

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2016

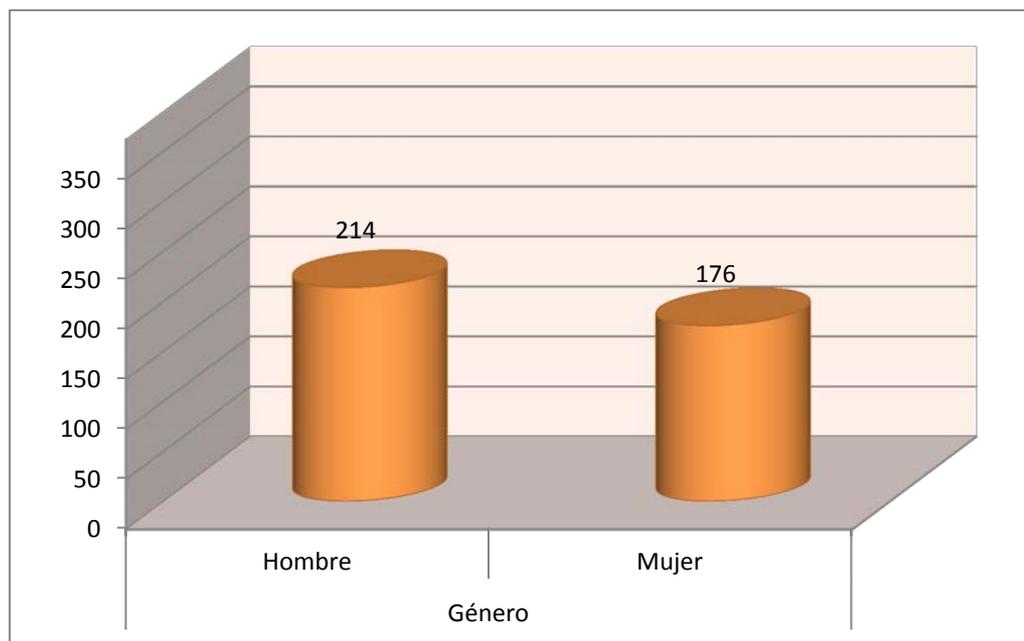
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017





Estadísticas con base en 390 encuestas.

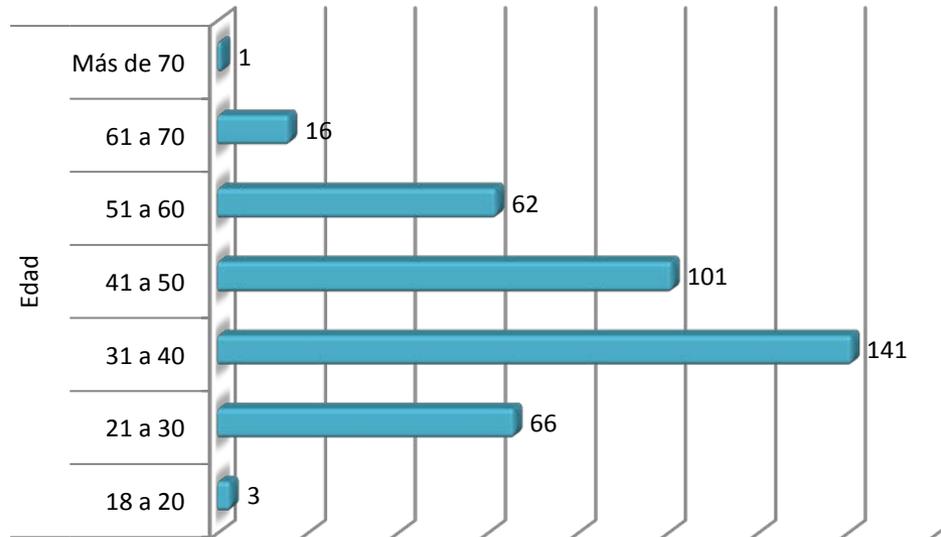
A) Género.





Estadísticas con base en 390 encuestas.

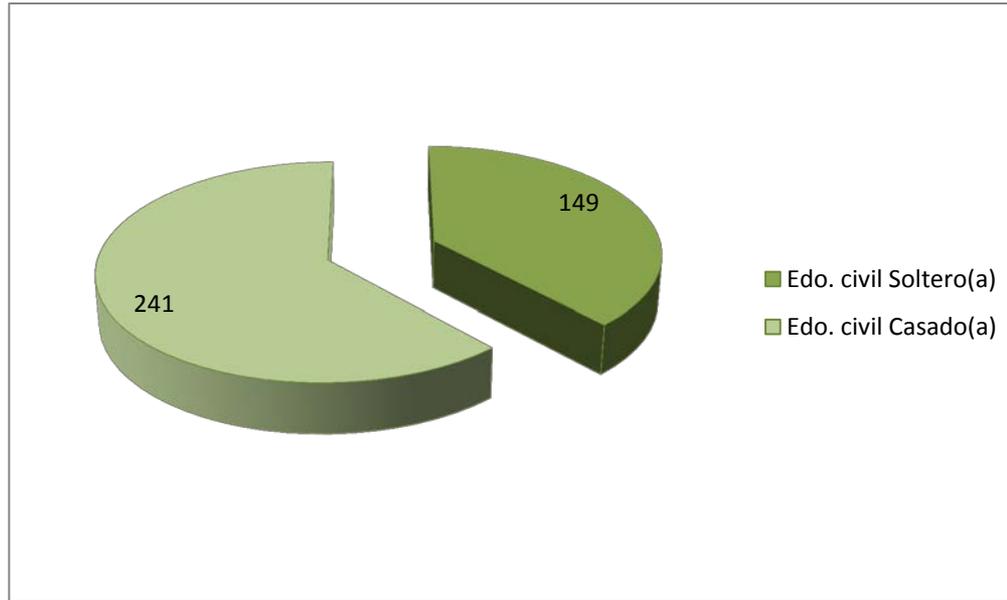
B) Edad.





Estadísticas con base en 390 encuestas.

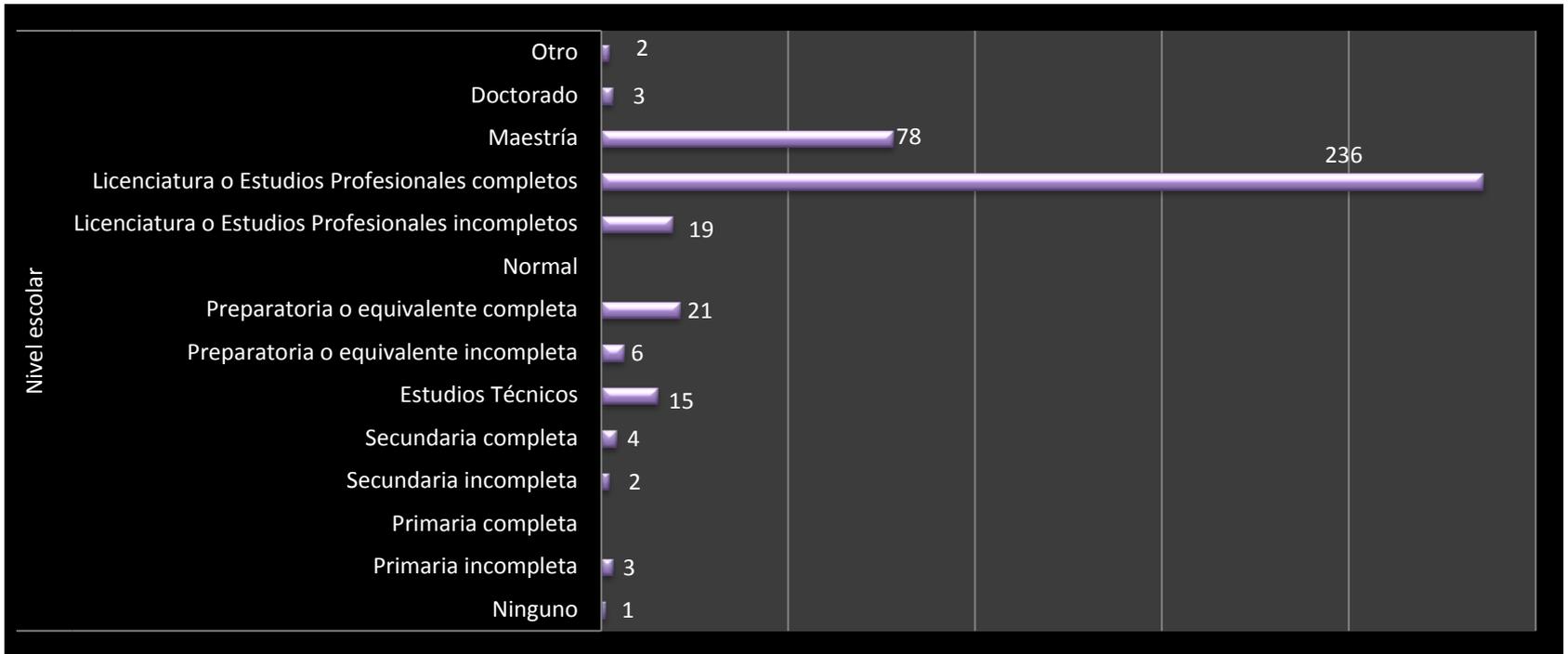
C) Estado Civil.





Estadísticas con base en 390 encuestas.

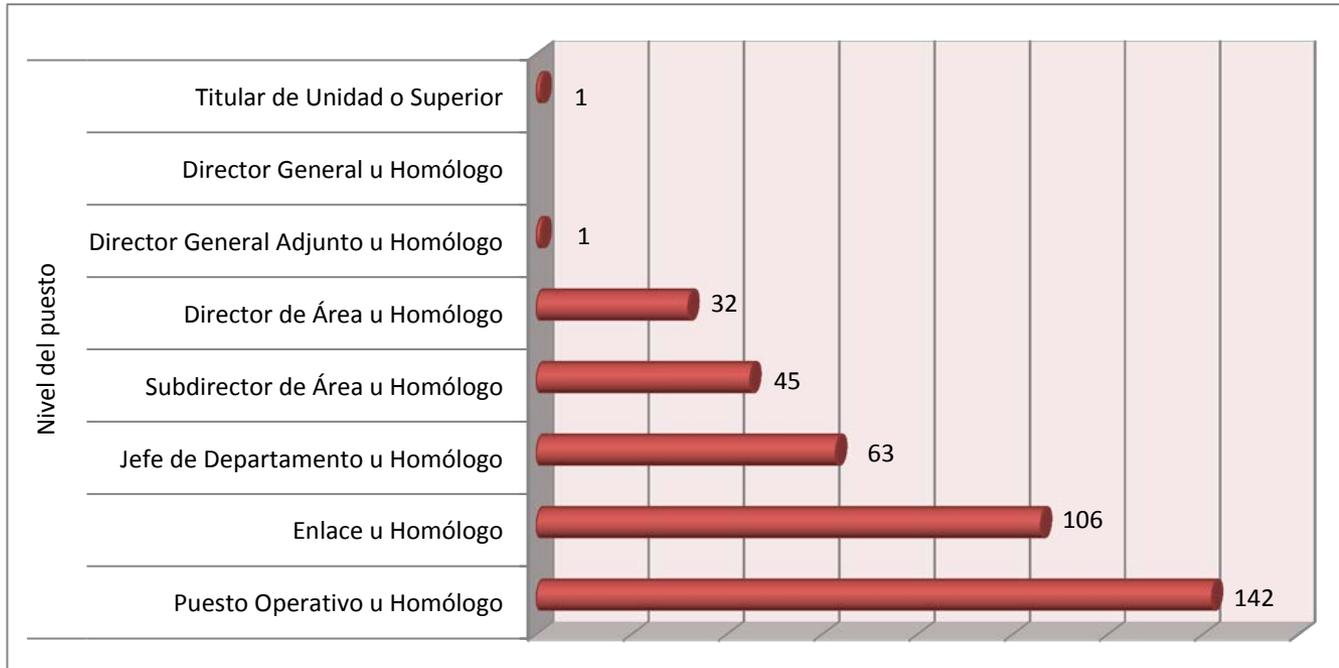
D) Nivel escolar.





Estadísticas con base en 390 encuestas.

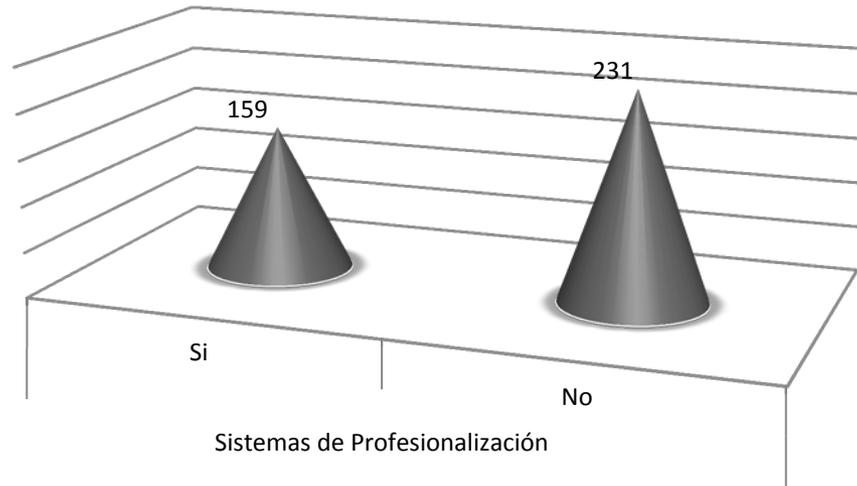
E) Nivel de puesto.





Estadísticas con base en 390 encuestas.

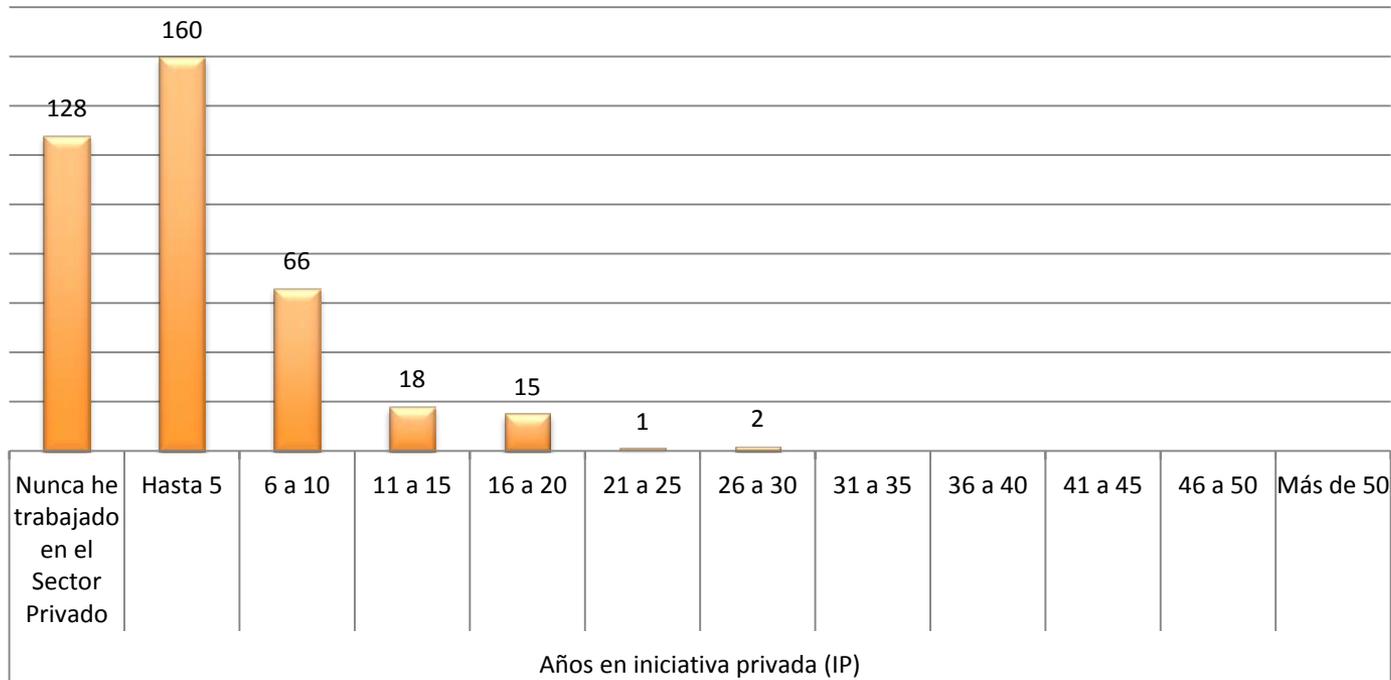
F) Sistemas de Profesionalización.





Estadísticas con base en 390 encuestas.

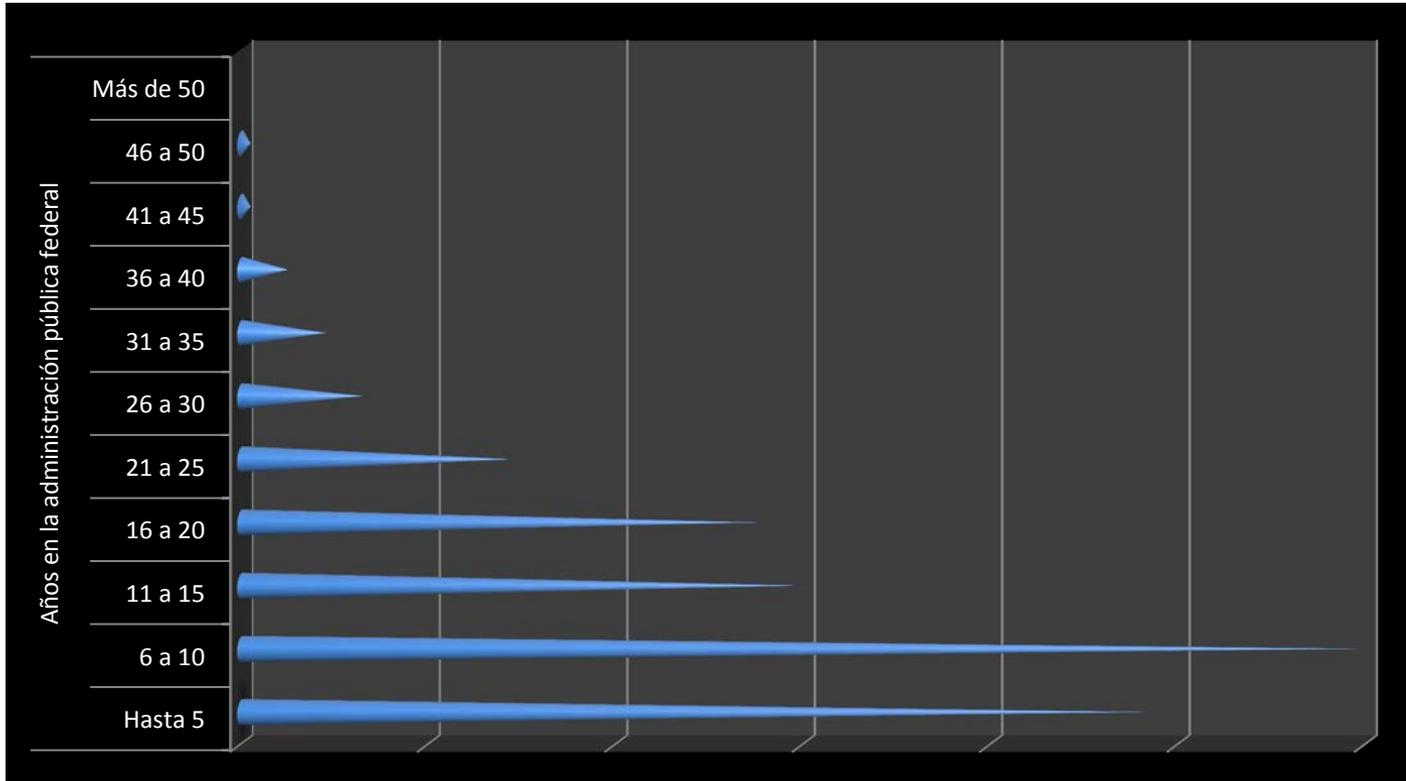
G) Años en iniciativa privada.





Estadísticas con base en 390 encuestas.

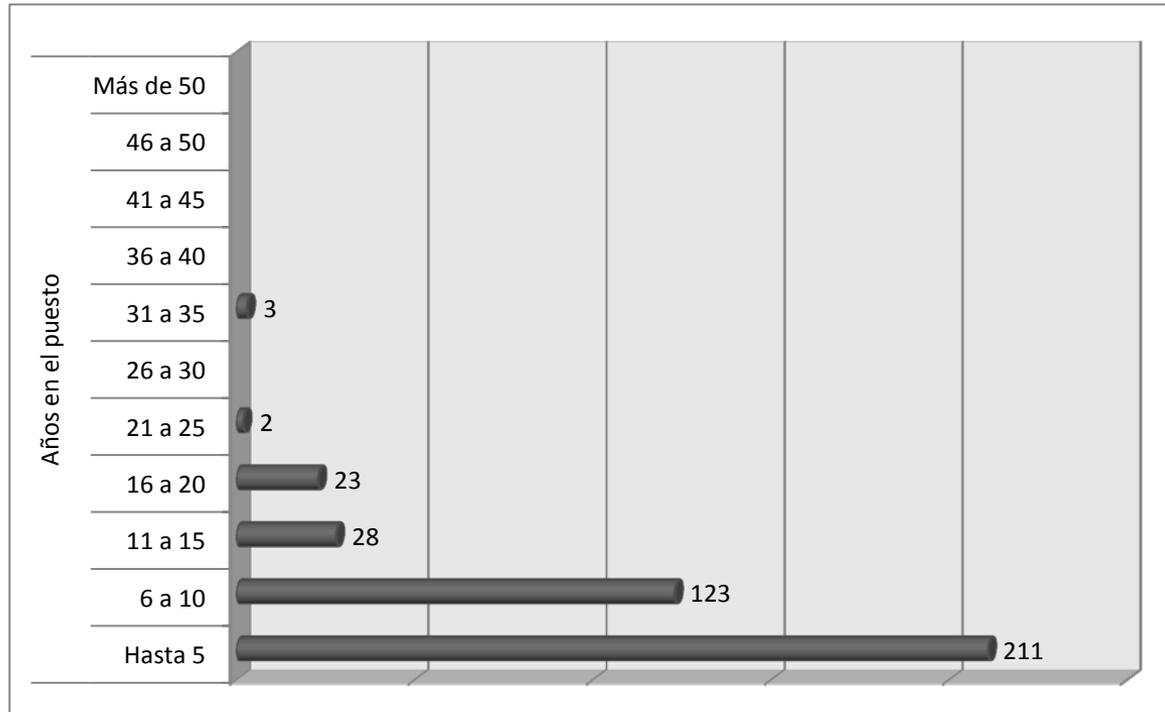
H) Años en la APF.





Estadísticas con base en 390 encuestas.

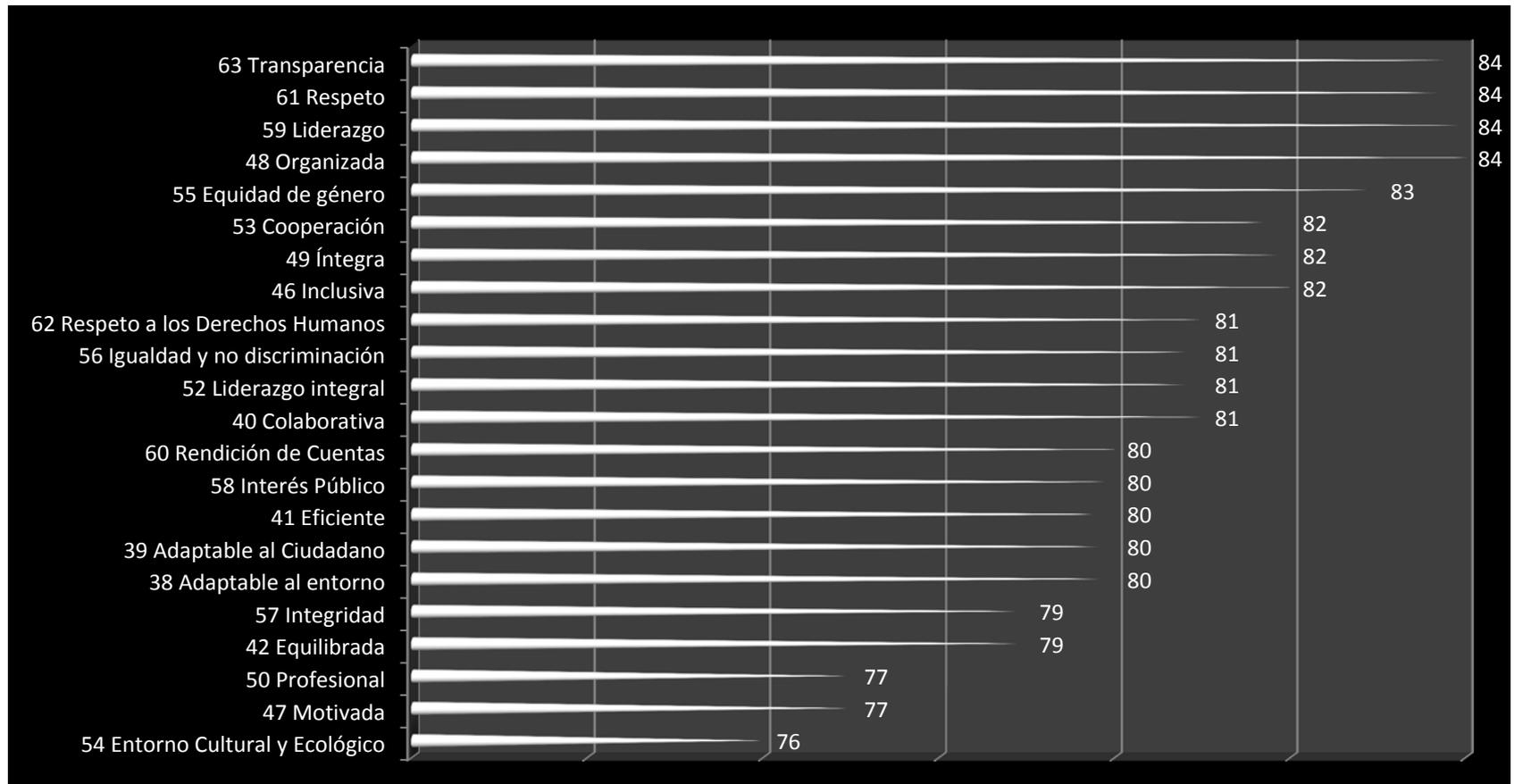
I) Años en el puesto.





Estadísticas con base en 390 encuestas.

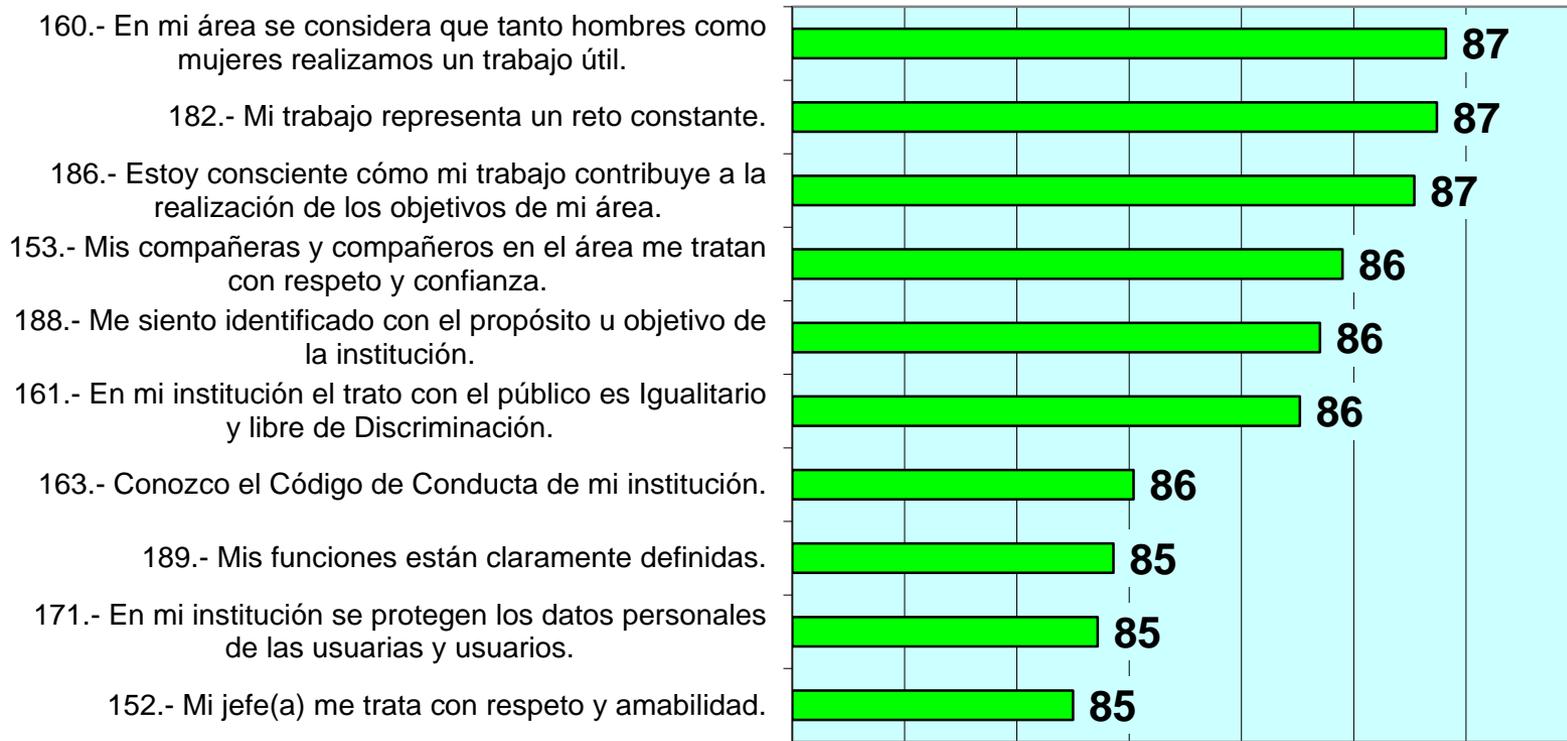
J) Índices generales de la ECCO 2016.





Los 10 reactivos mejor calificados de la APF.

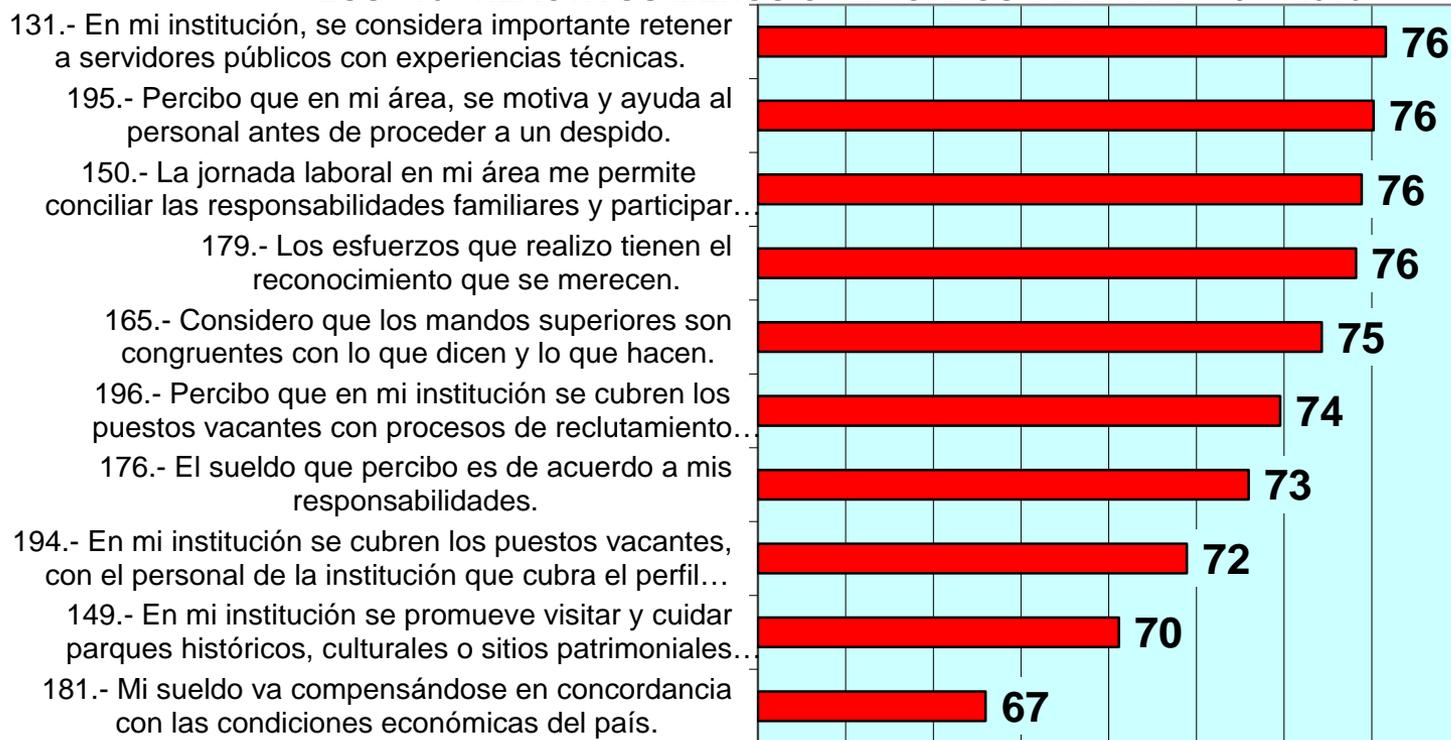
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2016





Los 10 reactivos menos calificados de la APF.

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2016





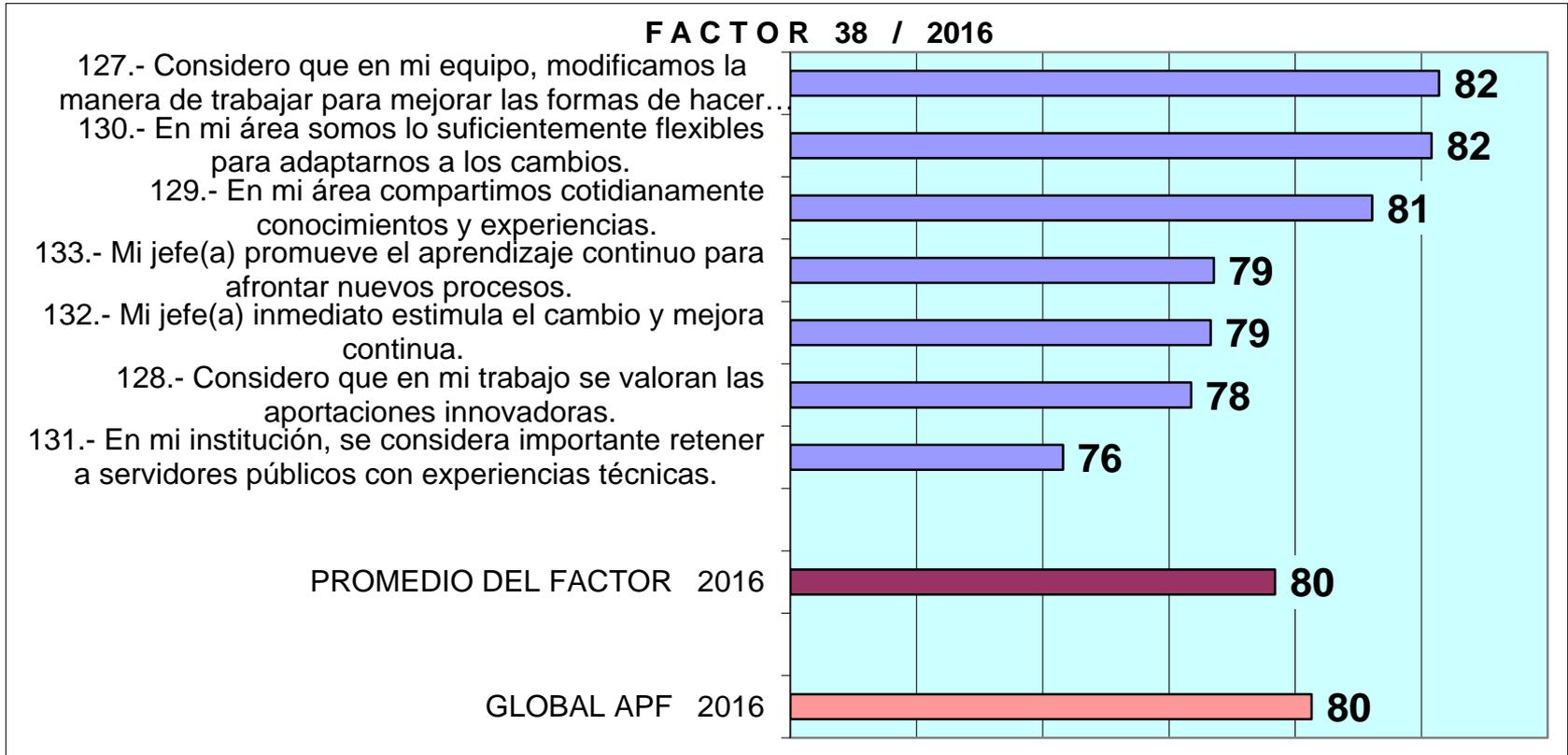
Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2016

Resultados por Factor - Reactivo.





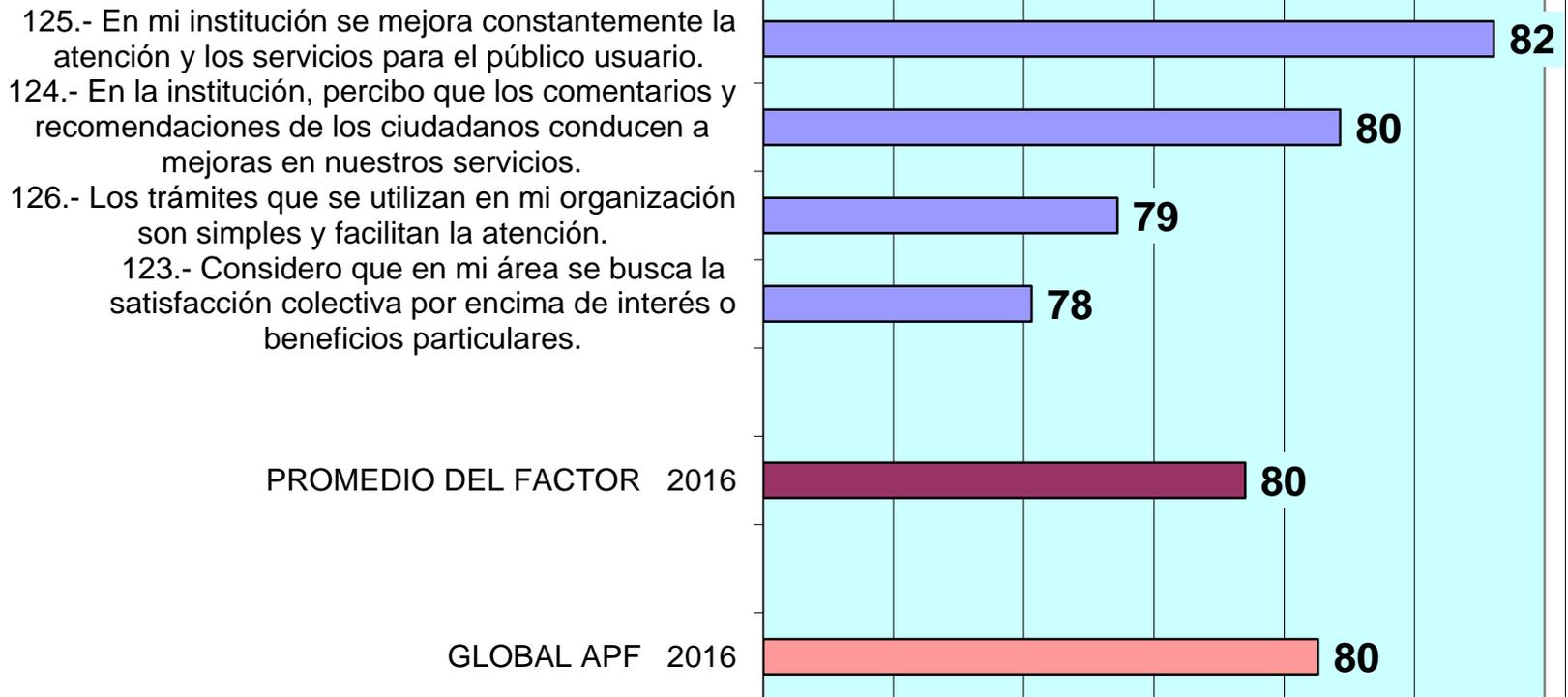
38. Adaptable al entorno.





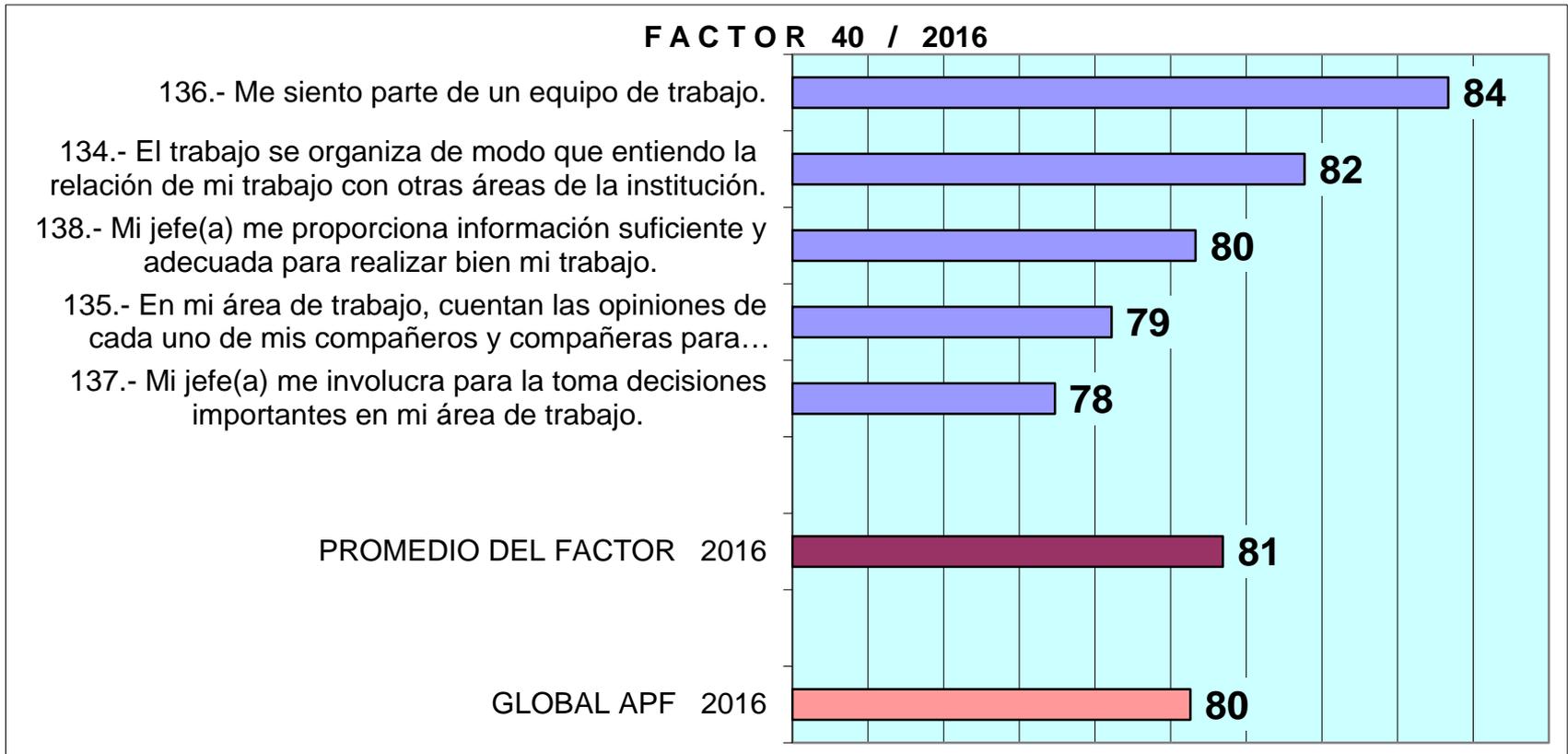
39. Adaptable al ciudadano.

FACTOR 39 / 2016





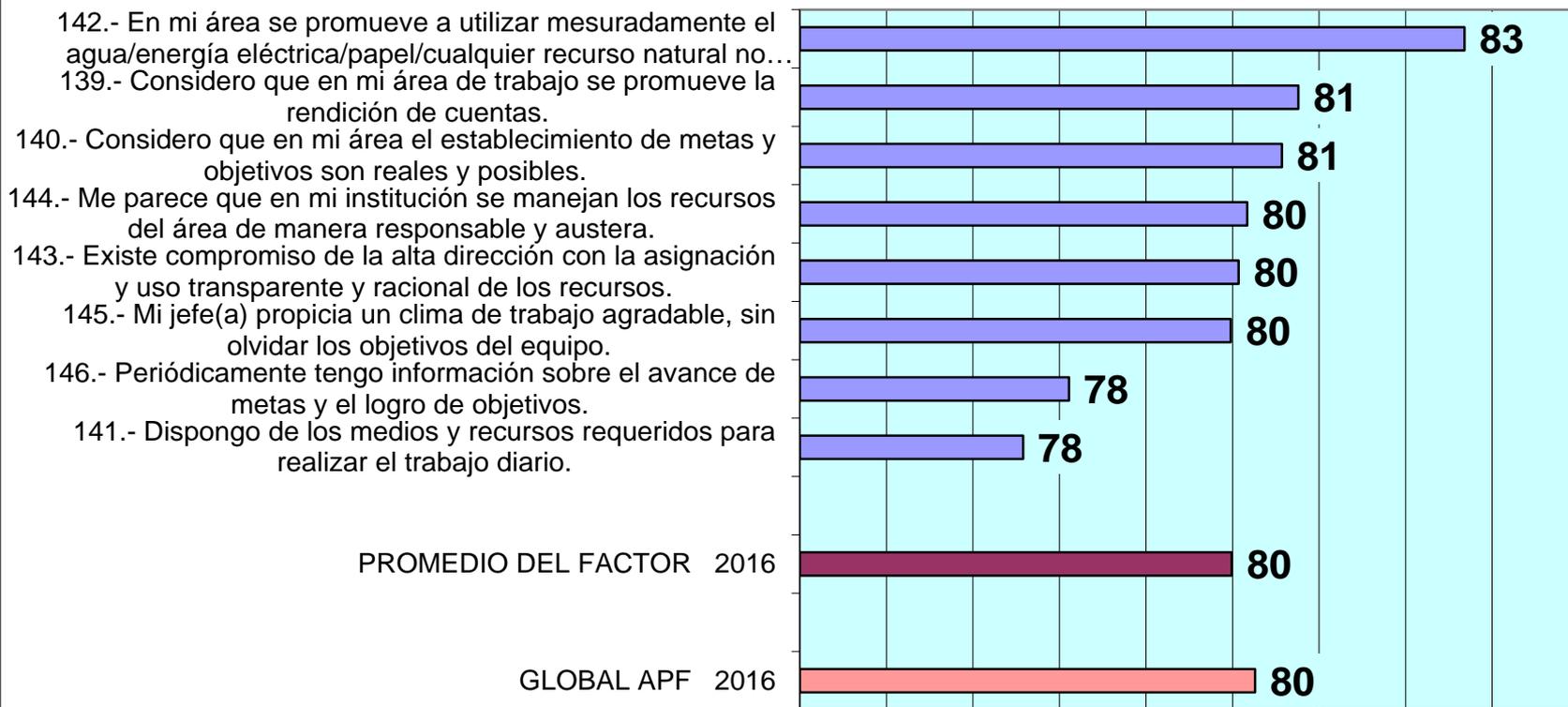
40. Colaborativa.





41. Eficiente.

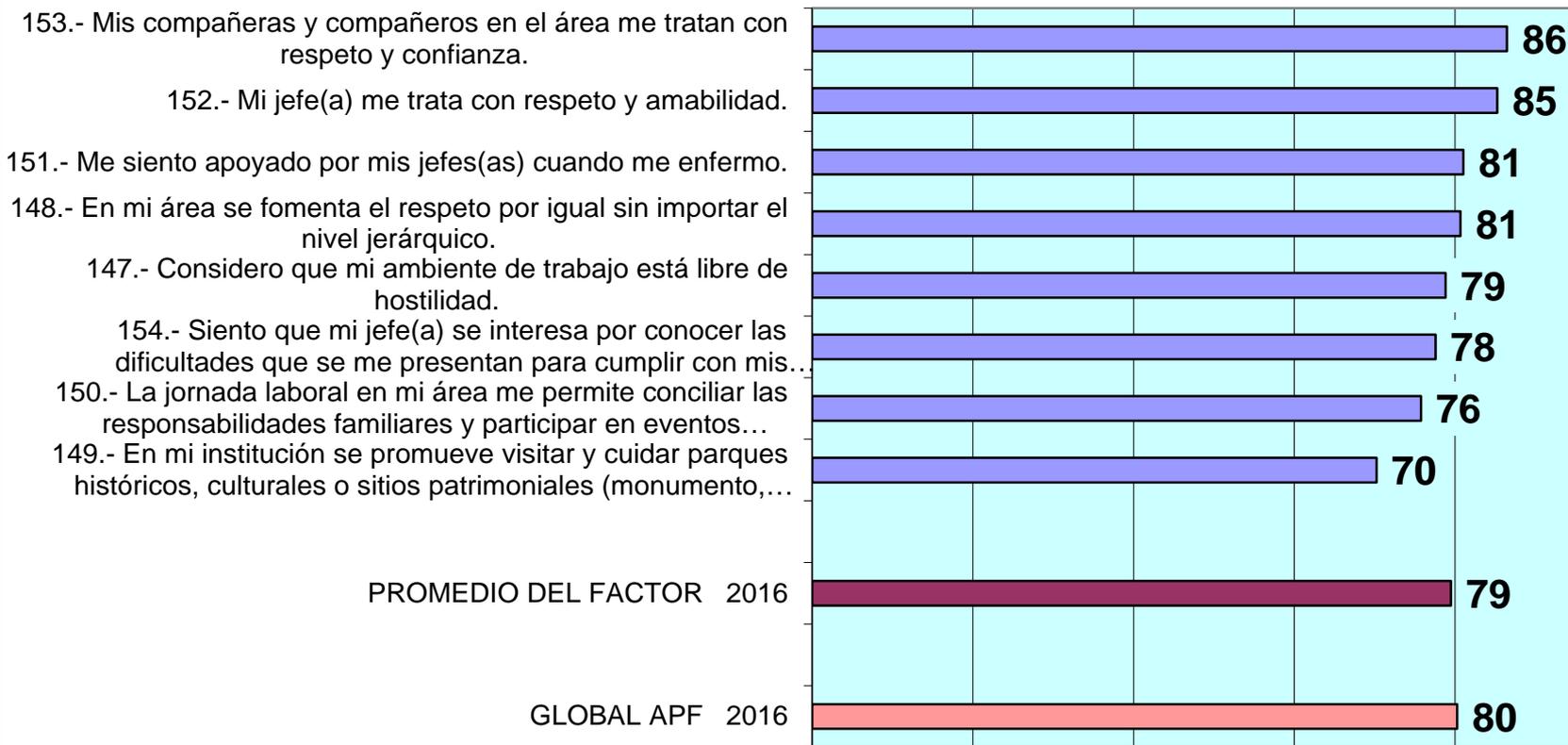
FACTOR 41 / 2016





42. Equilibrada.

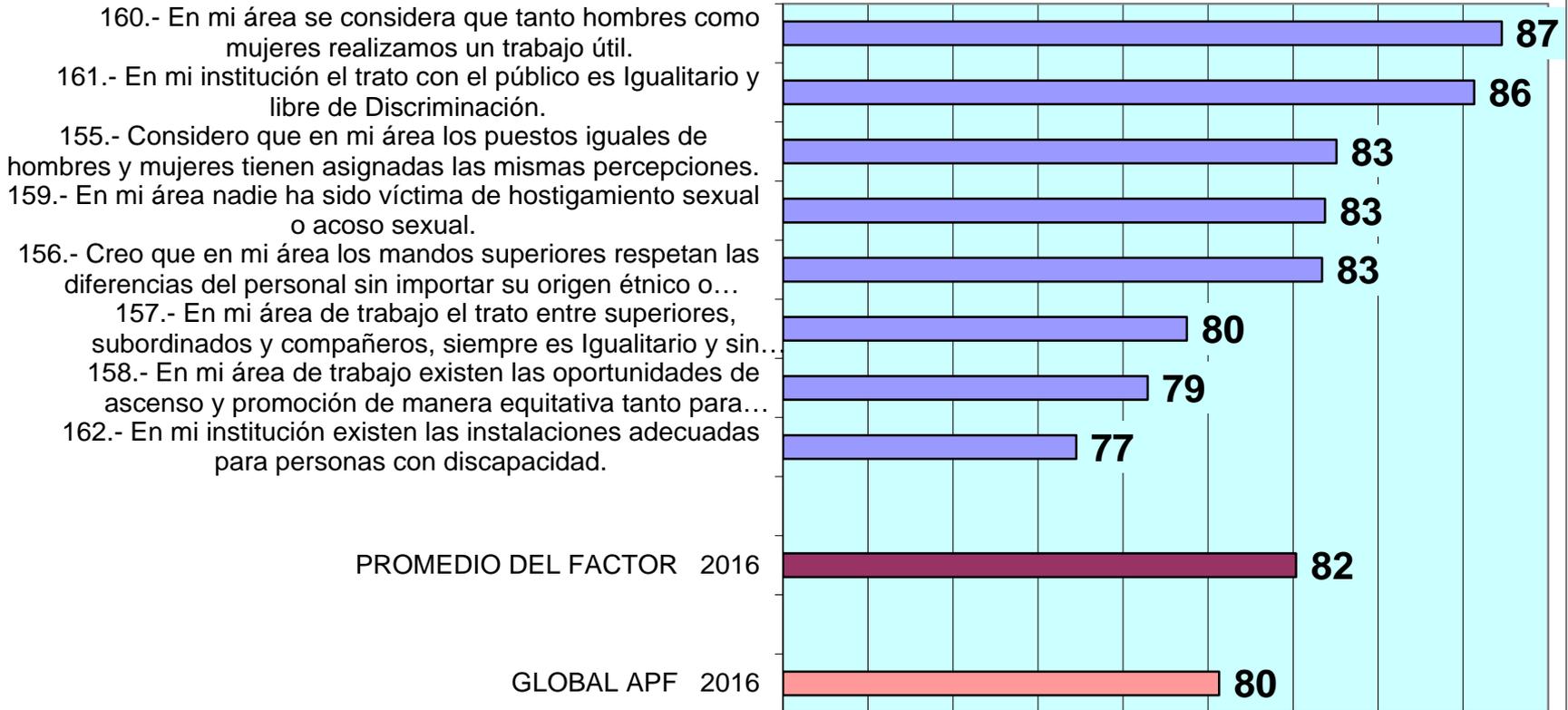
FACTOR 42 / 2016





46. Inclusiva.

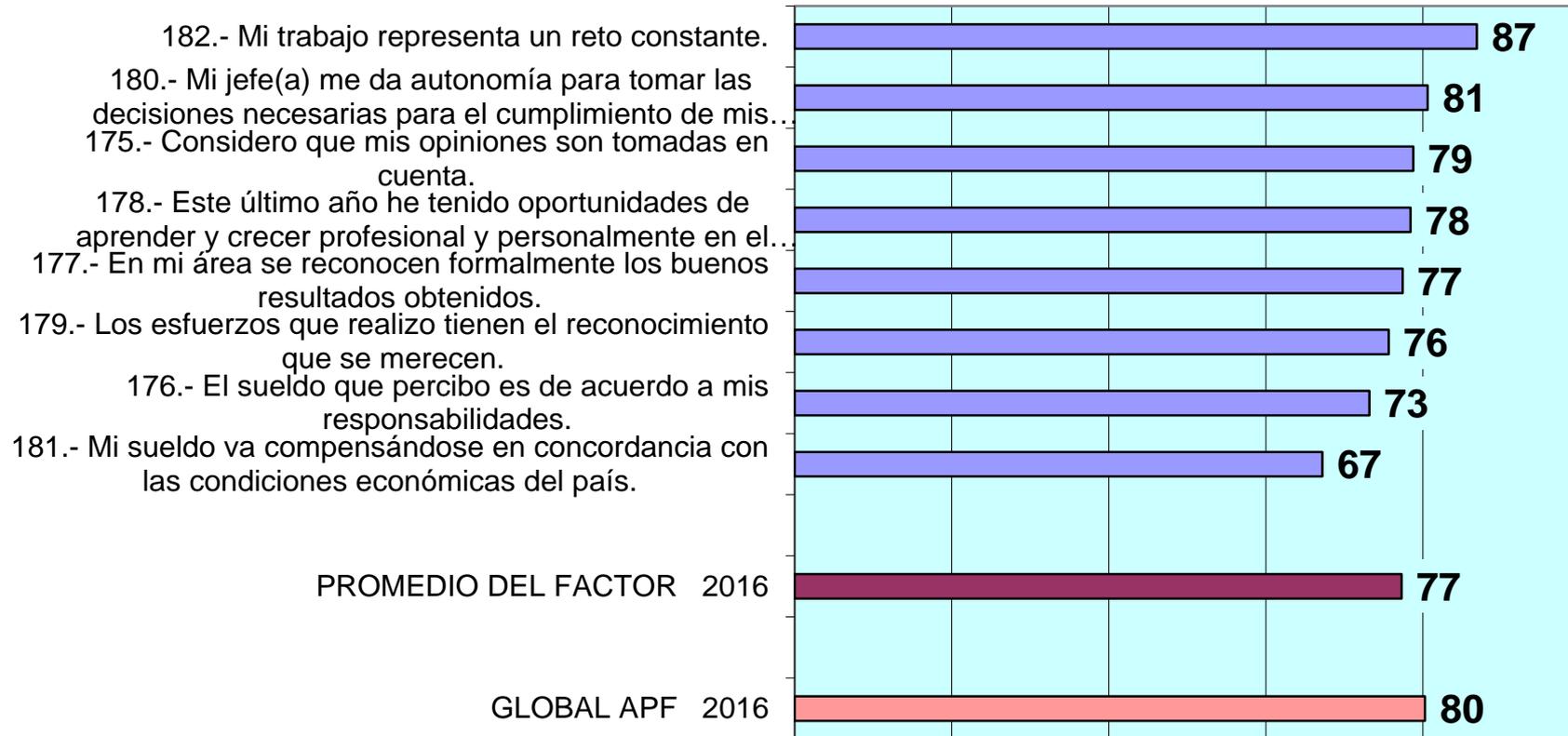
FACTOR 46 / 2016





47. Motivada.

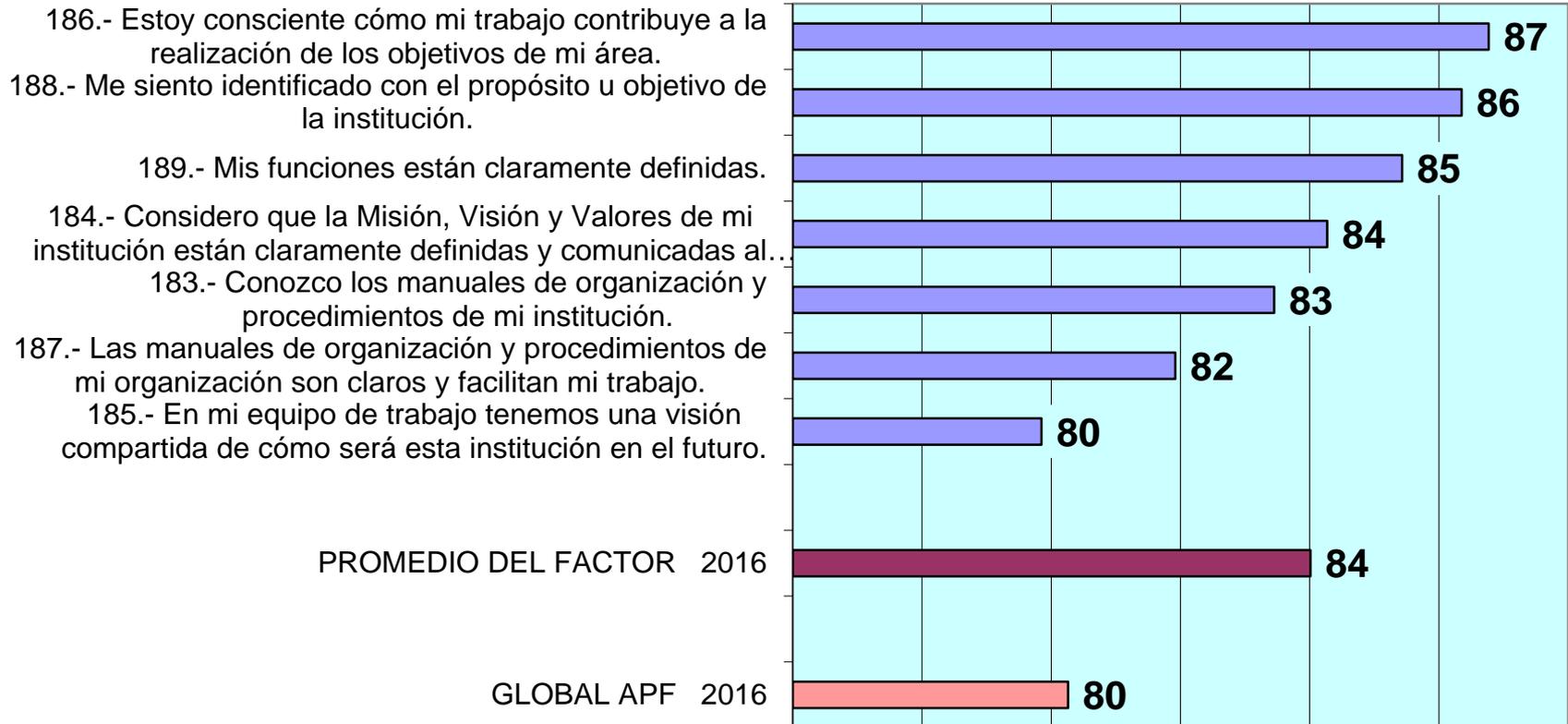
FACTOR 47 / 2016





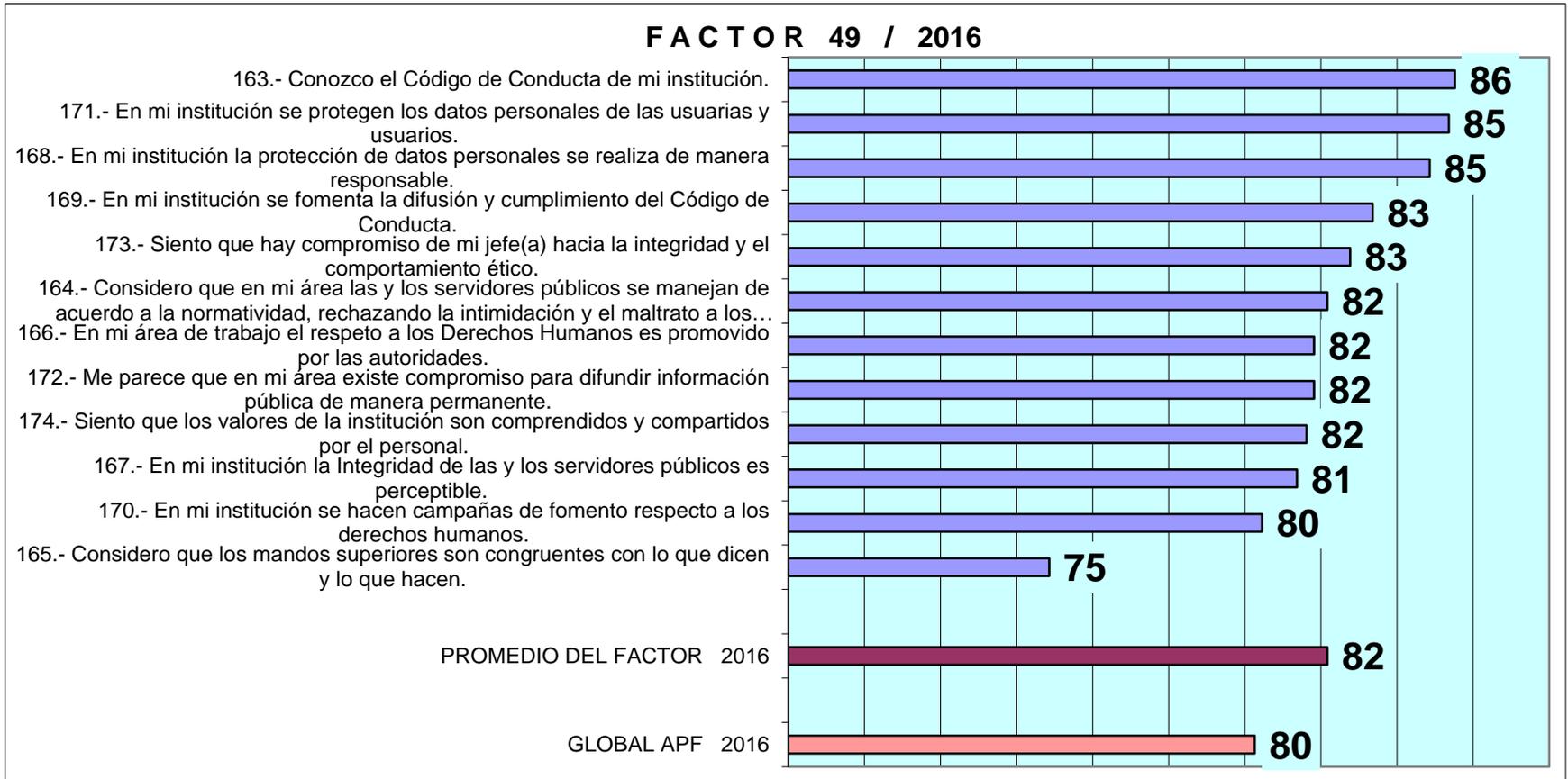
48. Organizada.

FACTOR 48 / 2016





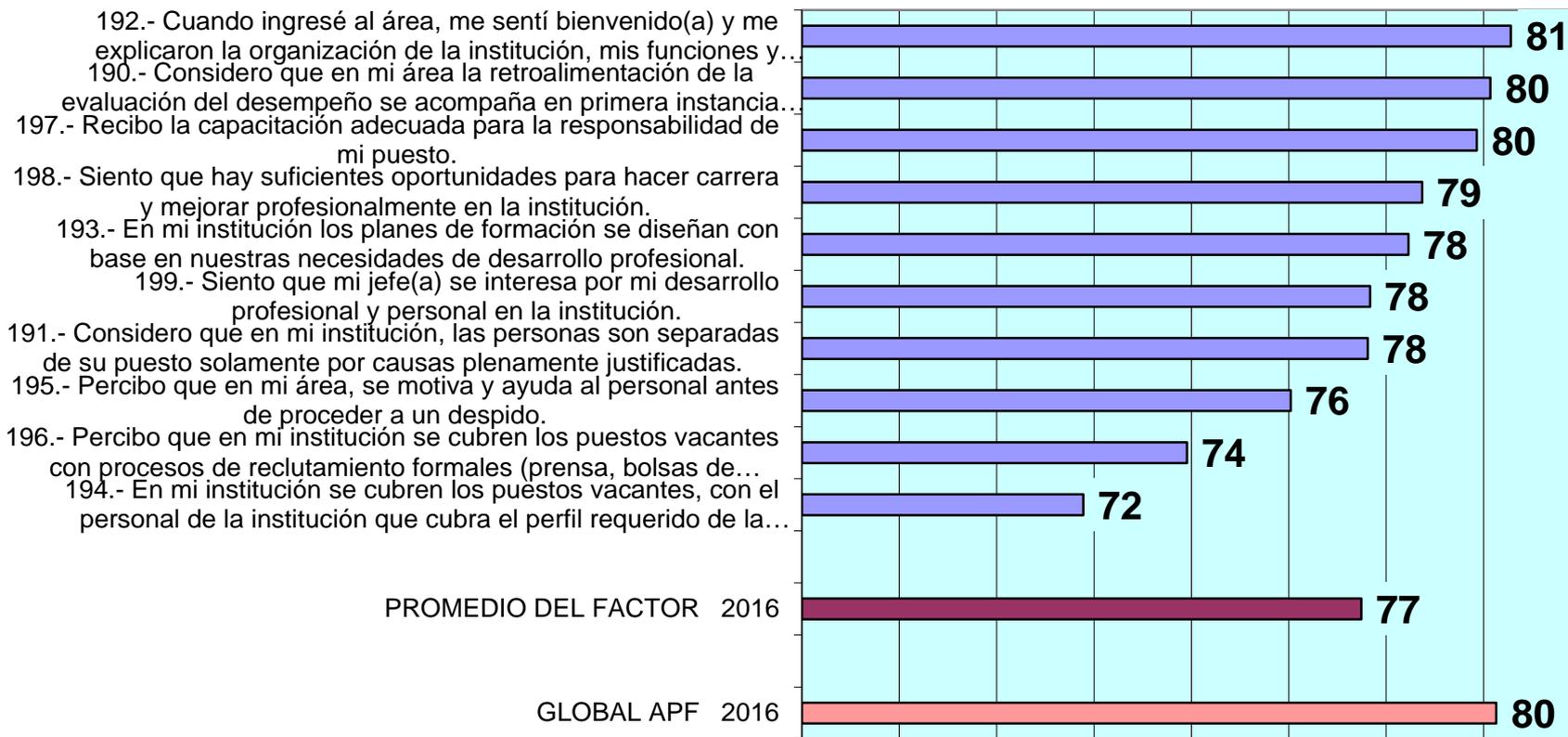
49. Íntegra.

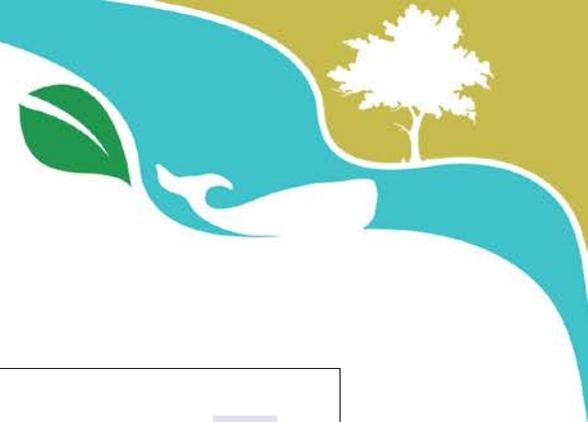




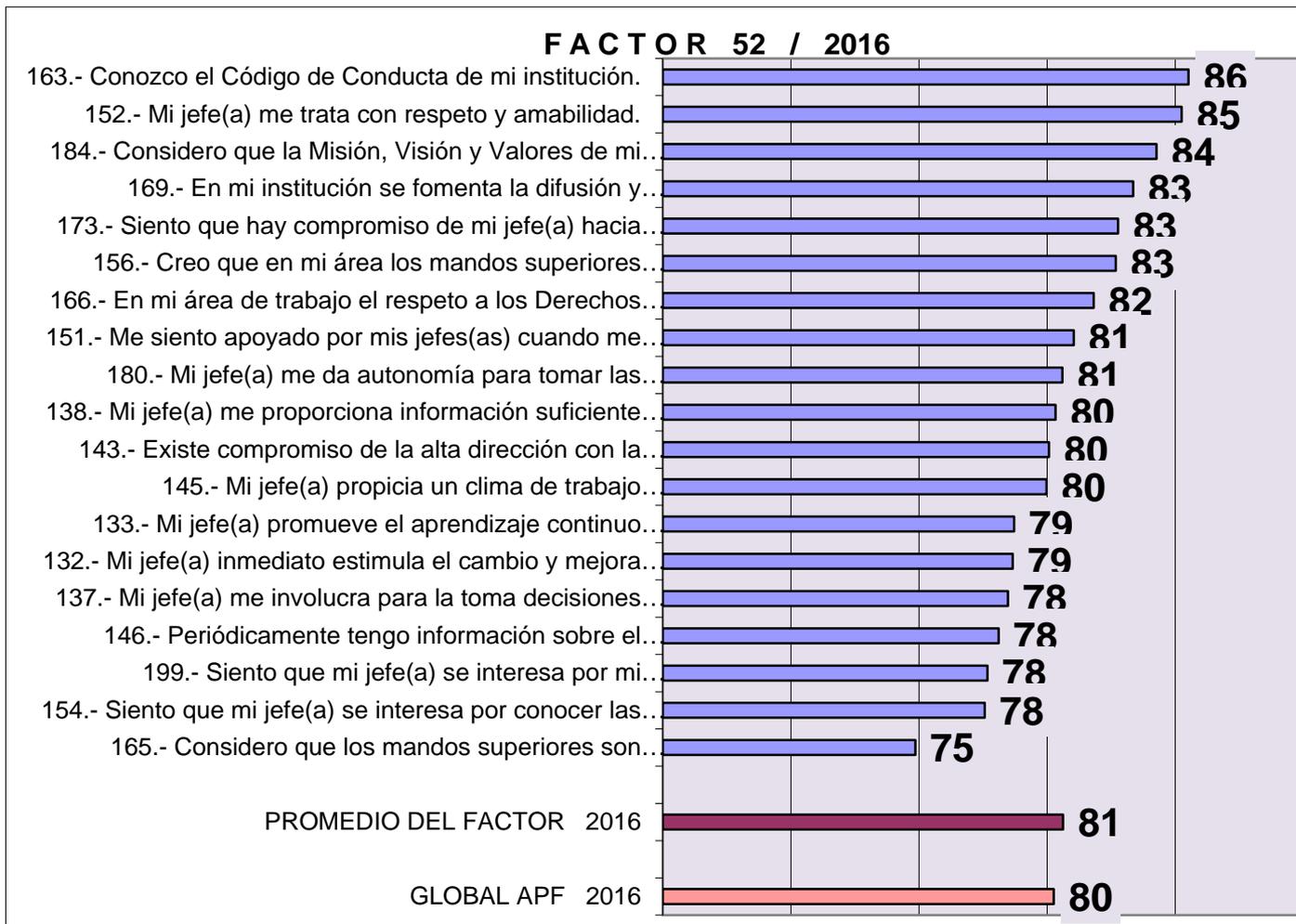
50. Profesional.

FACTOR 50 / 2016





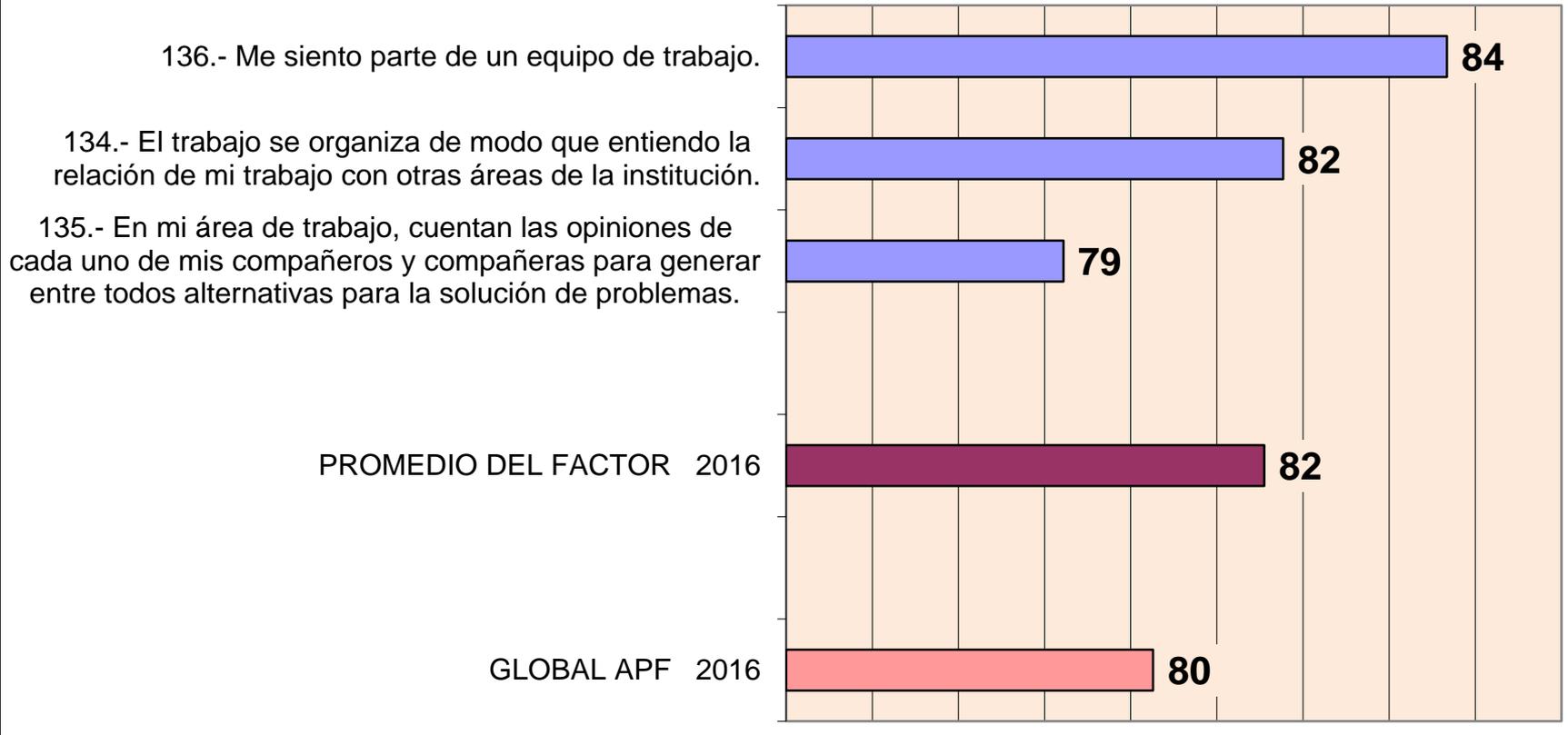
52. Liderazgo integral.

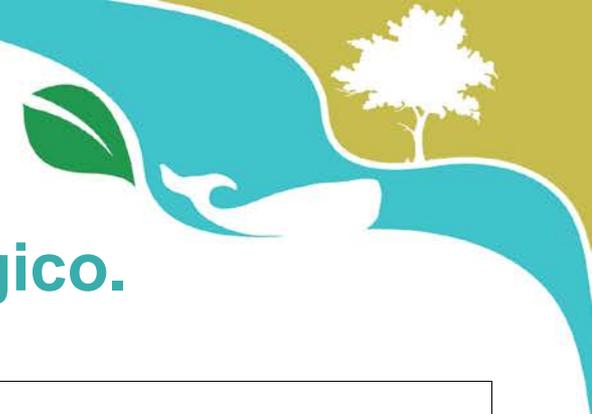




53. Cooperación.

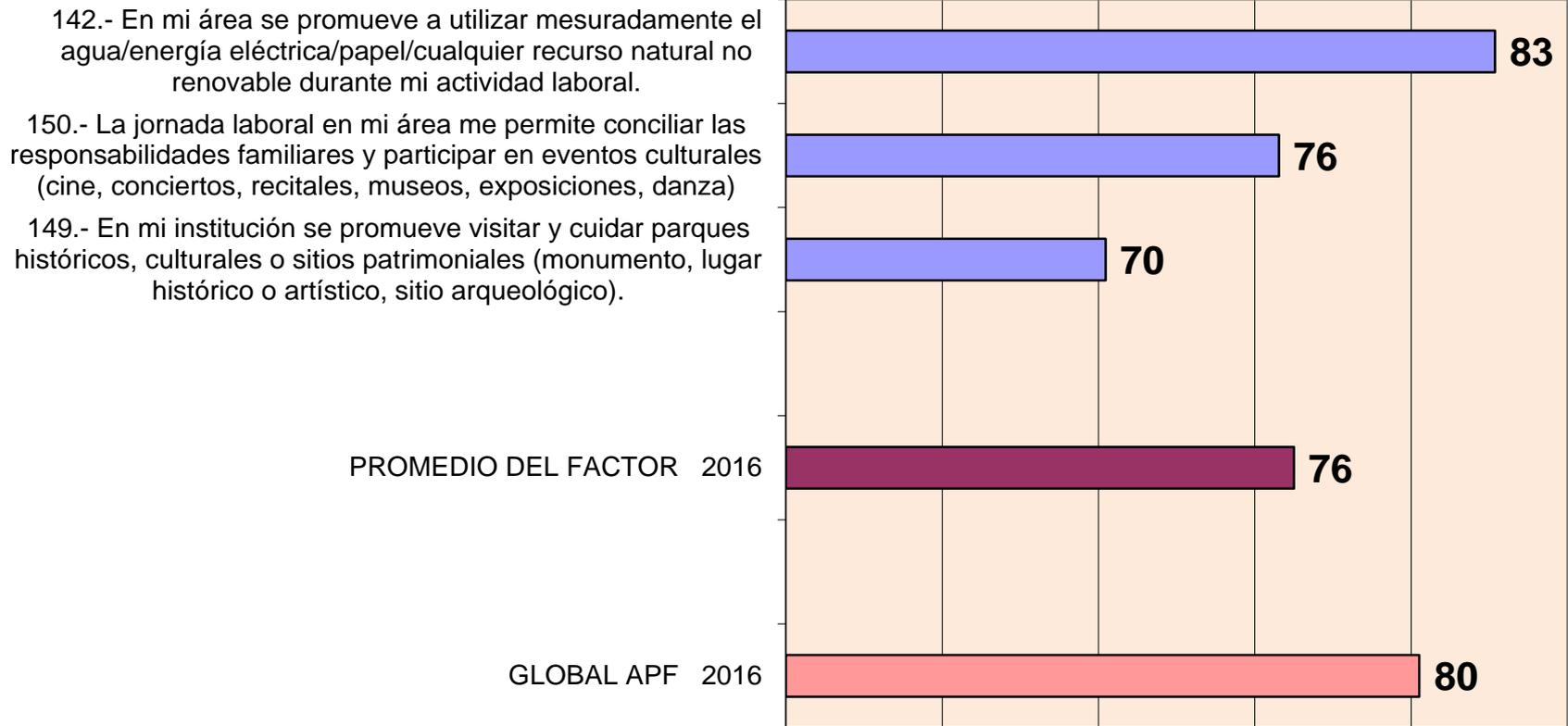
FACTOR 53 / 2016

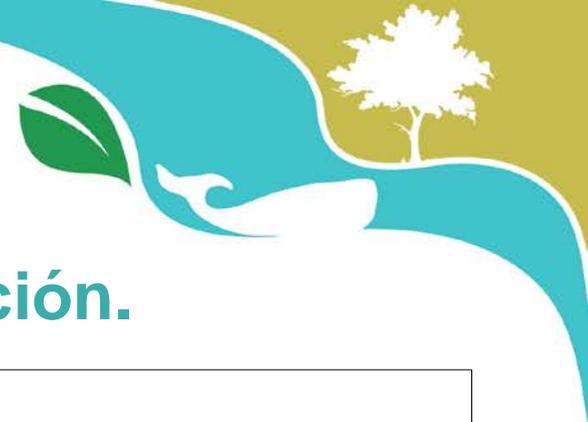




54. Entorno cultural y ecológico.

FACTOR 54 / 2016

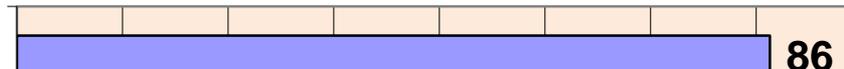




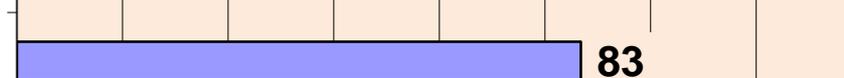
56. Igualdad y no discriminación.

FACTOR 56 / 2016

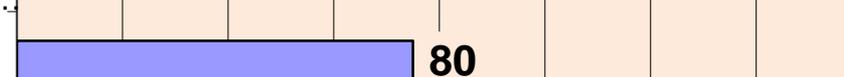
161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.



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...



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



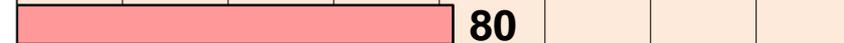
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

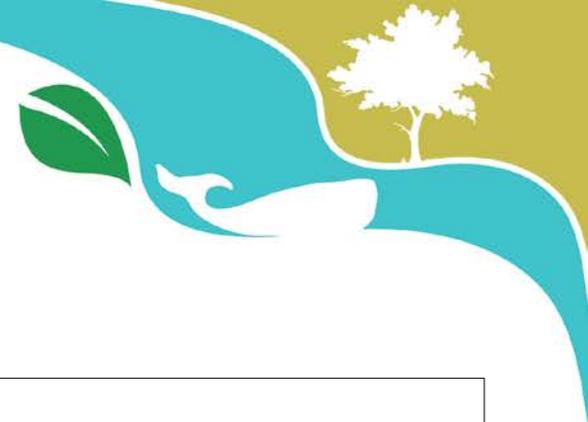


PROMEDIO DEL FACTOR 2016



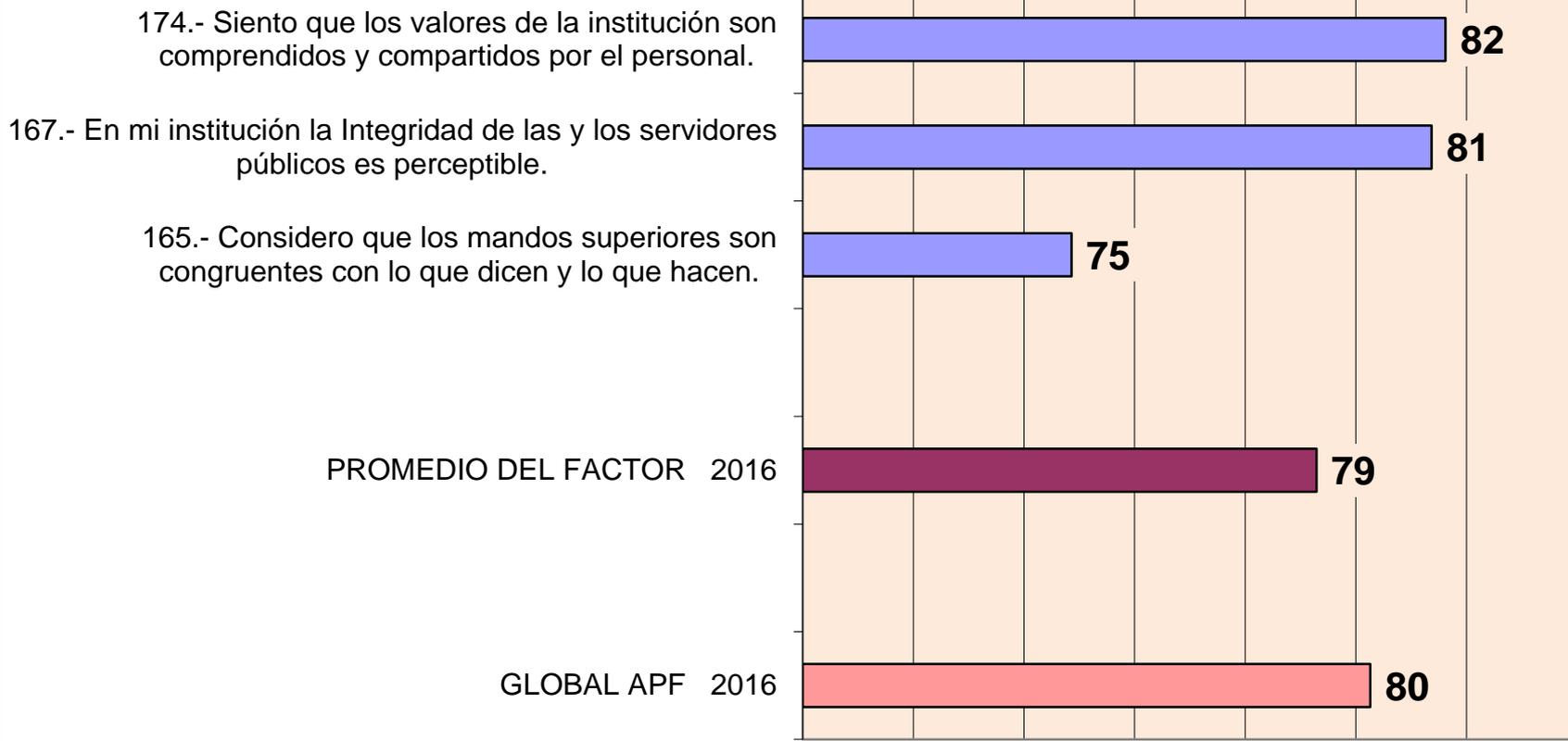
GLOBAL APF 2016





57. Integridad.

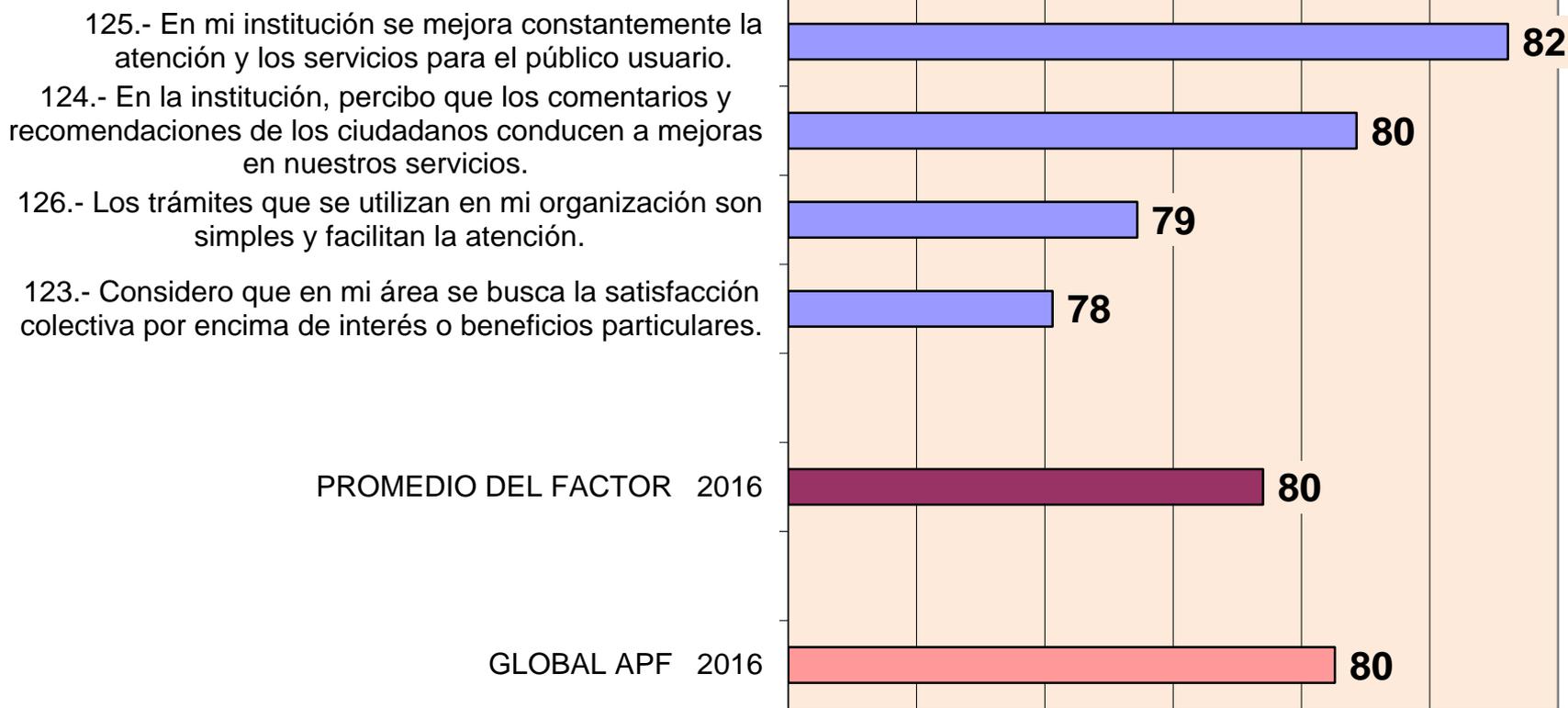
FACTOR 57 / 2016





58. Interés público.

FACTOR 58 / 2016

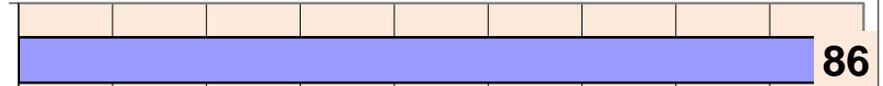




59. Liderazgo.

FACTOR 59 / 2016

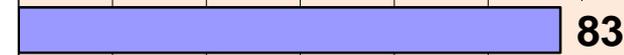
163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.



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



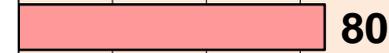
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

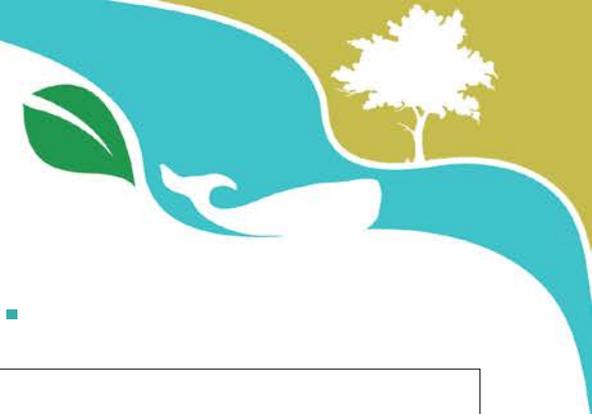


PROMEDIO DEL FACTOR 2016



GLOBAL APF 2016

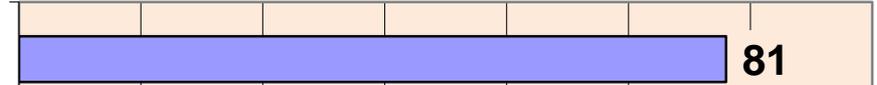




60. Rendición de cuentas.

FACTOR 60 / 2016

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



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



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

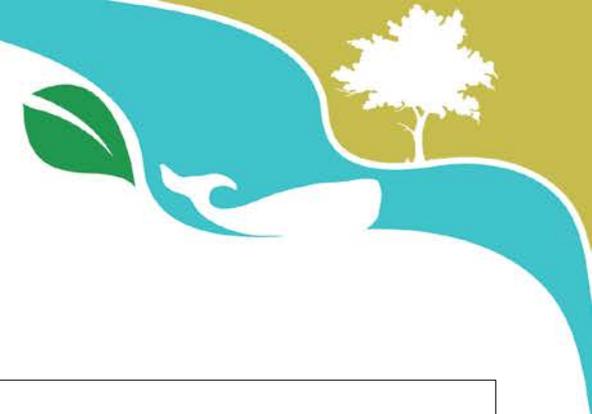


PROMEDIO DEL FACTOR 2016



GLOBAL APF 2016

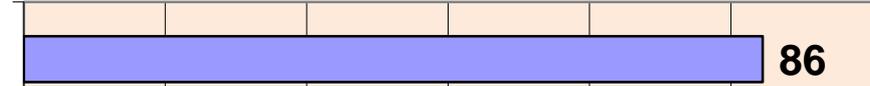




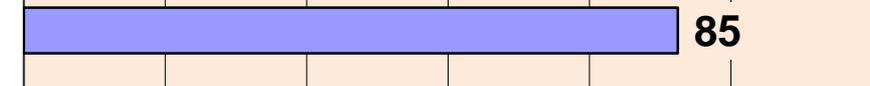
61. Respeto.

FACTOR 61 / 2016

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



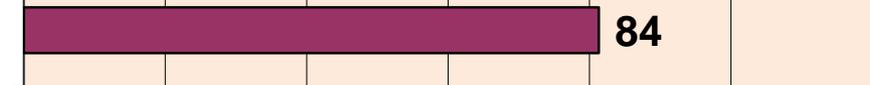
152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.



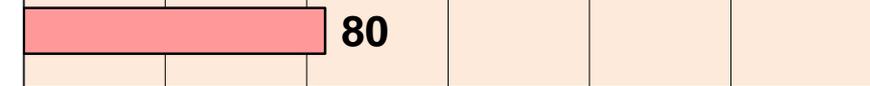
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

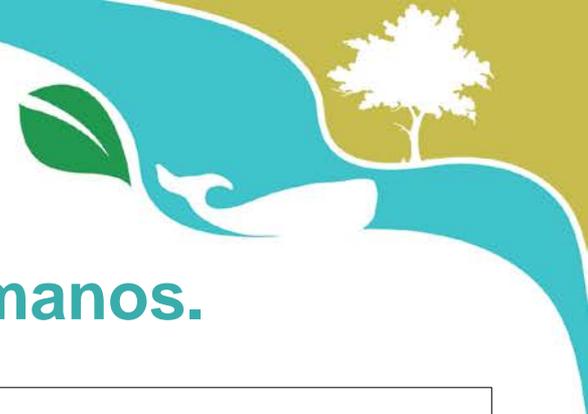


PROMEDIO DEL FACTOR 2016



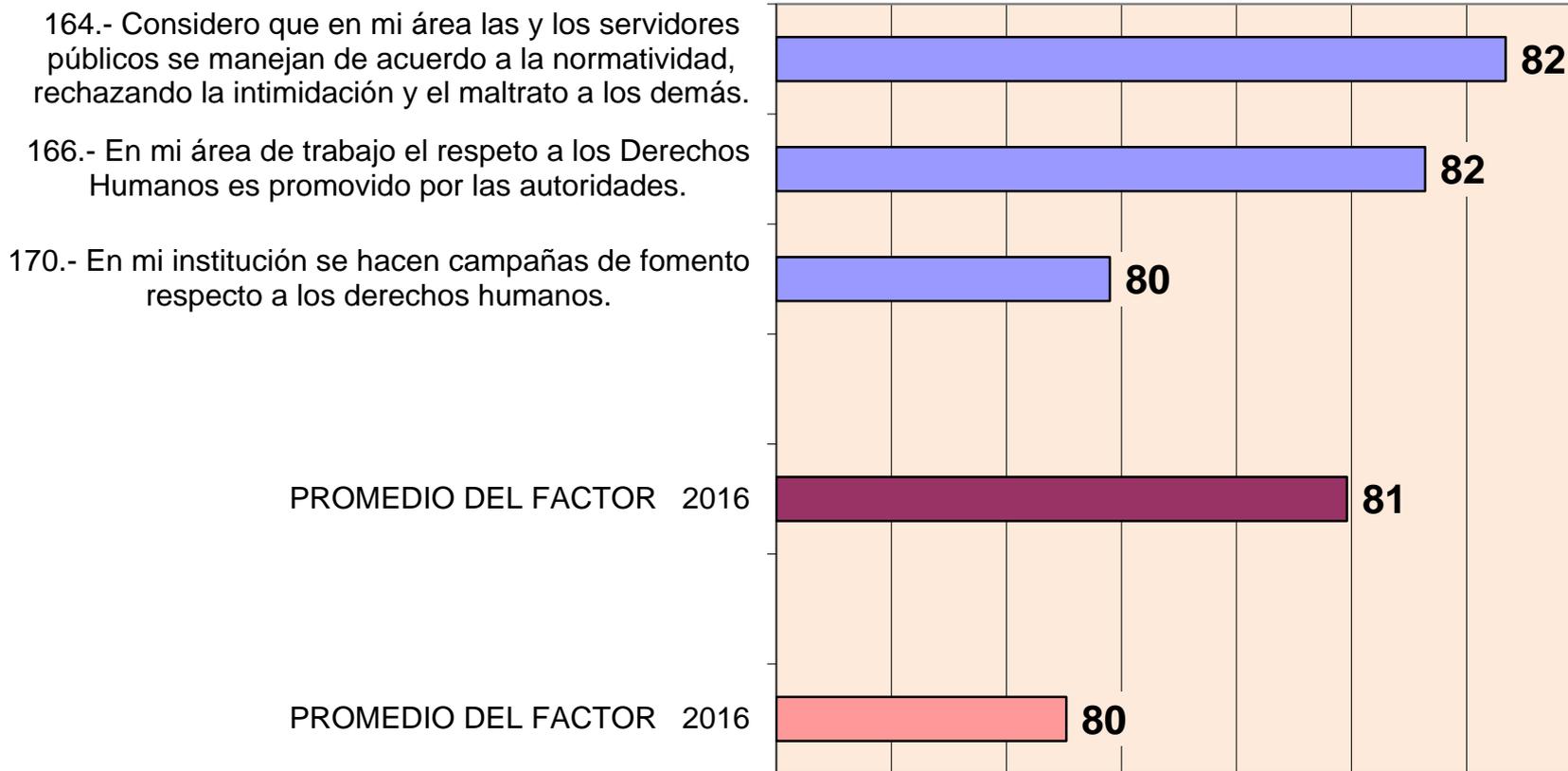
GLOBAL APF 2016

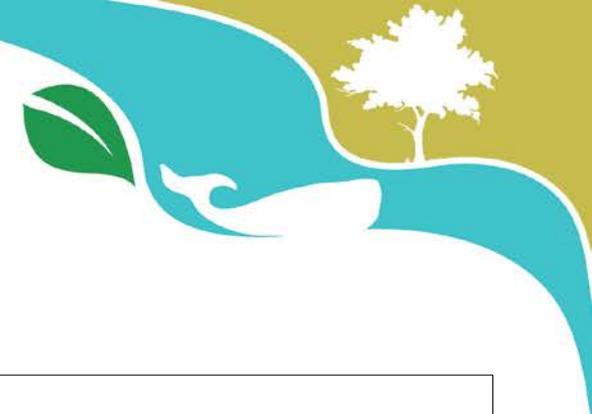




62. Respeto a los derechos humanos.

FACTOR 62 / 2016

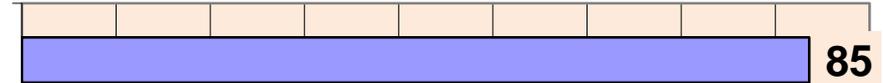




63. Transparencia.

FACTOR 63 / 2016

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



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



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



PROMEDIO DEL FACTOR 2016



GLOBAL APF 2016





Factores calificados más altos en la CONANP. (Fortalezas).



Respecto a los resultados obtenidos referente a FORTALEZAS, se puede inferir que las y los servidores públicos que trabajan en esta Comisión consideran que existe igualdad de género y factores como el jefe y los compañeros de área contribuyen a la realización de un trabajo útil en un ambiente de respeto y confianza,

Así mismo, muestran gran sentido de identidad y compromiso con el trabajo que realizan día con día, poniendo el máximo esfuerzo, para obtener mejores resultados.

Lo cual les permite obtener mejoras en sus actividades laborales y el cumplimiento de las metas correspondientes a esta Comisión.

Factores calificados más bajos en la CONANP. (Debilidades)



Estos resultados nos indican que en dos procesos específicos no se dan igualdad de oportunidades y se genera discriminación (Evaluación del desempeño y Promoción).

Así mismo, se puede inferir que, ante la necesidad de los servidores públicos por tener acceso a cursos referentes a las TIC's, han recurrido a la capacitación externa y muestran inconformidad al no ser proporcionada por el área administrativa, ya que las TIC's son parte fundamental para mejorar el desempeño.

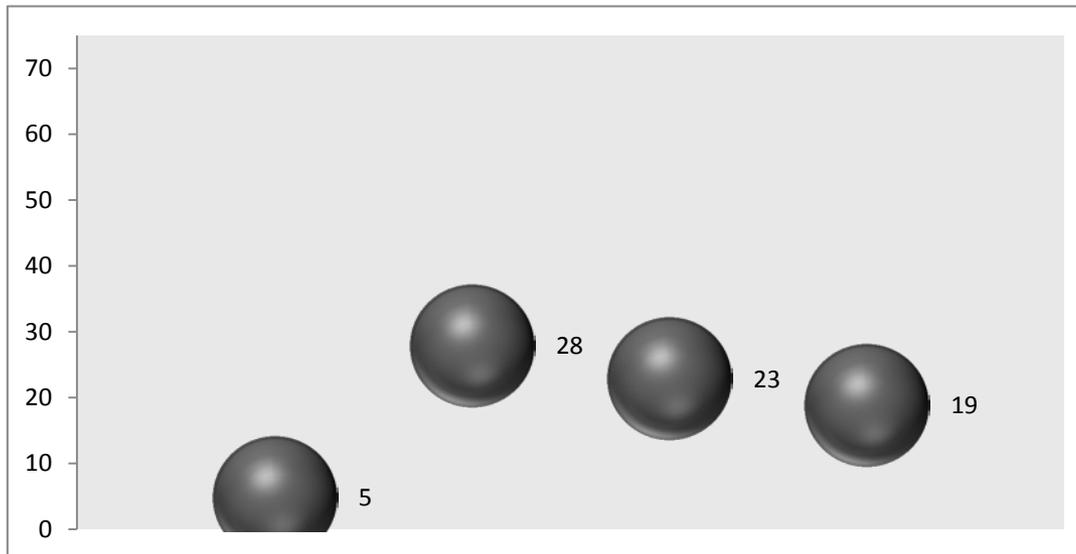
Finalmente, los resultados de estos reactivos nos indican que los mandos superiores no hacen de conocimiento a su personal sobre la Filosofía Institucional.



Análisis de 75 Comentarios y sugerencias del personal de la CONANP

	Cantidad	Porcentaje
Sugerencias	28	37%
Felicitaciones o reconocimientos	23	31%
Quejas	19	25%
Opiniones varias	5	7%

Total de comentarios	75	100%
-----------------------------	-----------	-------------





Análisis de 75 Comentarios y sugerencias del personal de la CONANP

Realizando un análisis de los comentarios expuestos en la ECCO 2016, se encontró que el tema de «Liderazgo» es al que más se sugiere brindar capacitación y con ello se proyecte de forma positiva en mandos medios y Directores, valorando el trabajo de su gente.

Las felicitaciones o reconocimientos en mayor parte hacen referencia a los esfuerzos por el personal de la CONANO por trabajar y mantener viva la misión y visión de esta gran Institución, así mismo, se sienten agradecidos por ser consideradas las opiniones, comentarios o sugerencias que los colaboradores tengan.

Las quejas se emitieron en función de la falta de recursos para personal operativo de campo, o que se encuentran en malas condiciones, siendo de vital importancia para las funciones sustantivas que desarrollan en sus centros de trabajo y atender emergencias propias de sus tareas de campo.

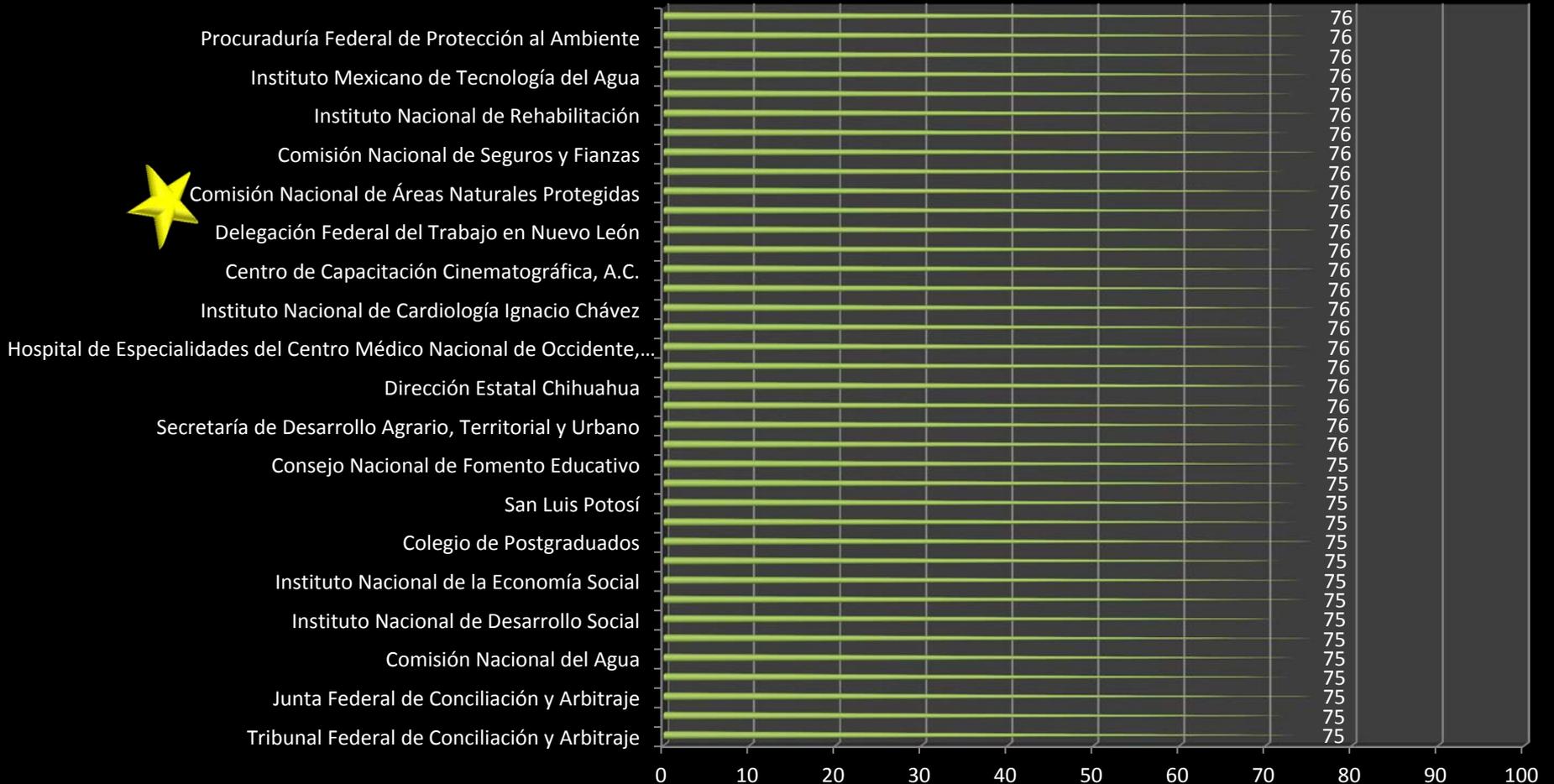
Finalmente, otros temas que también mencionó por el personal de esta Comisión fueron referentes a administración, cambios necesarios, política institucional, hostilidad por parte de compañeras y apatía, así como algunas generalidades.

Todos los comentarios y sugerencias se tomaron en cuenta para la elaboración y seguimiento del Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional institucional 2017 de la CONANP.



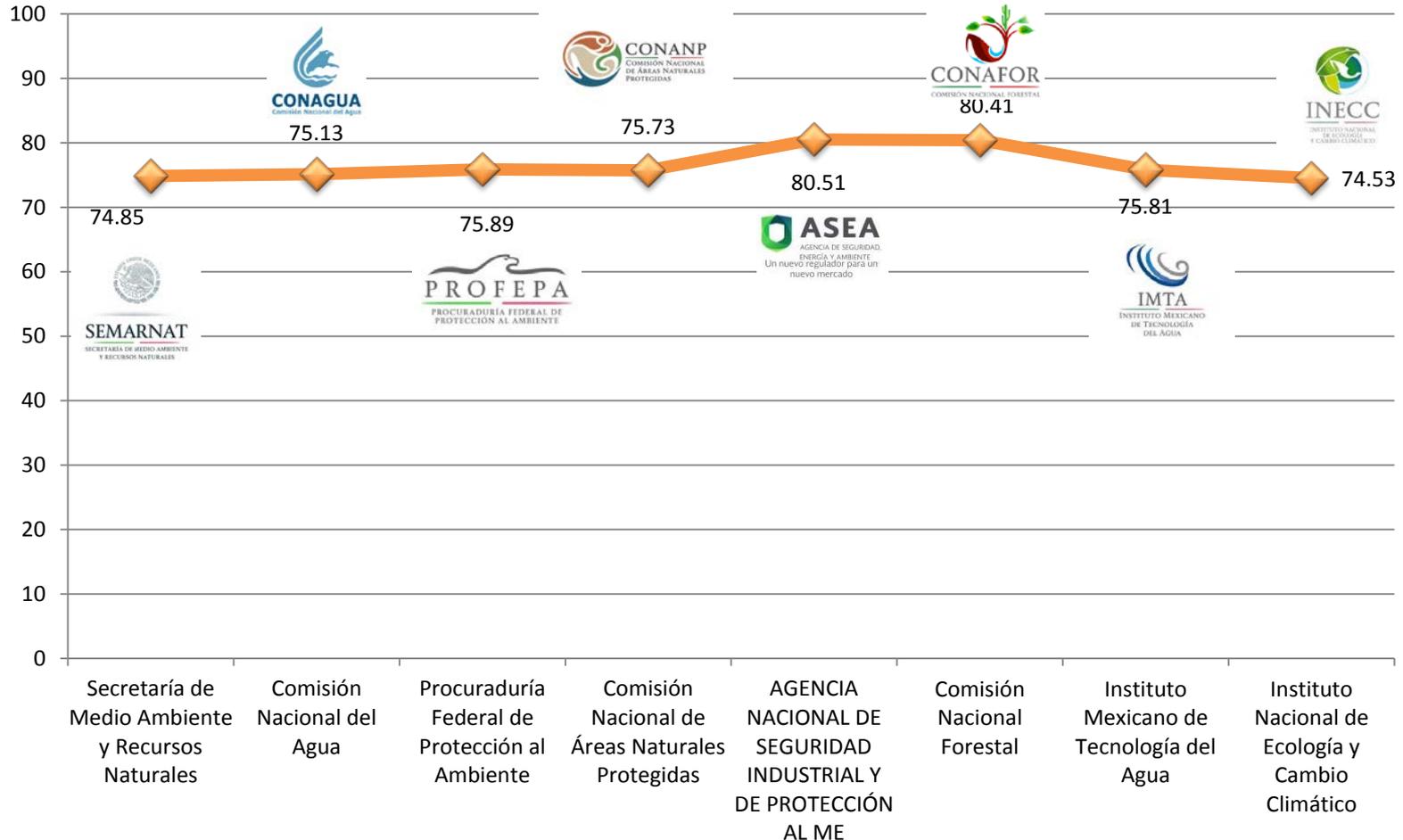


Análisis comparativo con otras Instituciones y dentro del promedio obtenido en la CONANP



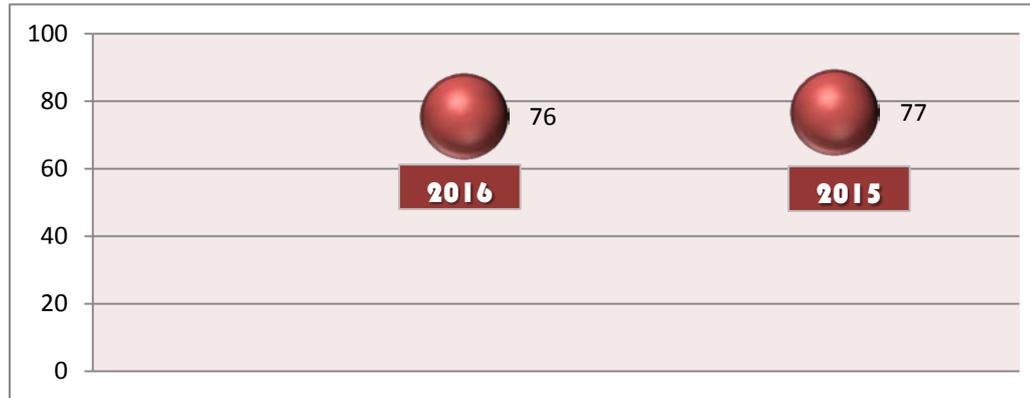


Análisis comparativo de la CONANP con otras dependencias del sector





Análisis comparativo entre los resultados recientes y del año pasado.



Como se puede observar en las gráficas de índices de calificación final correspondientes a los ejercicios 2015 y 2016 dentro de esta Comisión, existe una diferencia de un punto entre estas calificaciones. Esta situación nos indica que no hubo cambios significativos en la apreciación del Clima y Cultura laboral por parte de los servidores públicos de nuestra Comisión y existe un clima consistentemente bueno.

Cabe mencionar que la participación fue de 390 funcionarias y funcionarios públicos en la ECCO 2016, a diferencia del año pasado, que se contó con la participación de 348.





Análisis comparativo entre los resultados globales en la APF recientes y del año pasado.



De la misma forma como se mostró en el comparativo Institucional, los resultados globales de la Administración Pública Federal, se observan con un comportamiento similar durante los ejercicios 2015 y 2016.

La diferencia de dos puntos por debajo de lo calificado en el 2015, no es significativa, por lo que los Servidores Públicos perciben de forma similar el Clima y Cultura laboral, considerándose bueno.

Esta situación, compromete a toda la APF a aplicar acciones que insten al fomento de un adecuado Clima laboral, mismo que deberá verse reflejado en las próximas Encuestas.





Efectividad del último Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. De acción	Acción de Mejora	Fecha de ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la acción	Tipo de acción	Personal al que va dirigida la acción	Impacto de la acción
1	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2015 al personal adscrito a la CONANP	1	Compartir con el personal adscrito a la CONANP los resultados de la ECCO 2015	08 de febrero de 2016	Se realizará antes de la fecha	Impacto de la encuesta en nuestra institución	Estratégica	Todo el personal	Alto
2	Fortalecer el programa de capacitación a nivel nacional a través acciones para el desarrollo de capacidades gerenciales	2	Incrementar el catálogo de cursos que tiene la CONANP a través de su plataforma de educación a distancia utilizando la mayor cantidad TIC'S posibles en estos	24 de octubre de 2016	Se realizará durante todo el año	Capacitación especializada y desarrollo Lideral permanente la Administración Pública	Estratégica	Todo el personal	Alto
3	Incrementar la difusión de la misión, visión y valores institucionales a través del Comité de Ética	3	Aumentar la difusión de de la misión, visión y valores institucionales a través del Comité de Ética, así como dar a conocer el funcionamiento del mismo.	1° de marzo de 2016	Se realizará durante todo el año	Valores institucionales	Estratégica	Todo el personal	Alto
4	Fortalecer la difusión de las bases sobre las cuales se llevará a cabo la Evaluación del desempeño del personal de la CONANP	4	Realizar previamente y durante el proceso de Evaluación del desempeño una campaña de difusión de las bases sobre las cuales se llevará a cabo la Evaluación del desempeño del personal de la CONANP	15 de febrero de 2016	Primer trimestre del año	Equidad y género	Estratégica	Todo el personal	Alto



Efectividad del último Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

4

Acciones Cumplidas

4

Acciones Programadas

Efectividad de cumplimiento del último PTCCO 2016 fue del 100%. Para llegar a este resultado se realizaron las siguientes acciones:

No. Objetivo	Objetivo a lograr	Acción
1	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2015 al personal adscrito a la CONANP	Para hacer de conocimiento al personal sobre los resultados obtenidos por parte de esta Comisión en la ECCO 2015, se publicó la presentación enviada a la SFP, mediante la cual se plasmaron los resultados en comento, así como el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016 (antes Programa de Acciones de Mejora).
2	Fortalecer el programa de capacitación a nivel nacional a través acciones para el desarrollo de capacidades gerenciales	Se realizó la actualización e integración de una plataforma Moodle, la cual contiene 12 cursos en línea disponibles y en óptimo funcionamiento para llevar a cabo los procesos de capacitación y certificación de los servidores públicos de la CONANP.
3	Incrementar la difusión de la misión, visión y valores institucionales a través del Comité de Ética	Se determinaron las bases para la integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas, finalizando con la instalación del mismo.
4	Fortalecer la difusión de las bases sobre las cuales se llevará a cabo la Evaluación del desempeño del personal de la CONANP	Se elaboraron y difundieron: - Flyer y oficio mediante los cuales se establecieron las características de los SPC sujetos a Evaluación del Desempeño 2016 en esta Comisión. - Correos personalizados a los SPC sujetos a Evaluación del Desempeño 2016 para su realización. - Se les enviaron Guías para el personal evaluado y evaluador. - Seguimiento al proceso en comento, hasta su conclusión. - Se realizó la entrega de los resultados de este proceso a la SFP.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

No.	Objetivo a lograr
1	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2016 a todo el personal adscrito a esta Comisión Nacional .
2	Proporcionar capacitación en materia de Cambio Climático y Resiliencia, utilizando las herramientas de e-learning actualizadas con las que cuenta la CONANP.
3	Realizar un programa de capacitación en MAB con relación a Reservas de la Biósfera.
4	Capacitar al personal de la Comisión Nacional en materia de Derechos Humanos, Liderazgo, Pueblos Indígenas y Equidad de Género
5	Impartir cursos de capacitación para todas las Direcciones de Área ubicadas en oficinas centrales, de acuerdo a las necesidades específicas de cada una de éstas.



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

No.	Objetivo a lograr	No. de Práctica	Práctica de Transformación	Responsable	Recursos	Fecha de Ejecución	Precisiones	Tipo de Práctica	Personal a quien va dirigida la práctica	Factor(es) al que contribuye la Práctica	Impacto de la práctica
1	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2016 a todo el personal adscrito a esta Comisión Nacional .	1	Informar a todos los colaboradores de esta Comisión sobre los resultados reflejados en la ECCO 2016	Jefatura de Departamento de Servicio Profesional de Carrera	No requiere	Durante el mes de mayo de 2017, una vez sea calificado el PTCCO por la SFP	Mayo de 2017, a través de la Página de la CONANP	Estratégica	A todo el personal	Impacto de la encuesta en nuestra Institución	Alto
2	Proporcionar capacitación en materia de Cambio Climático y Resiliencia, utilizando las herramientas de e-learning actualizadas con las que cuenta la CONANP.	2	Realizar el curso en materia de Cambio Climático y Resiliencia, el cual forma parte de los cursos en línea que se ofrecen a todo el personal de la CONANP mediante la plataforma Moodle	Jefatura de Departamento de Servicio Profesional de Carrera	Se utilizarán recursos Institucionales	Se realizará durante el Tercer trimestre del ejercicio 2017	De julio a septiembre de 2017, mediante la plataforma Moodle de la CONANP	Estratégica	A todo el personal	46. Inclusiva	Alto
3	Realizar un programa de capacitación en MAB con relación a Reservas de la Biósfera.	3	Impartir el curso de capacitación de Reservas de la Biósfera del Programa MAB de la UNESCO, mediante la plataforma Moodle de esta Comisión, la Subdirección de Recursos Humanos en conjunto con expertos en el tema ubicados al interior de esta Institución.	Jefatura de Departamento de Servicio Profesional de Carrera	Se utilizarán recursos Institucionales	Se realizará durante el segundo y tercer trimestre del ejercicio 2017	De junio a agosto de 2017, mediante la plataforma Moodle de la CONANP	Estratégica	A todo el personal	46. Inclusiva	Alto
4	Capacitar al personal de la Comisión Nacional en materia de Derechos Humanos, Liderazgo, Pueblos Indígenas y Equidad de Género	4	Realizar en conjunto con la Secretaría de Gobernación un curso de capacitación para todo el personal de la Comisión en materia de Recursos Humanos, enfocado a temas sustantivos para esta dependencia.	Jefatura de Departamento de Servicio Profesional de Carrera	Se utilizarán recursos Institucionales y económicos	Se realizarán 4 sesiones: - 11 de mayo de 2017 - 27 de junio de 2017 - 29 de agosto de 2017 - 24 de octubre de 2017	Se realizará durante todo el año las acciones de capacitación presenciales y por videoconferencia para las Direcciones Regionales	Estratégica	A todo el personal	46. Inclusiva 62. Respeto a los Derechos Humanos 52. Liderazgo Integral	Alto
5	Impartir cursos de capacitación para todas las Direcciones de Área ubicadas en oficinas centrales, de acuerdo a las necesidades específicas de cada una de éstas.	5	En coordinación con cada una de las Áreas, determinar, planear y realizar un curso para cada dirección en los cuales se cubra alguna necesidad de capacitación específica. Esto con apoyo y guía de expertos internos quienes cumplirán con el papel de expertos y fuente de información	Jefatura de Departamento de Servicio Profesional de Carrera	Se utilizarán recursos Institucionales y económicos	A partir del 01 de junio de 2017	Se realizará durante todo el año, principalmente mediante la plataforma Moodle de la CONANP y excepcionalmente presenciales	Estratégica	A todo el personal	46. Inclusiva 54. Entorno Cultural y Ecológico	Alto