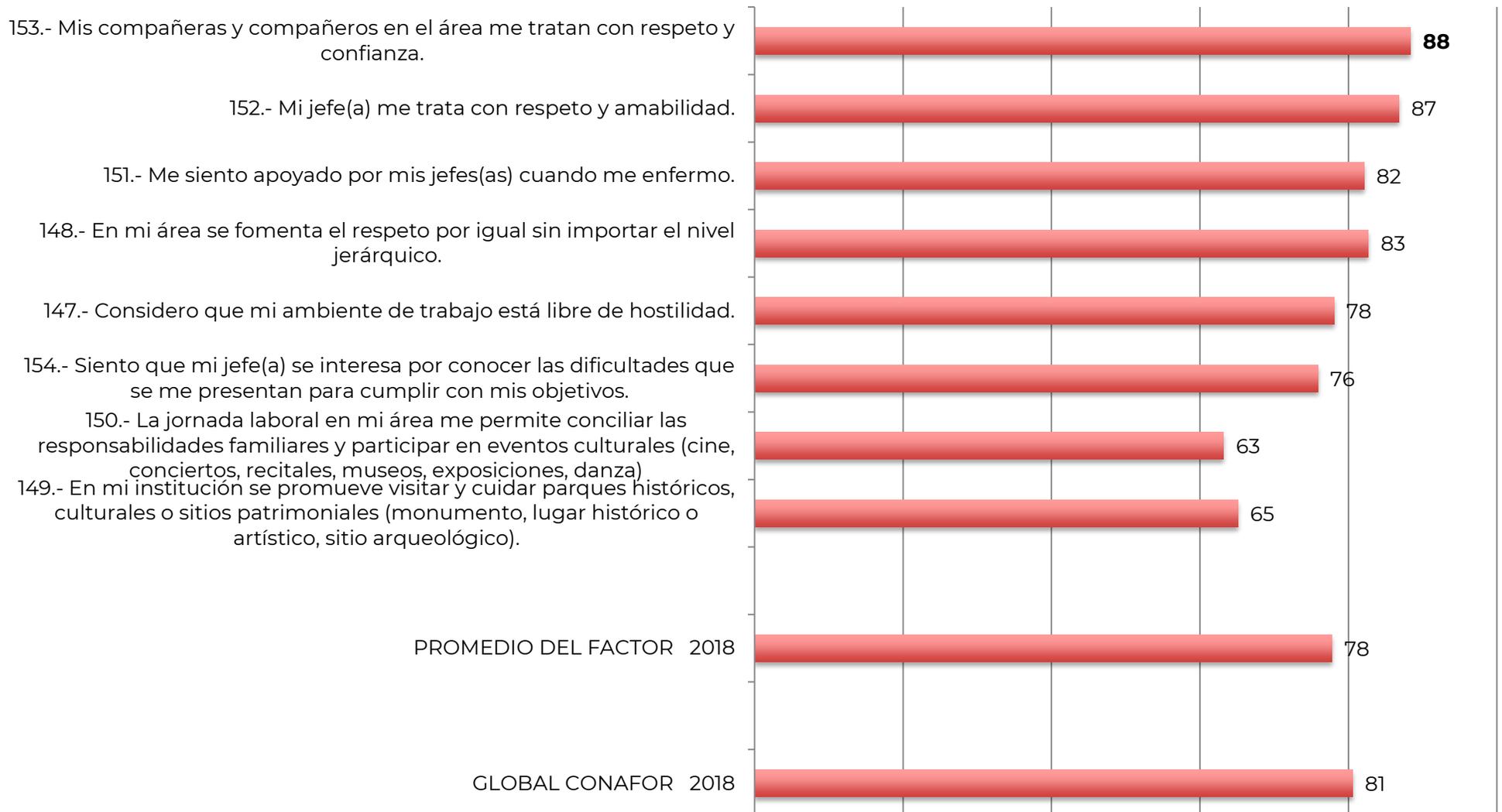


Eficiente





Equilibrada



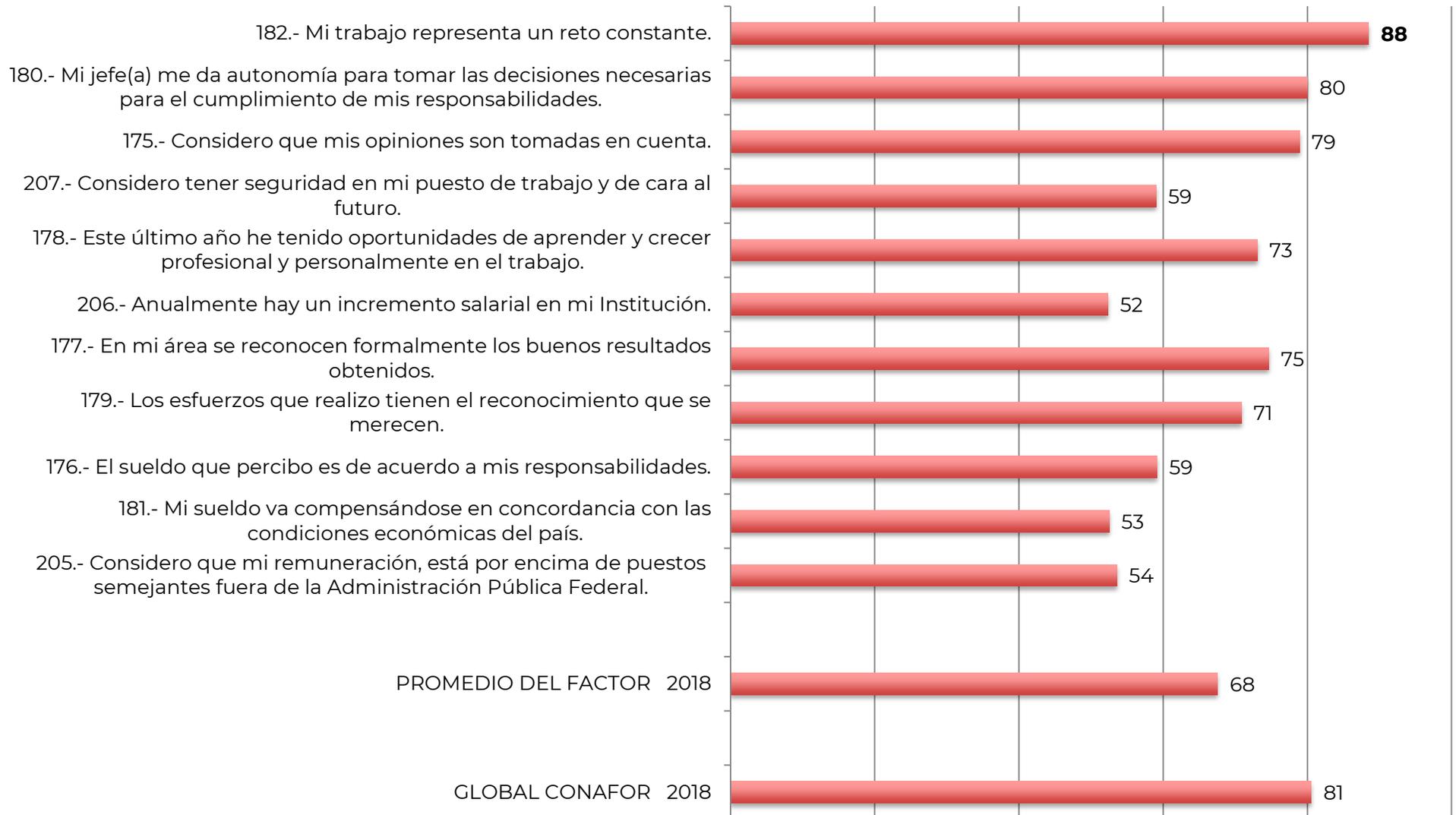


Inclusiva





Motivada





Organizada





Íntegra



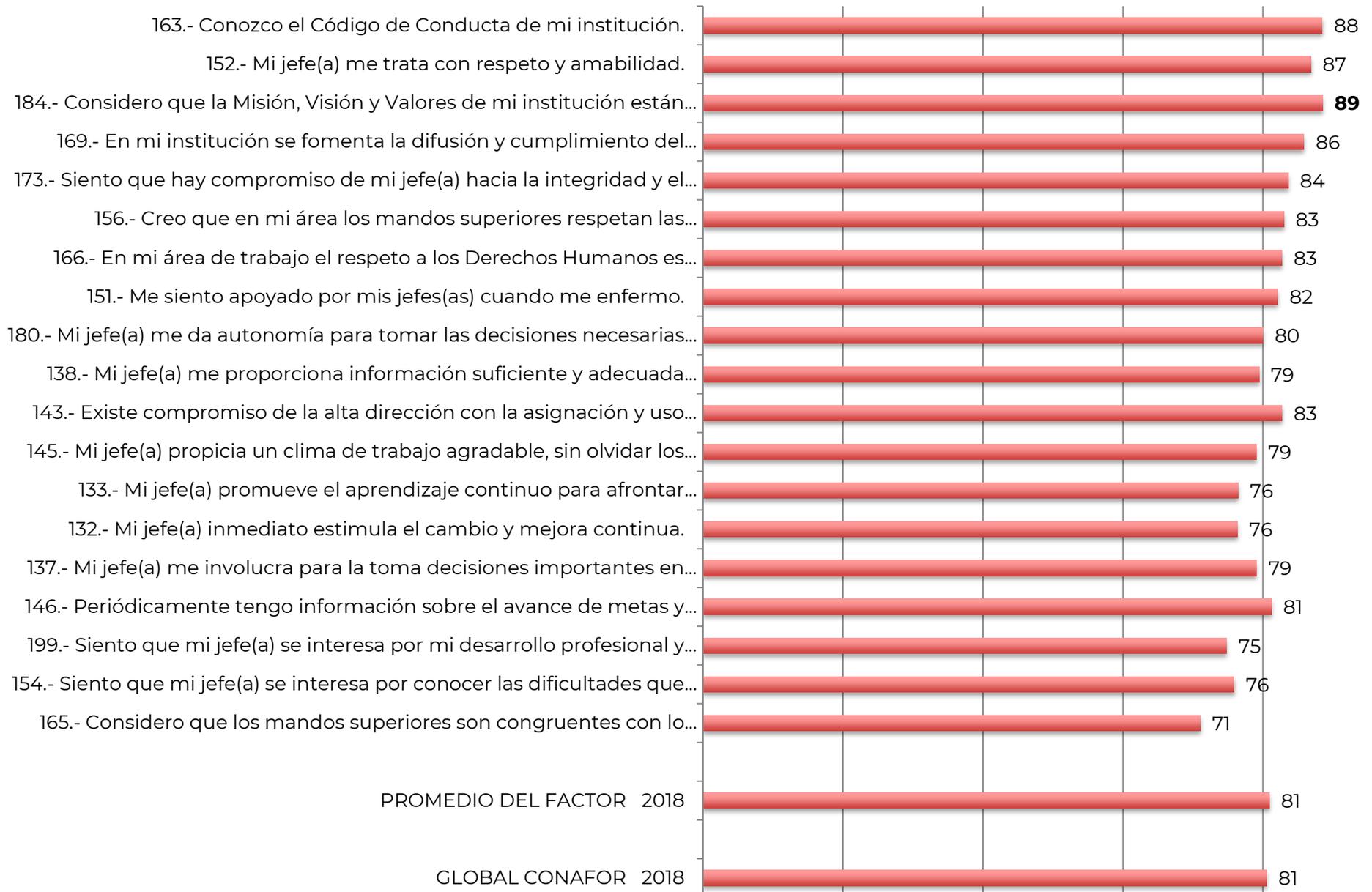


Profesional





Liderazgo integral





Cooperación



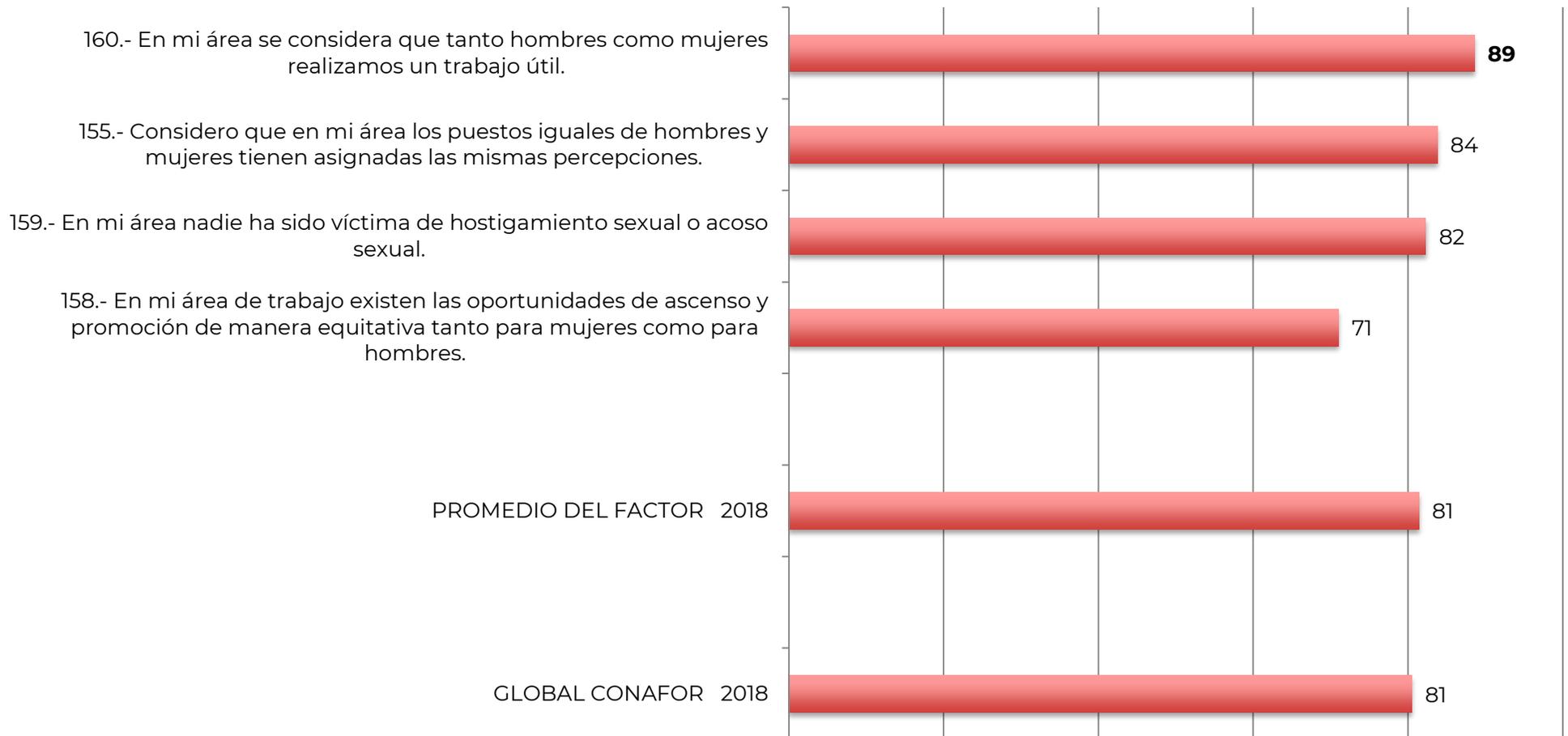


Entorno Cultural y Ecológico



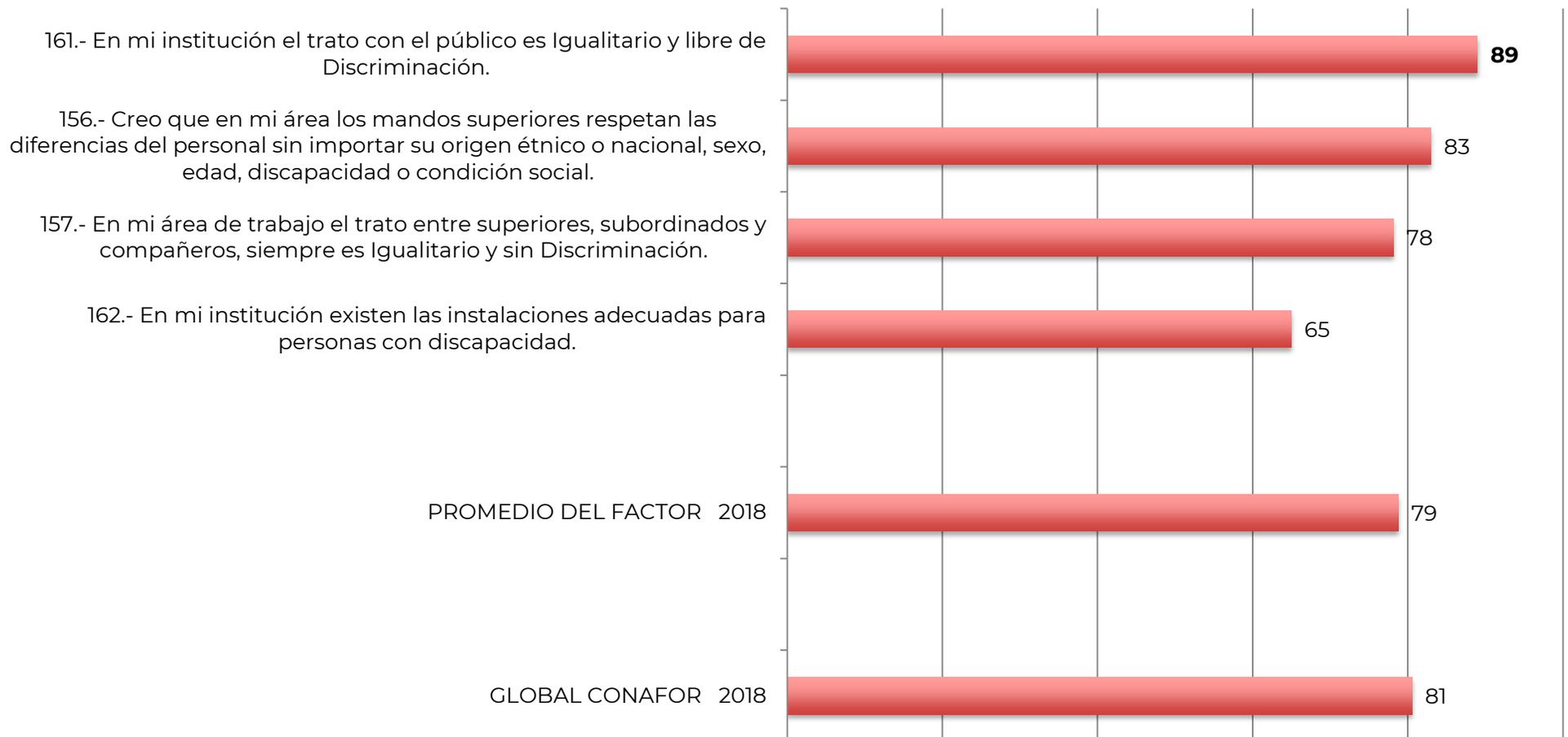


Equidad de género





Igualdad y no discriminación



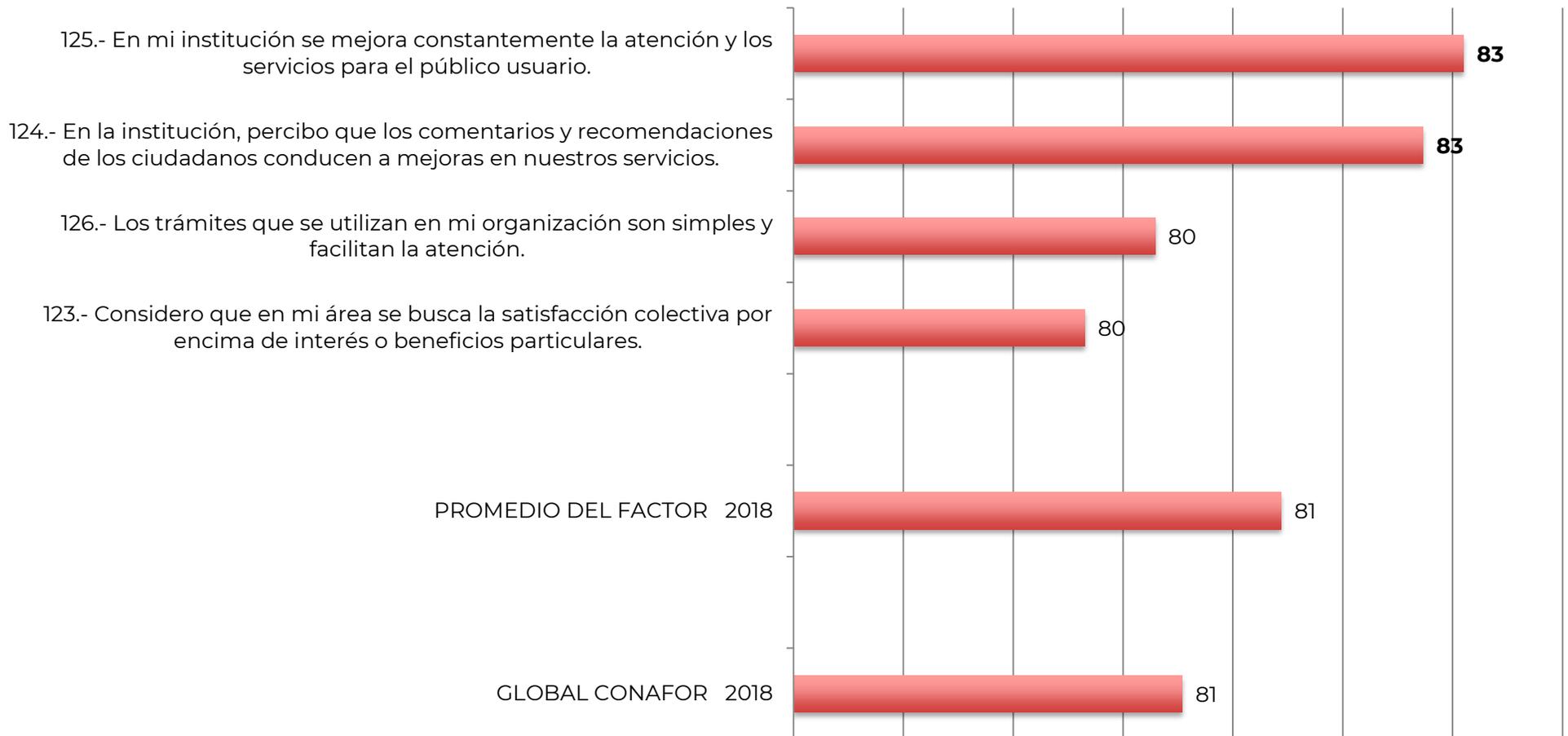


Integridad



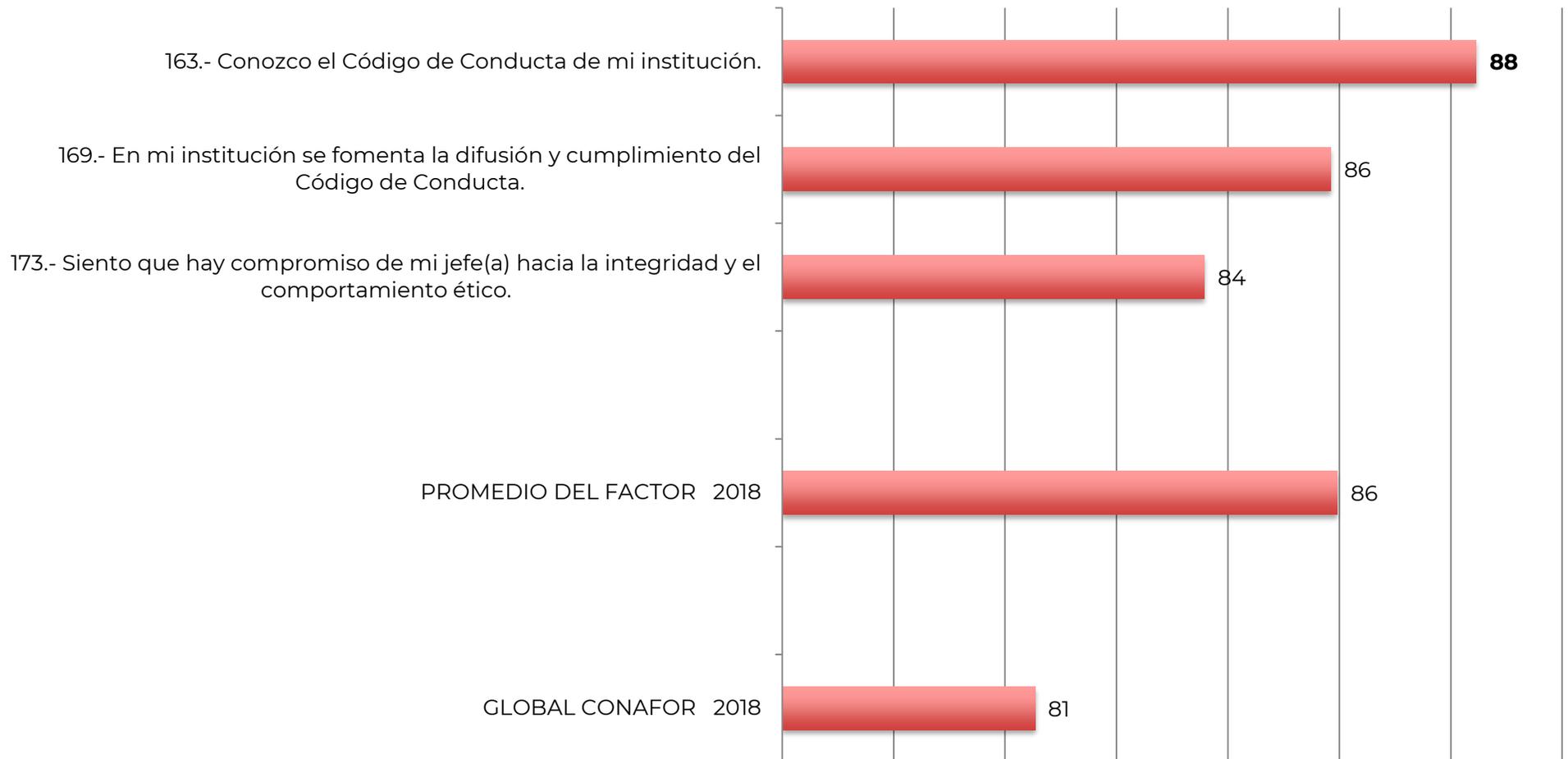


Interés Público



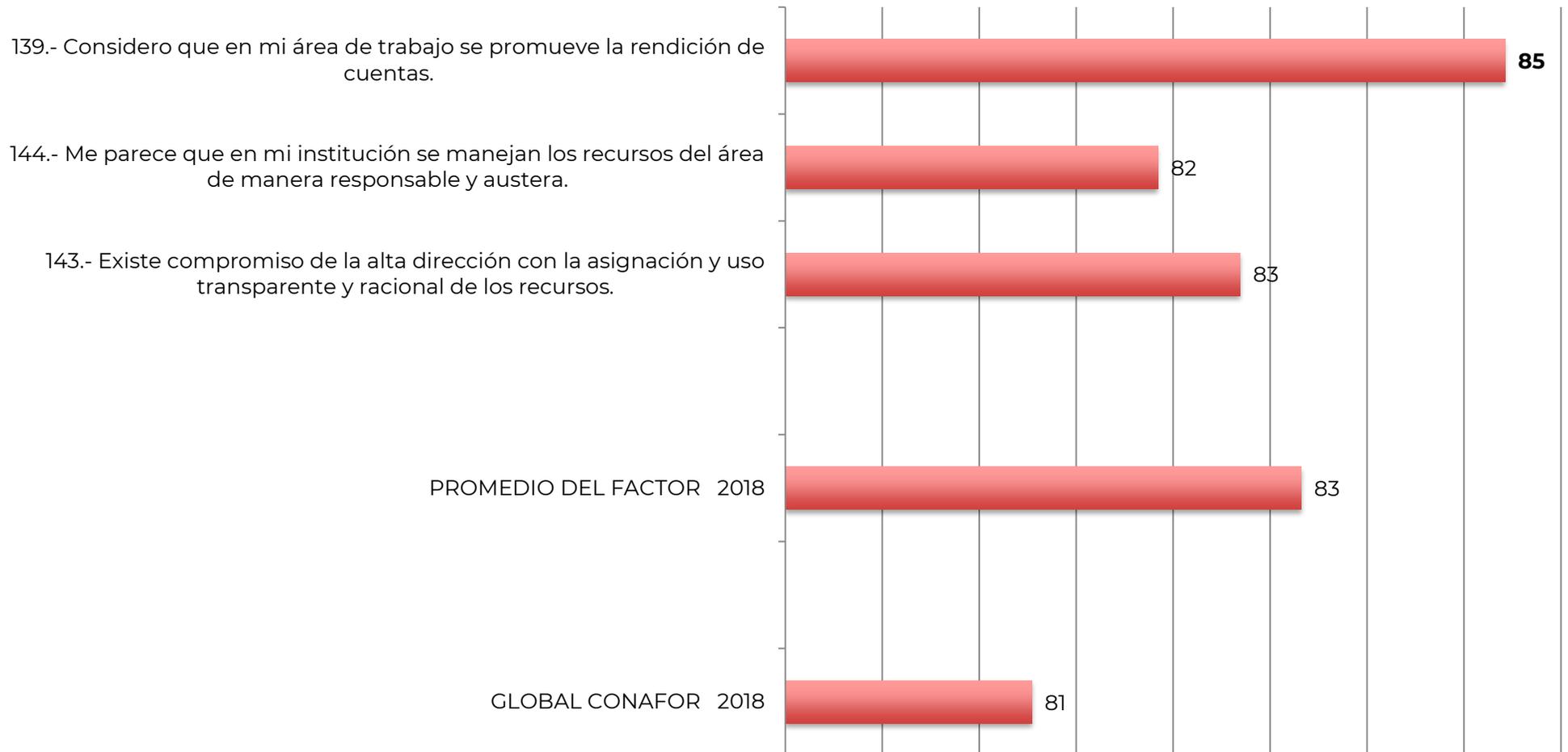


Liderazgo



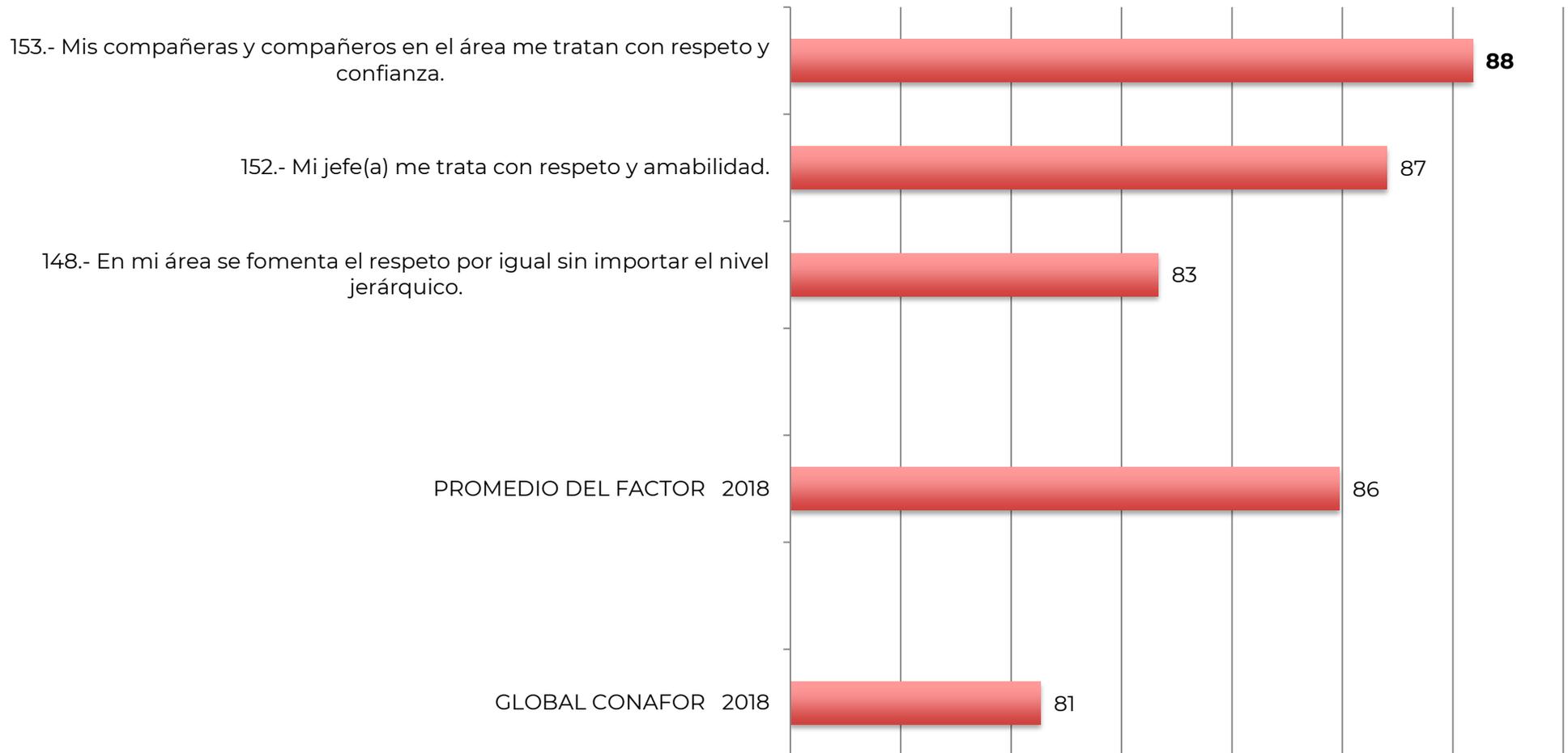


Rendición de Cuentas



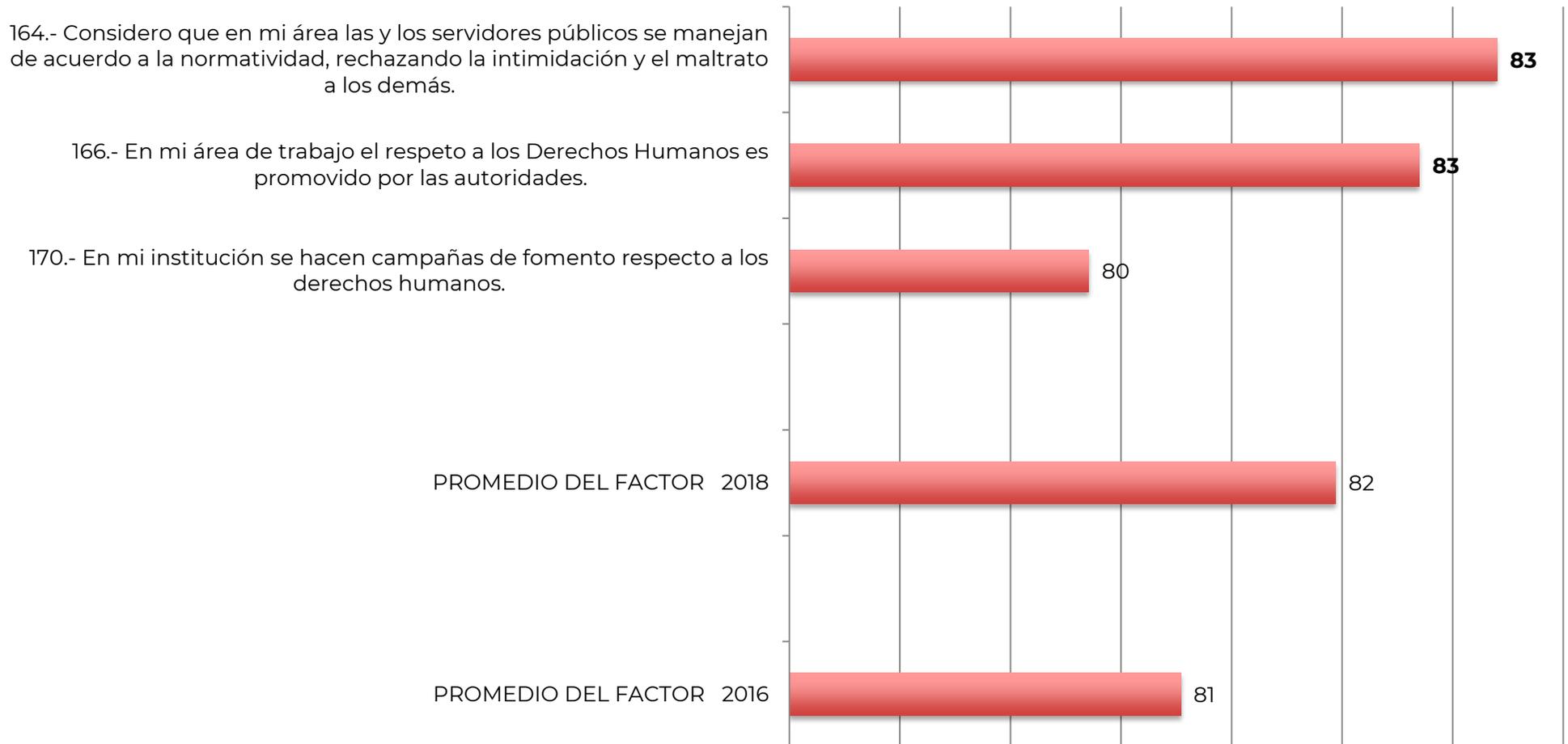


Respeto



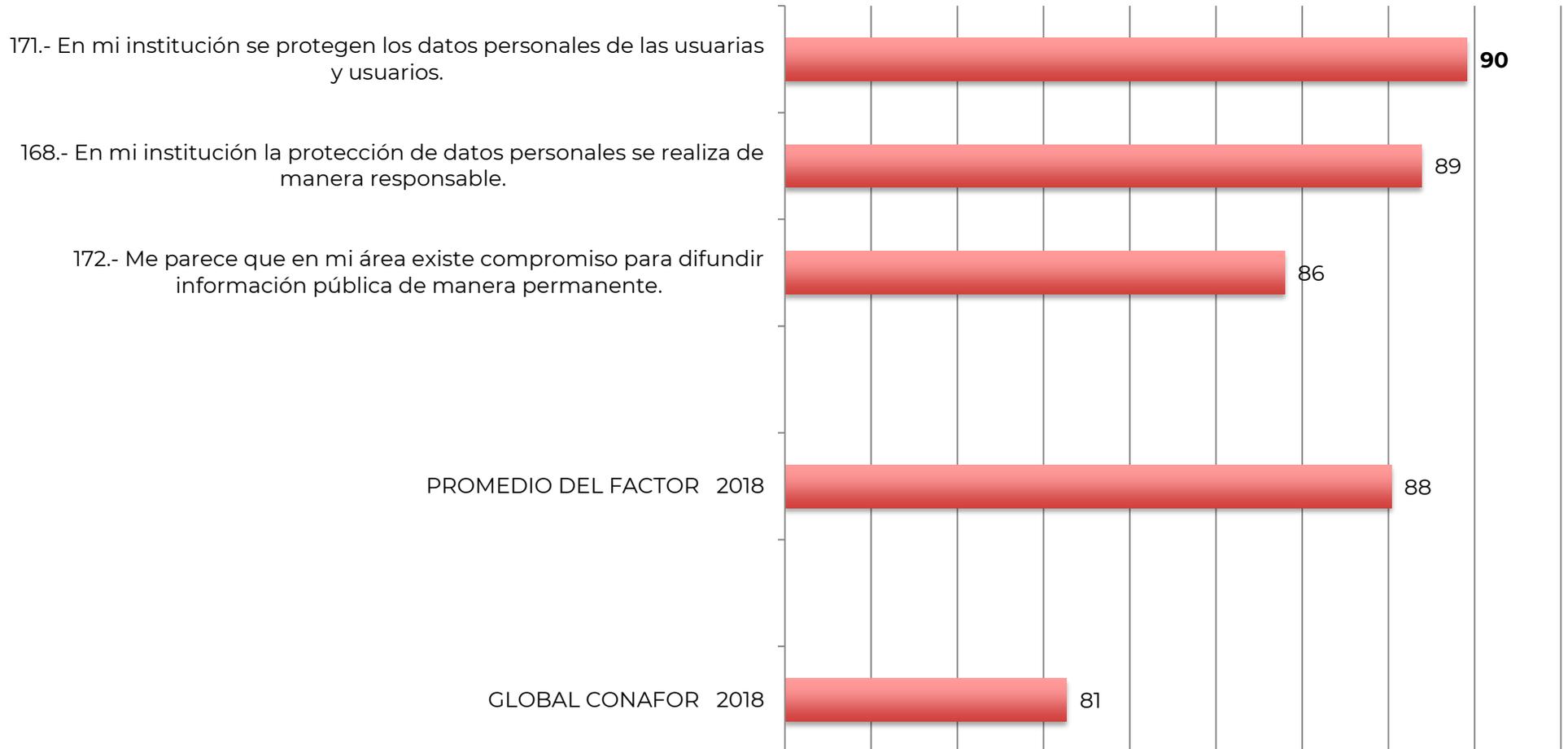


Respeto a los Derechos Humanos



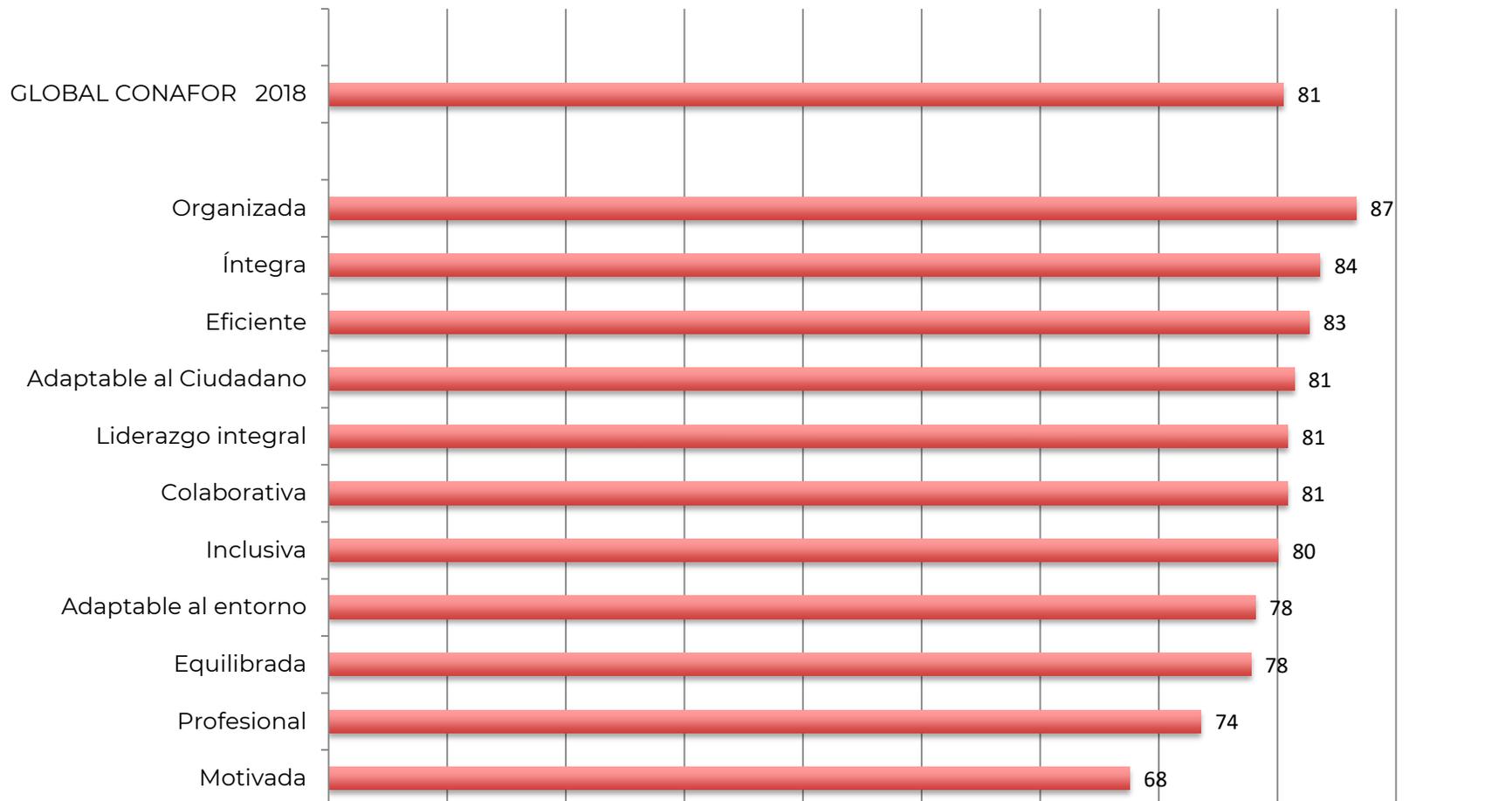


Transparencia





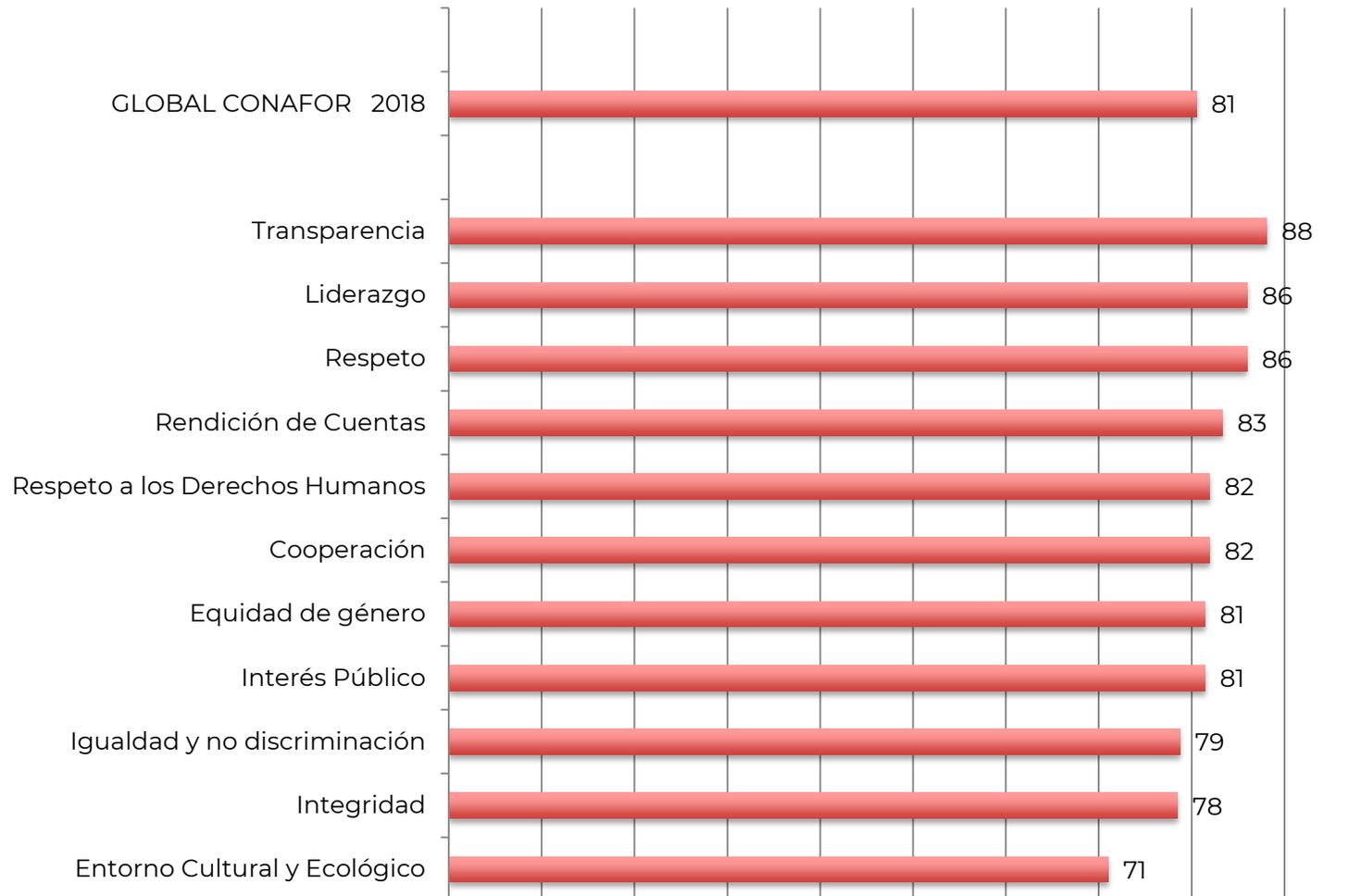
Promedio de calificaciones de los Factores tipo: **Base y Compuesto-Liderazgo** de Clima y Cultura Laboral 2018



El factor **mejor** calificado: “Organizado”
El factor **menor** calificado: “Motivado”



Promedio de calificaciones del Factor tipo: **Compuesto-Valores** de Clima y Cultura Laboral 2018



El valor **mejor** calificado: “Transparencia”

El valor **menor** calificado: “Entorno Cultural y Ecológico”



Los 10 reactivos **mejor** calificados en la CONAFOR



Reactivos – Fortalezas

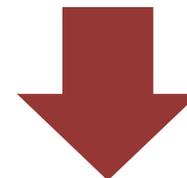




Los 10 reactivos con **menor** calificación en la CONAFOR



Reactivos – Debilidades





SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES



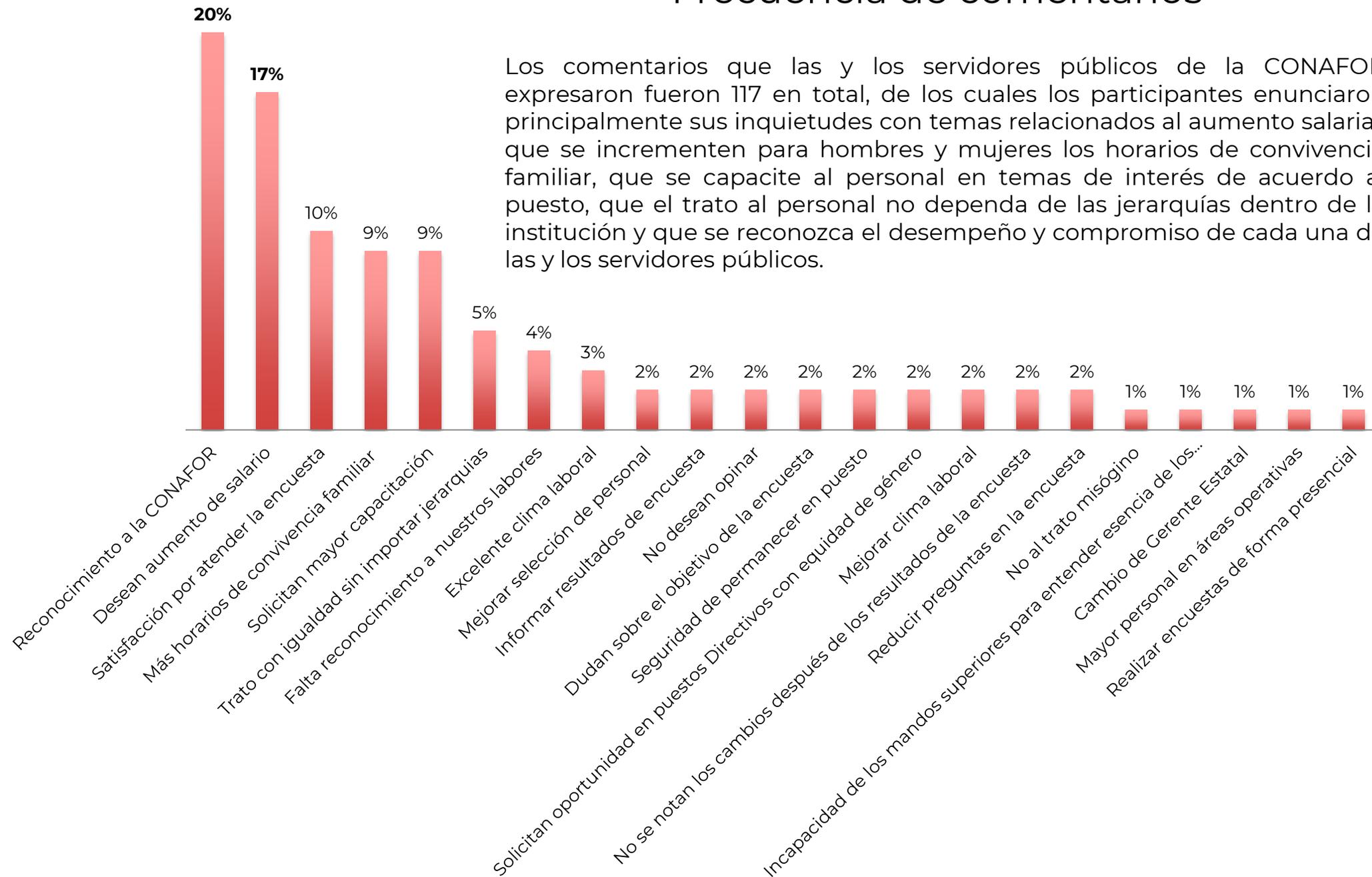
CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Análisis Cualitativo



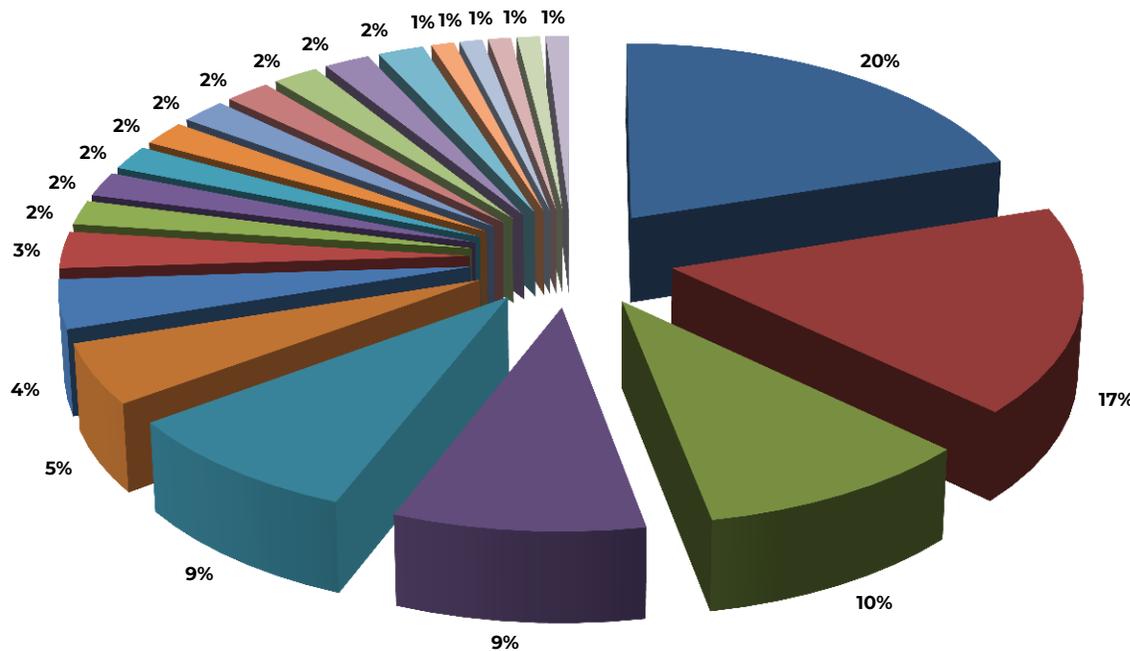
Frecuencia de comentarios

Los comentarios que las y los servidores públicos de la CONAFOR expresaron fueron 117 en total, de los cuales los participantes enunciaron principalmente sus inquietudes con temas relacionados al aumento salarial, que se incrementen para hombres y mujeres los horarios de convivencia familiar, que se capacite al personal en temas de interés de acuerdo al puesto, que el trato al personal no dependa de las jerarquías dentro de la institución y que se reconozca el desempeño y compromiso de cada una de las y los servidores públicos.





Comentarios en porcentaje de la CONAFOR

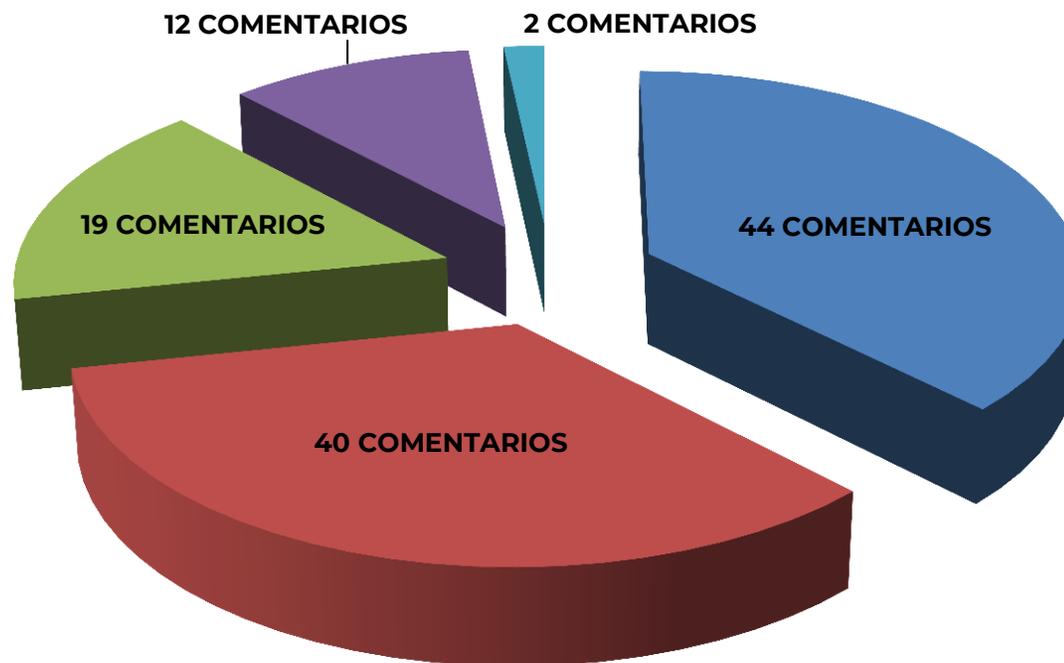


- Reconocimiento a la CONAFOR
- Desean aumento de salario
- Satisfacción por atender la encuesta
- Incrementar mujeres y hombres con horario de convivencia familiar
- Solicitan mayor capacitación
- Trato con igualdad sin importar jerarquias
- Falta reconocimiento a nuestros labores
- Excelente clima laboral
- Mejorar selección de personal
- Informar resultados de encuesta
- No desean opinar
- Dudan sobre el objetivo de la encuesta
- Seguridad de permanecer en puesto
- Solicitan oportunidad en puestos Directivos con equidad de género
- Mejorar clima laboral
- No se notan los cambios después de los resultados de la encuesta
- Reducir preguntas en la encuesta
- No al trato misógino
- Incapacidad de los mandos superiores para entender esencia de los programas
- Cambio de Gerente Estatal
- Mayor personal en áreas operativas
- Realizar encuestas de forma presencial



Comentarios según Tipo de Opinión

Por otro lado, de los **117 comentarios** pronunciados por las y los servidores públicos de la CONAFOR, externaron como **sugerencias** contar con un incremento salarial, mujeres y hombres tener un horario de convivencia familiar y que las capacitaciones sean de acuerdo al área de adscripción; las **felicitaciones** principalmente son del personal que se siente satisfecho de pertenecer a CONAFOR y por su excelente clima laboral; las **quejas** se reflejan en su mayoría al incremento salarial; en la sección de **otros** también se refleja el interés en el incremento salarial; y solo dos personas **no opinaron**.



■ SUGERENCIA ■ FELICITACIÓN ■ QUEJA ■ OTRO ■ NO DESEO OPINAR



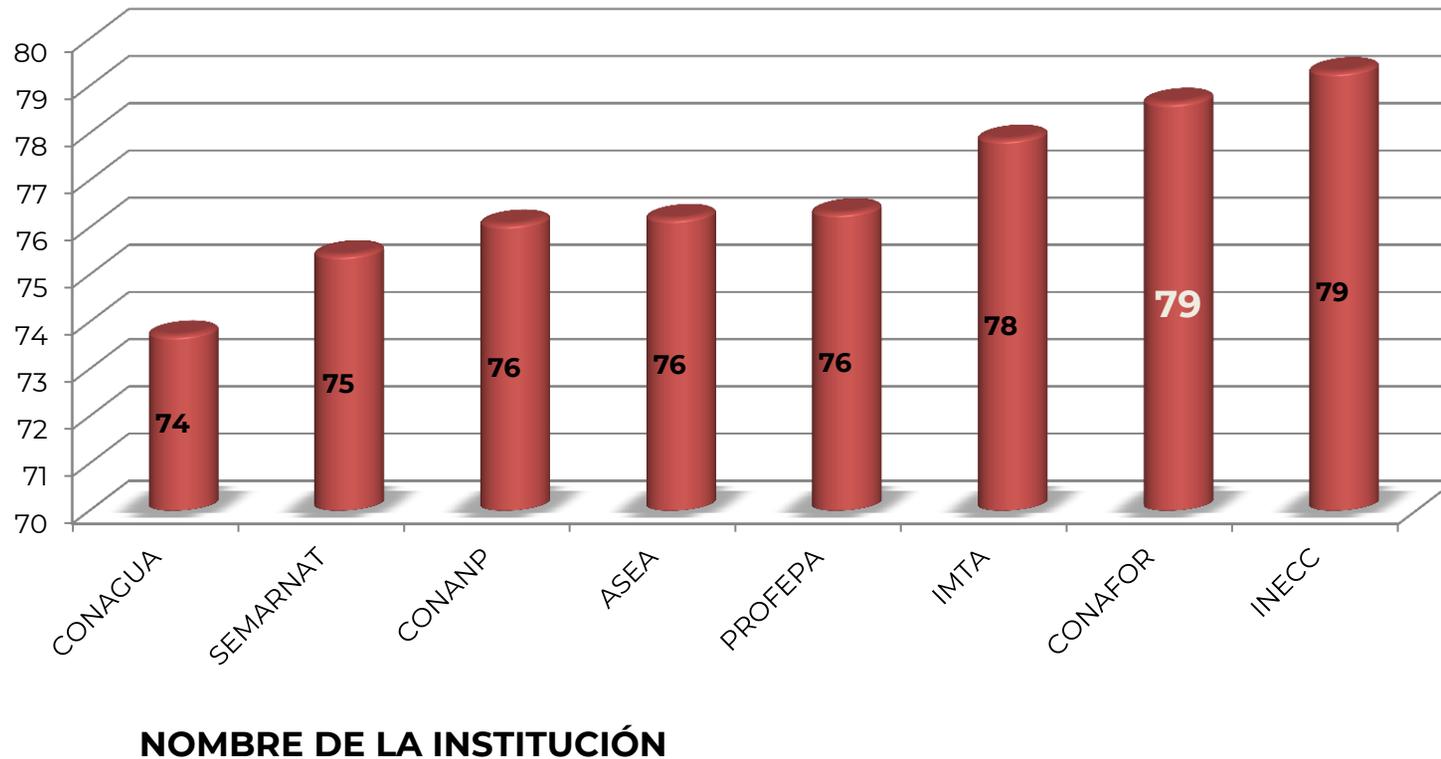
SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES



Análisis Comparativo



Comparativo entre Instituciones, Ramo 16.



SEMARNAT.- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales

CONAFOR.- Comisión Nacional Forestal

IMTA.- Instituto Mexicano de Tecnología del Agua

INECC.- Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático

ASEA.- Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos

CONAGUA.- Comisión Nacional del Agua

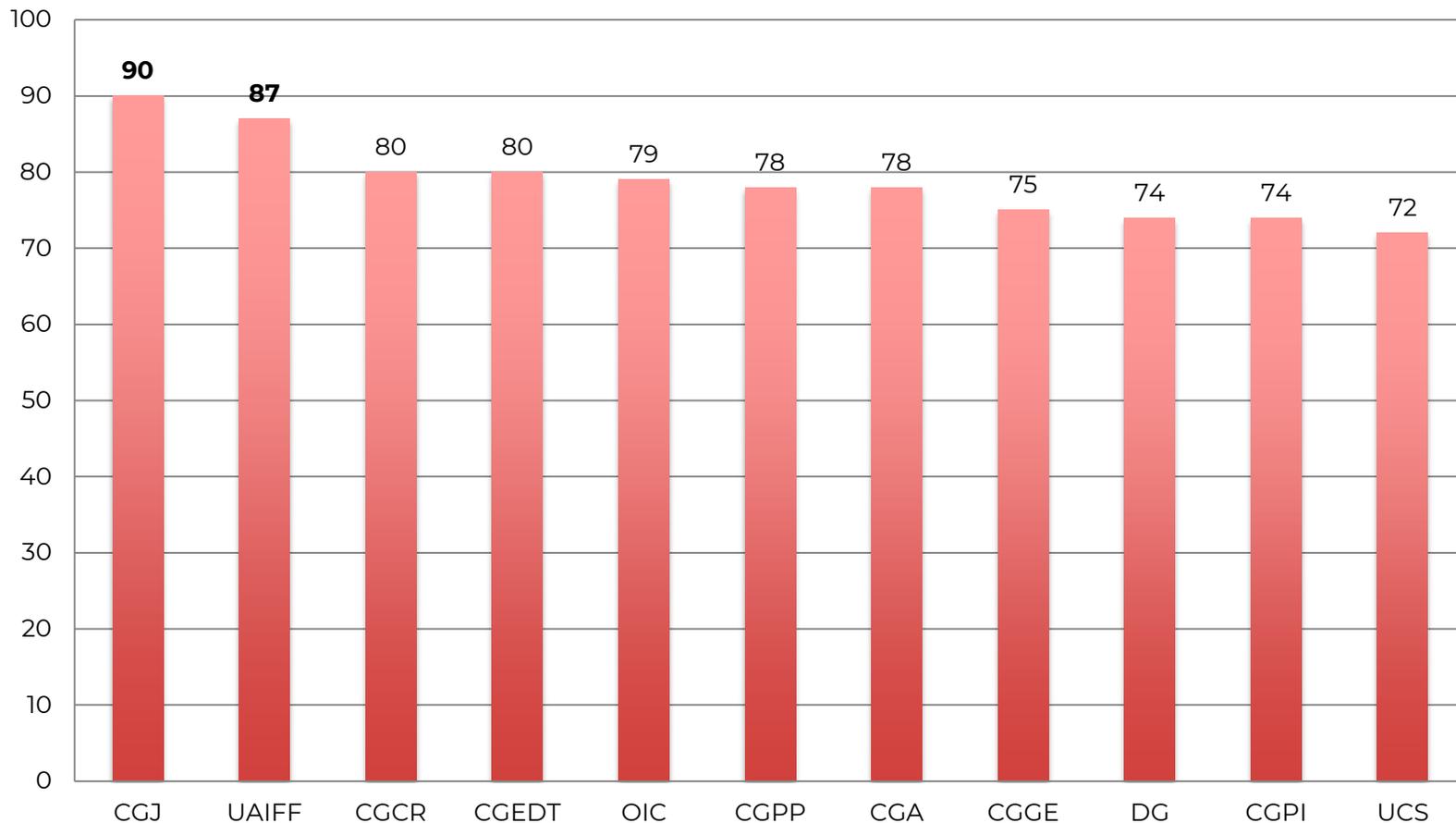
CONANP.- Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas

PROFEPA.- Procuraduría Federal de Protección al Ambiente

Se observa que la **CONAFOR**, se encuentra en el **primer lugar** en cuanto la satisfacción del clima laboral en su ramo 16. Se puede identificar en la gráfica que entre SEMARNAT y CONAFOR la diferencia es de 4 puntos.



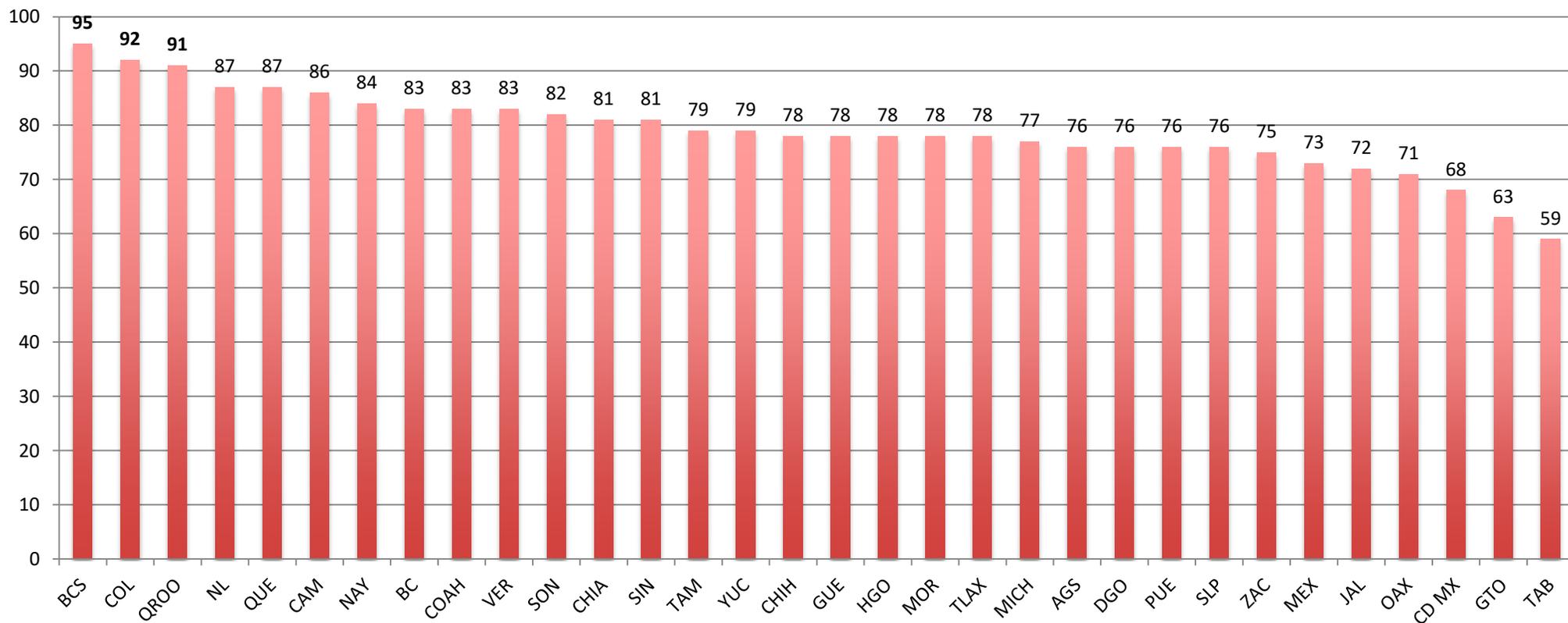
Reporte Global en Oficinas Centrales



Se observa que la Coordinación General Jurídica y la Unidad de Asuntos Internacionales y de Fomento Financiero fueron las Unidades Administrativas con mayor índice de evaluación.



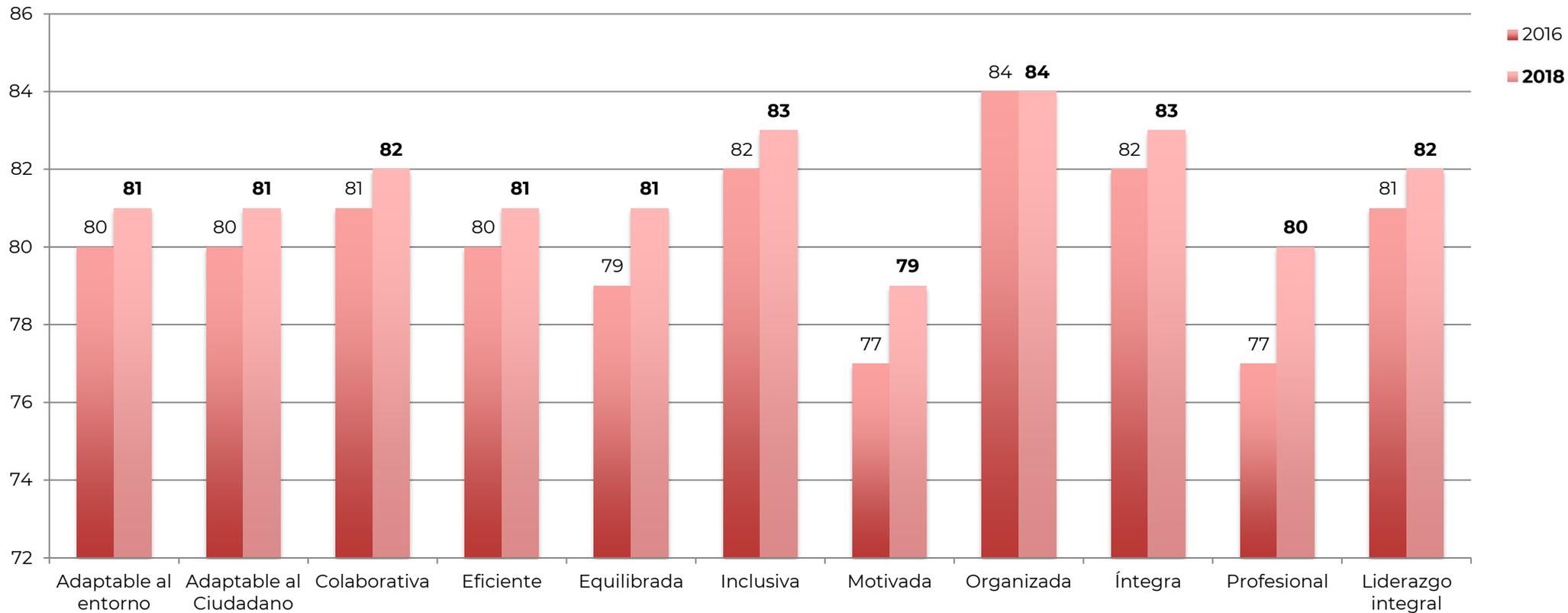
Reporte Global en Gerencias Estatales



Se observa que la Gerencia Estatal de Baja California Sur, Colima y Quintana Roo obtuvieron el mayor índice de evaluación.



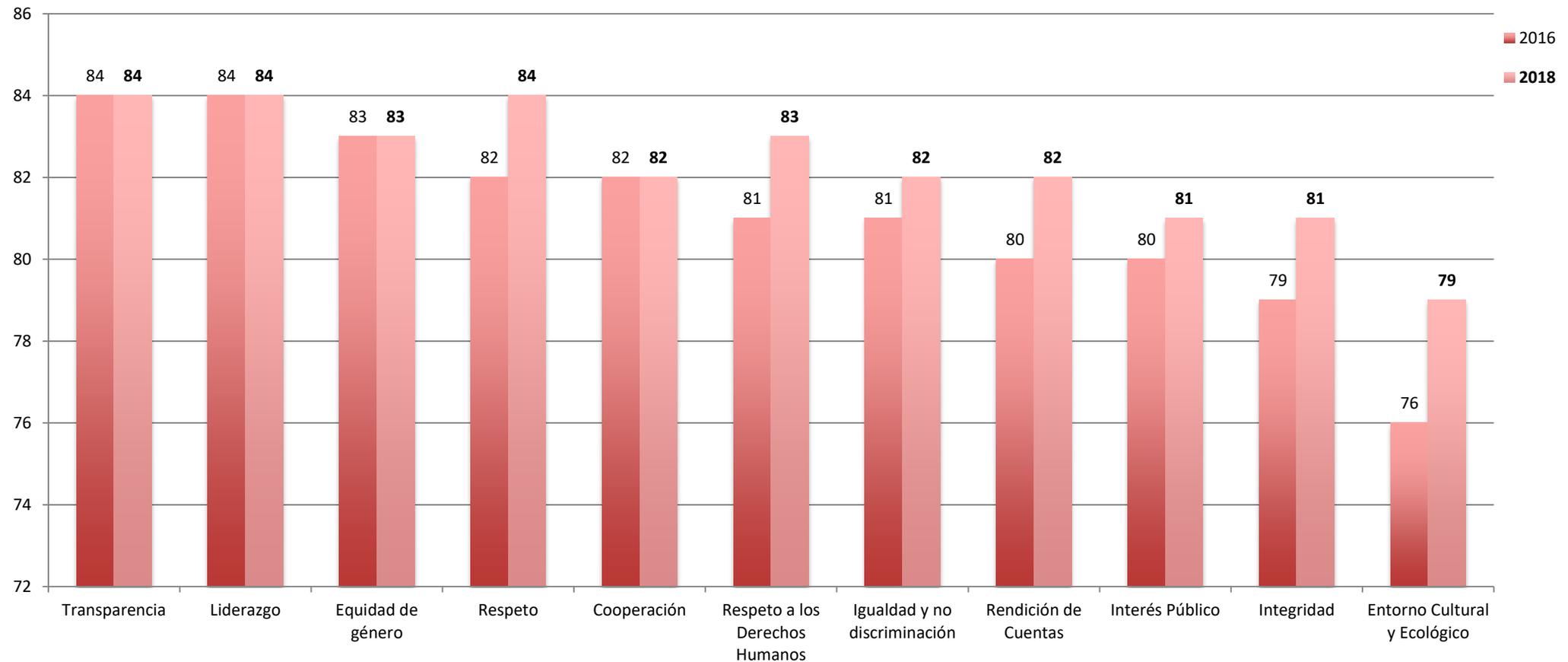
Comparativo de resultados ECCO 2016 – ECCO 2018 “Factores de Clima y Cultura Organizacional APF “



Como se muestra en la gráfica, los factores **augmentaron** en el año **2018**



Comparativo de resultados ECCO 2016 – ECCO 2018 “Valores”



Como se muestra en la gráfica, los factores en cuanto a valores **aumentaron** en el año **2018**



Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional anterior (2017-2018)

Núm.	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)	1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º 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



Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional anterior (2017-2018)

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		



Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional anterior (2017-2018)

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.	Estrategia	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).	Estrategia	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	



Porcentaje de Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017-2018.

Prácticas Programadas	Número de Prácticas Cumplidas
9	9
Porcentaje de Efectividad	100%