

Programa de Acciones de Mejora 2014

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2013



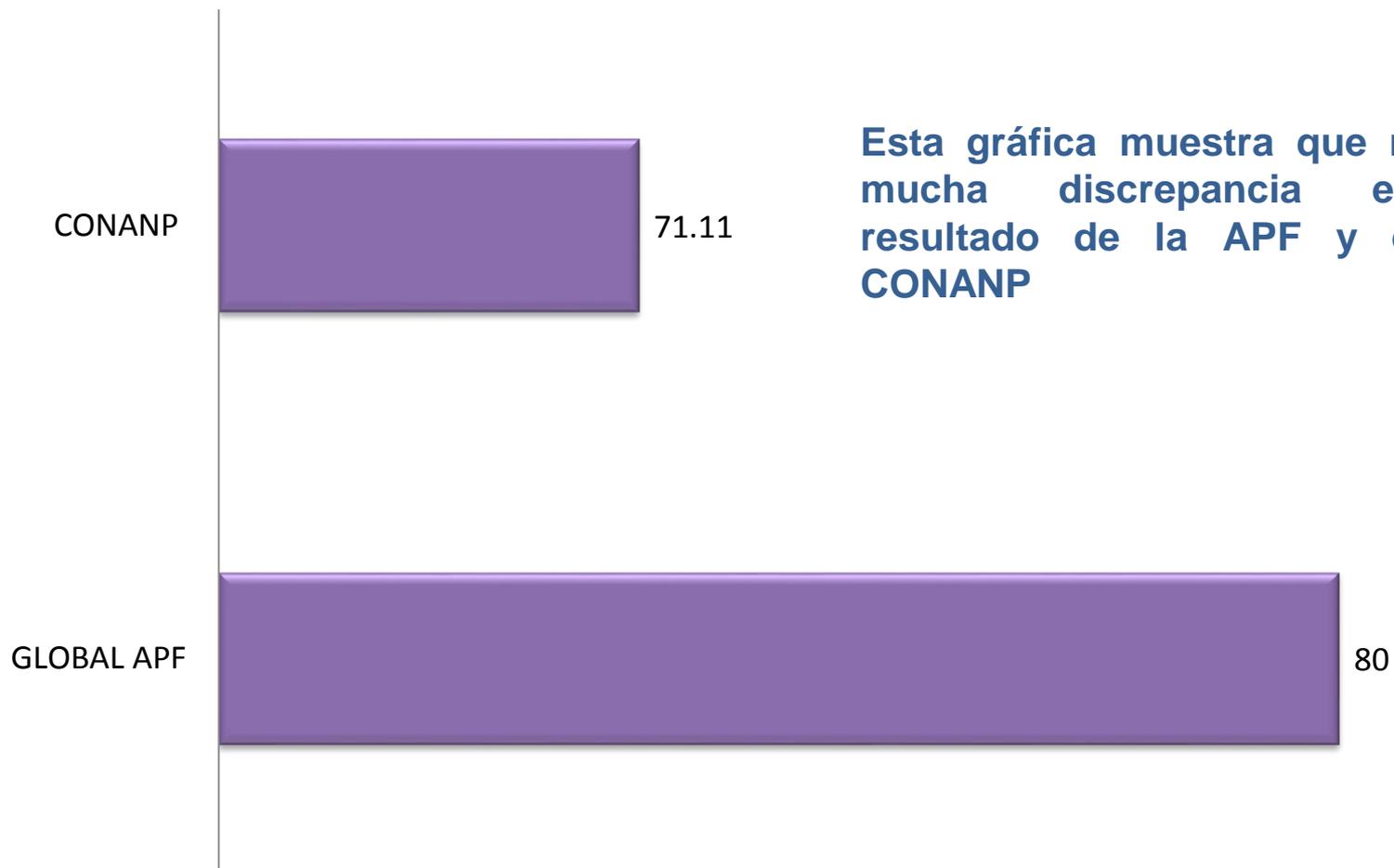
SEMARNAT

SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES



CONANP
COMISIÓN NACIONAL
DE ÁREAS NATURALES
PROTEGIDAS

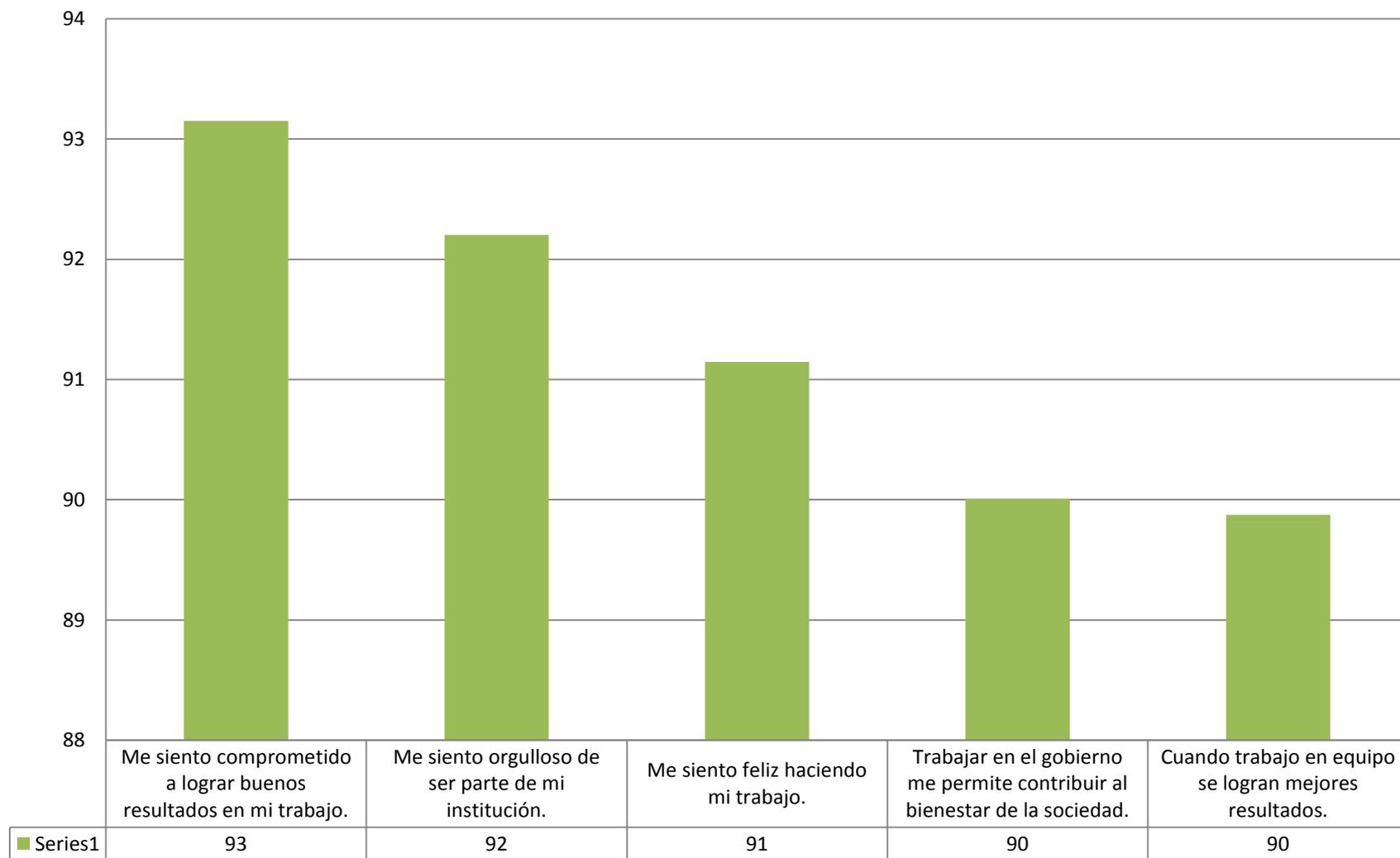
1. Análisis cuantitativo, cualitativo y comparativo



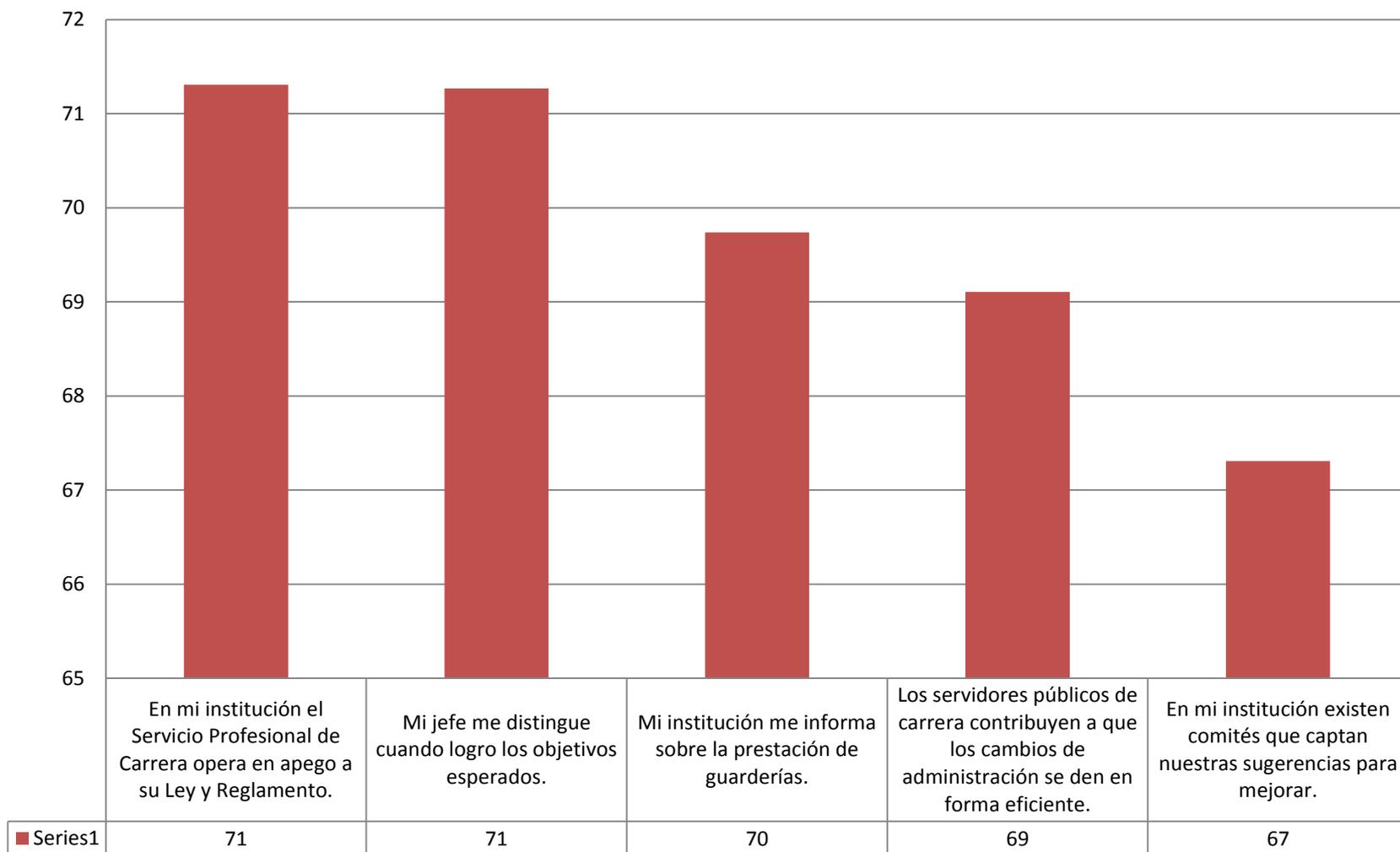
Esta gráfica muestra que no existe mucha discrepancia entre el resultado de la APF y el de la CONANP



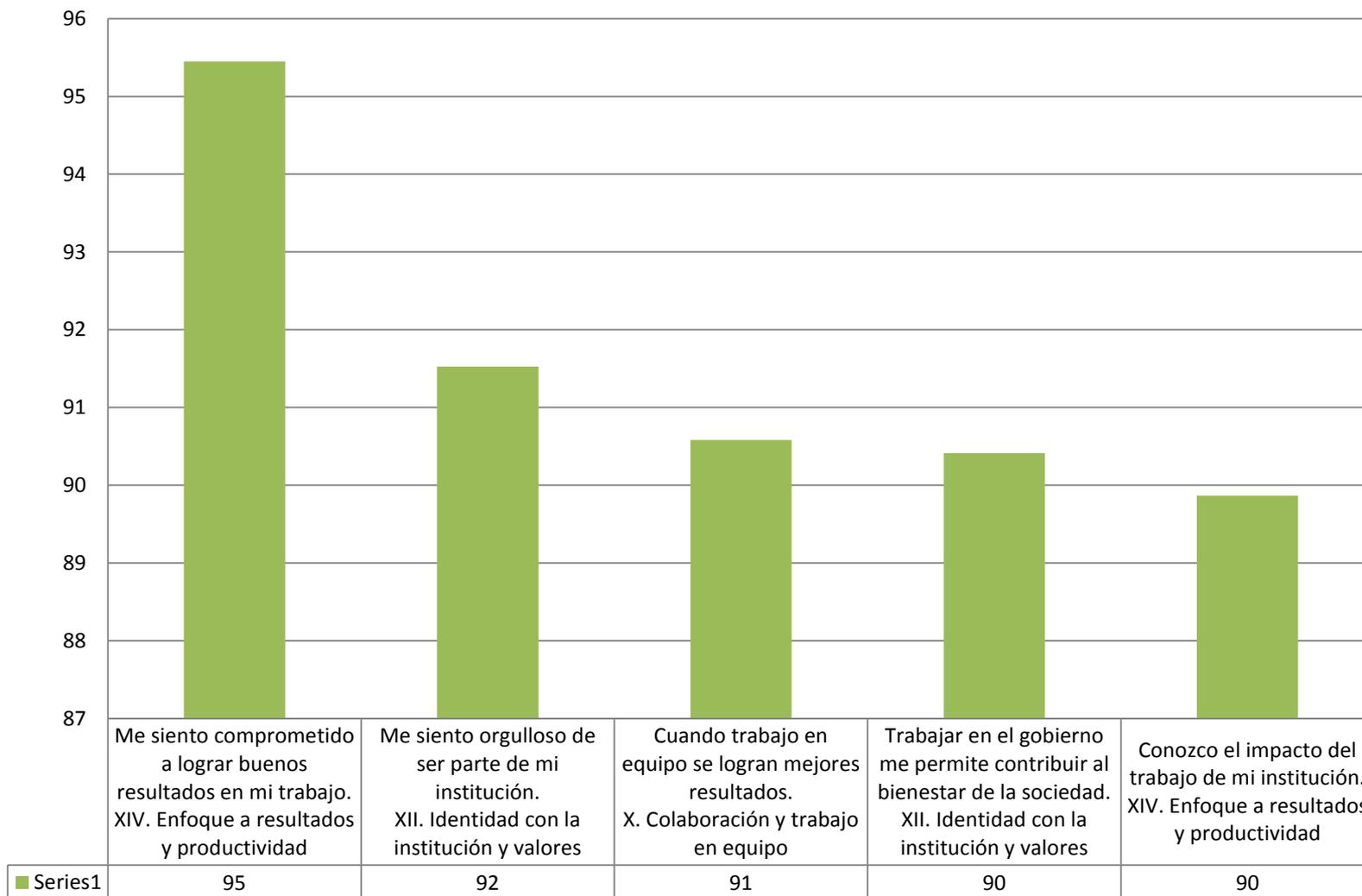
Reactivos con la calificación más alta de la APF



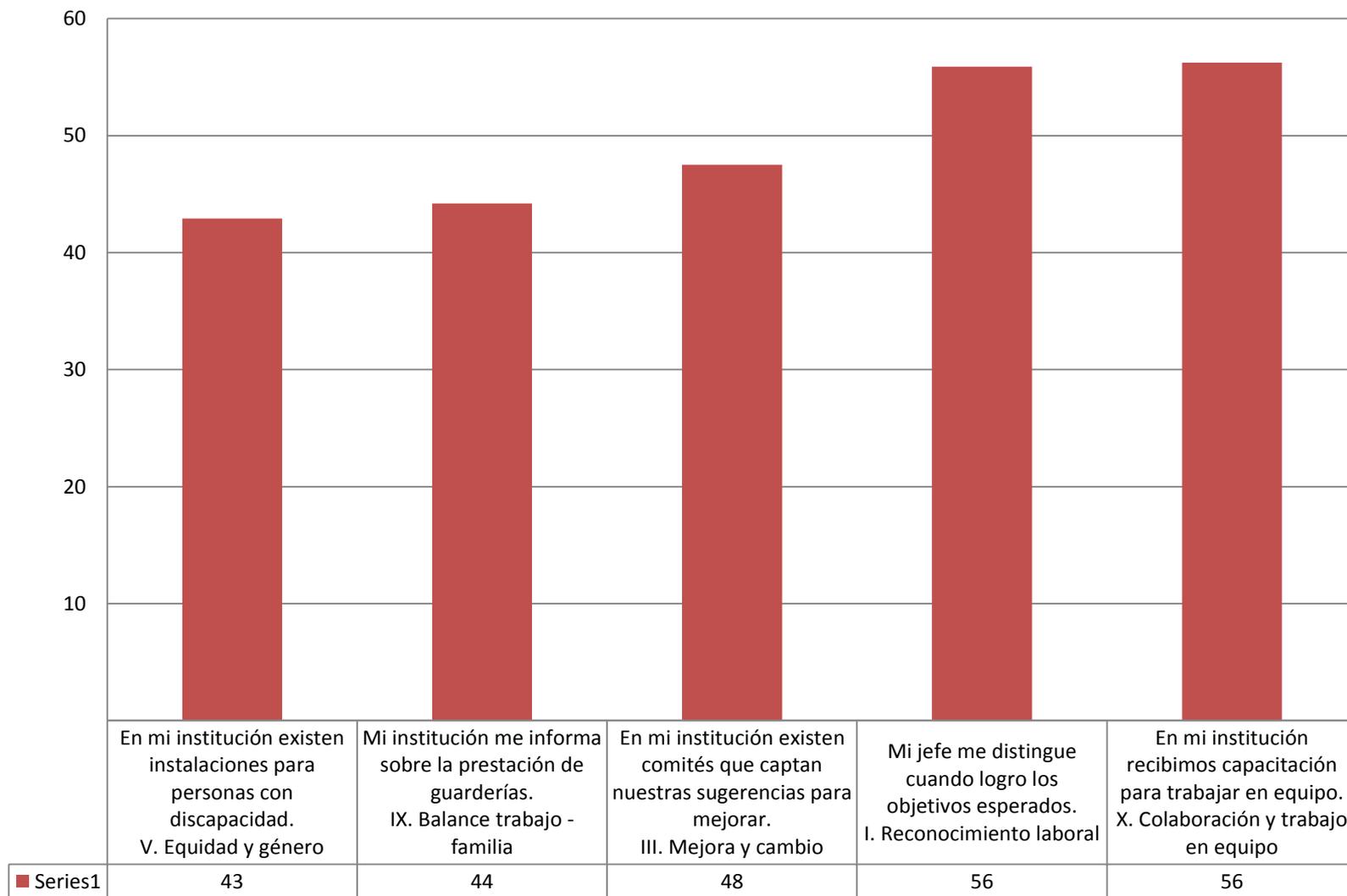
Reactivos con la calificación más baja de la APF



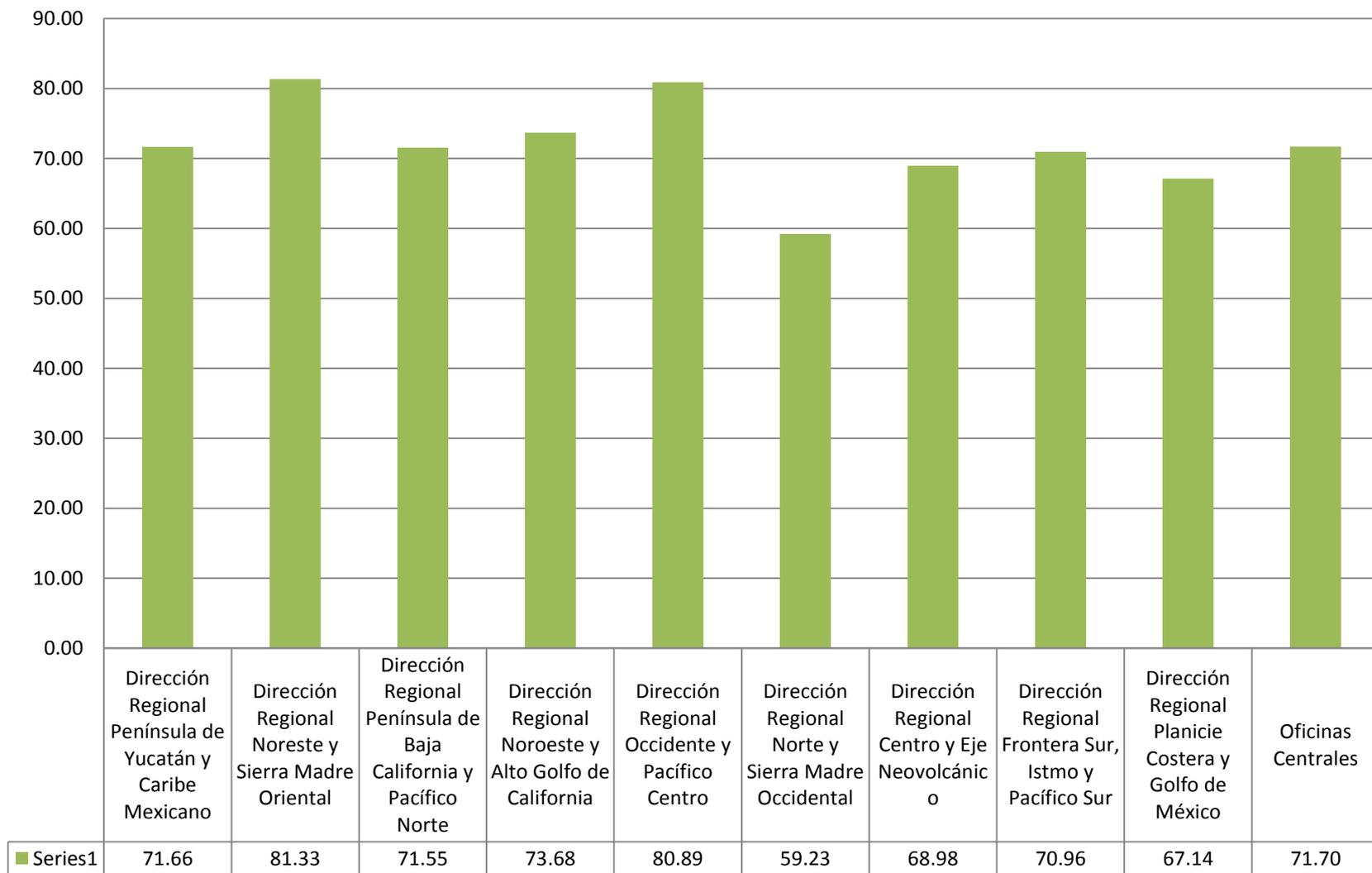
Reactivos con la calificación más alta en la CONANP



Reactivos con la calificación más baja en la CONANP



Calificaciones del total de encuestas recibidas por Regional

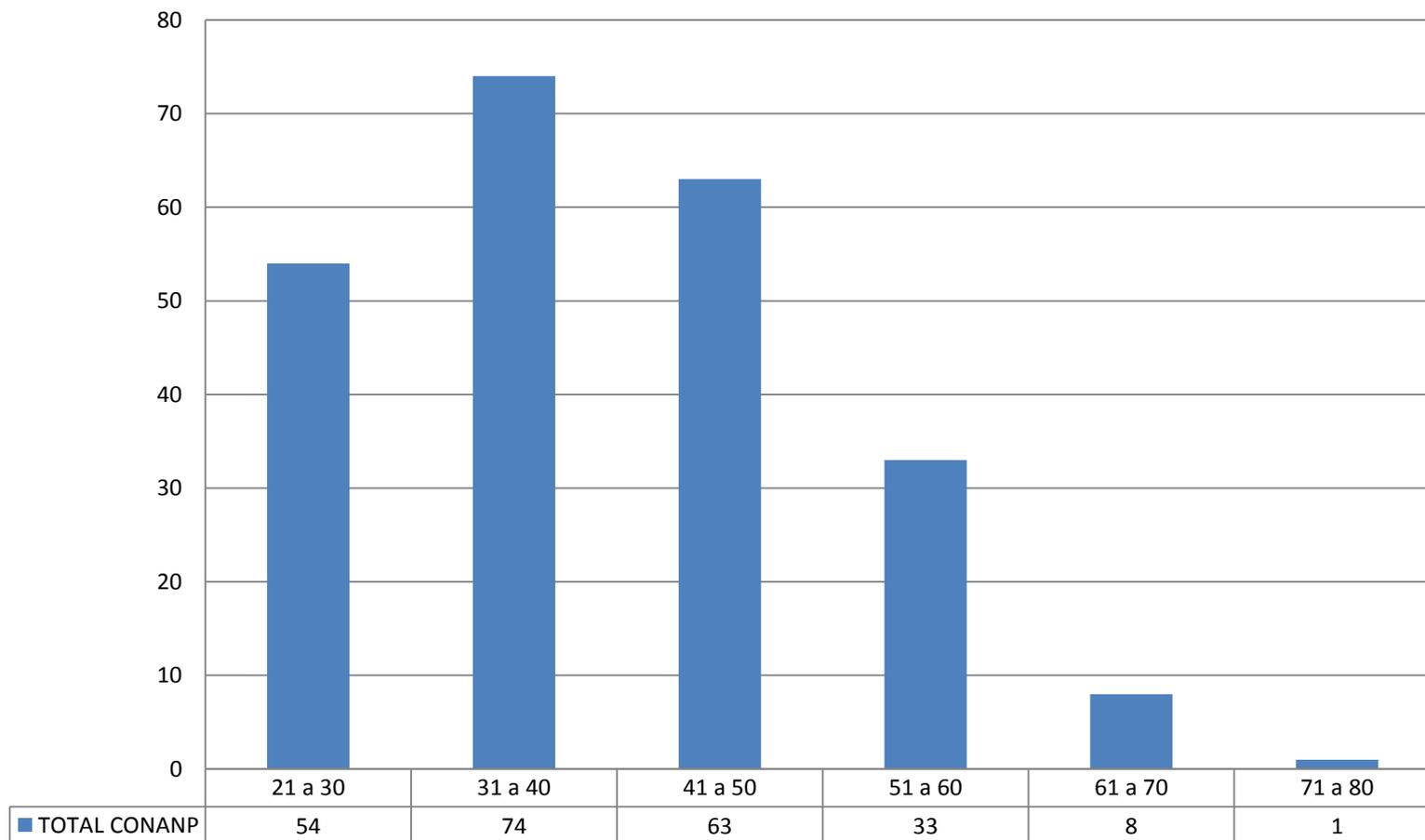


RESULTADOS

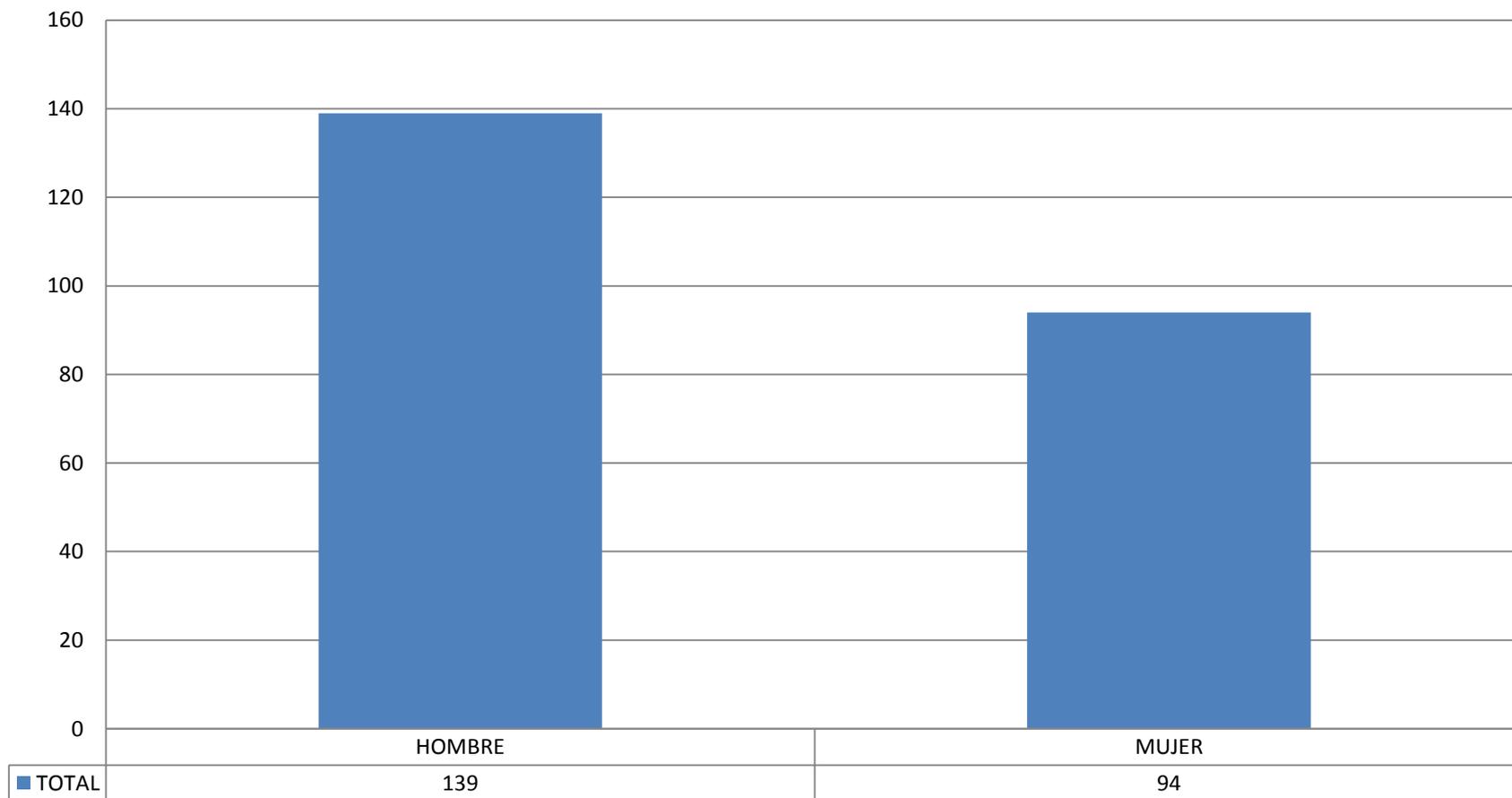
SOCIODEMOGRÁFICOS



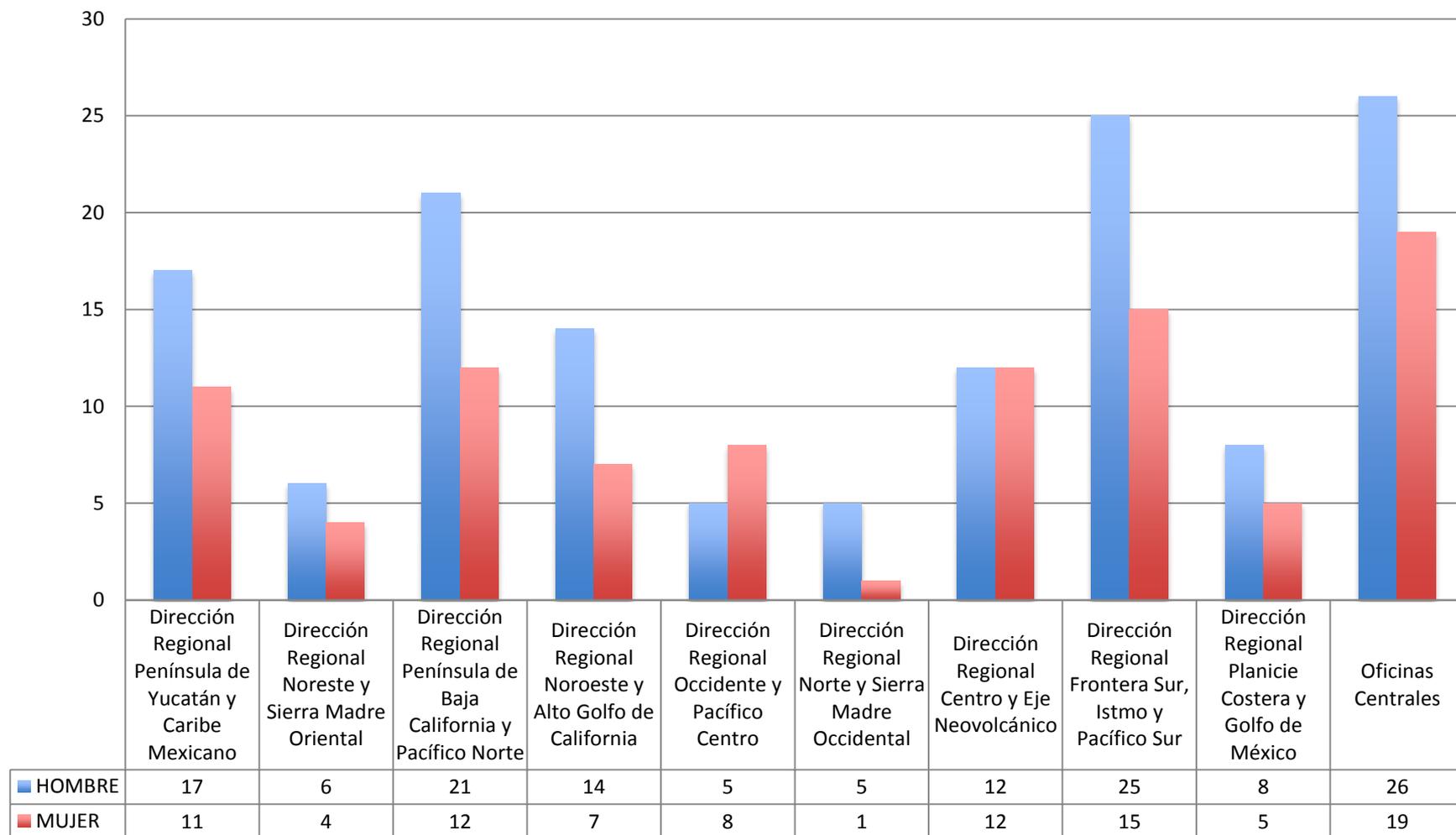
Total de encuestas recibidas divididas por la edad de la/el encuestado en la CONANP



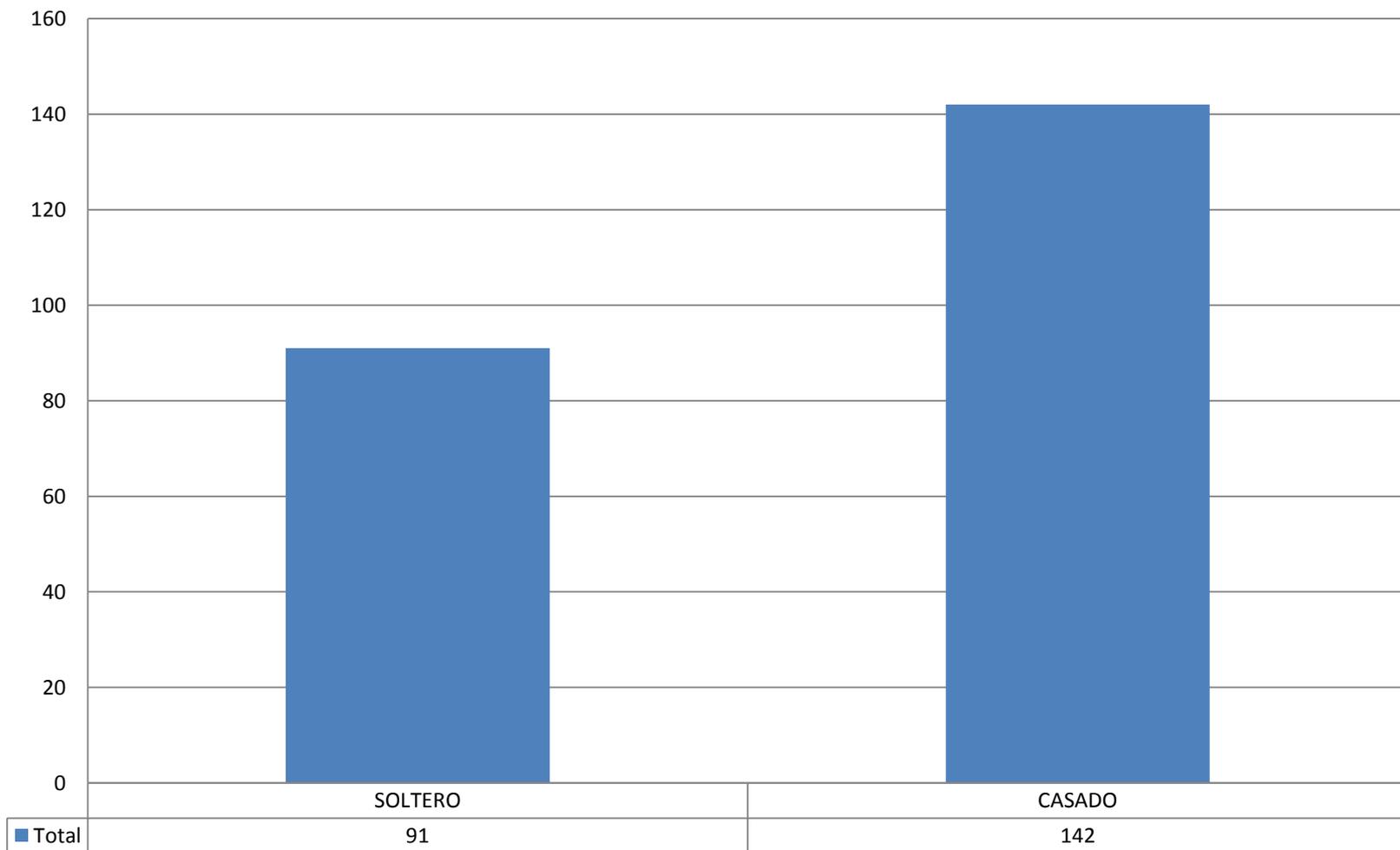
Total de encuestas recibidas divididas en género en la CONANP



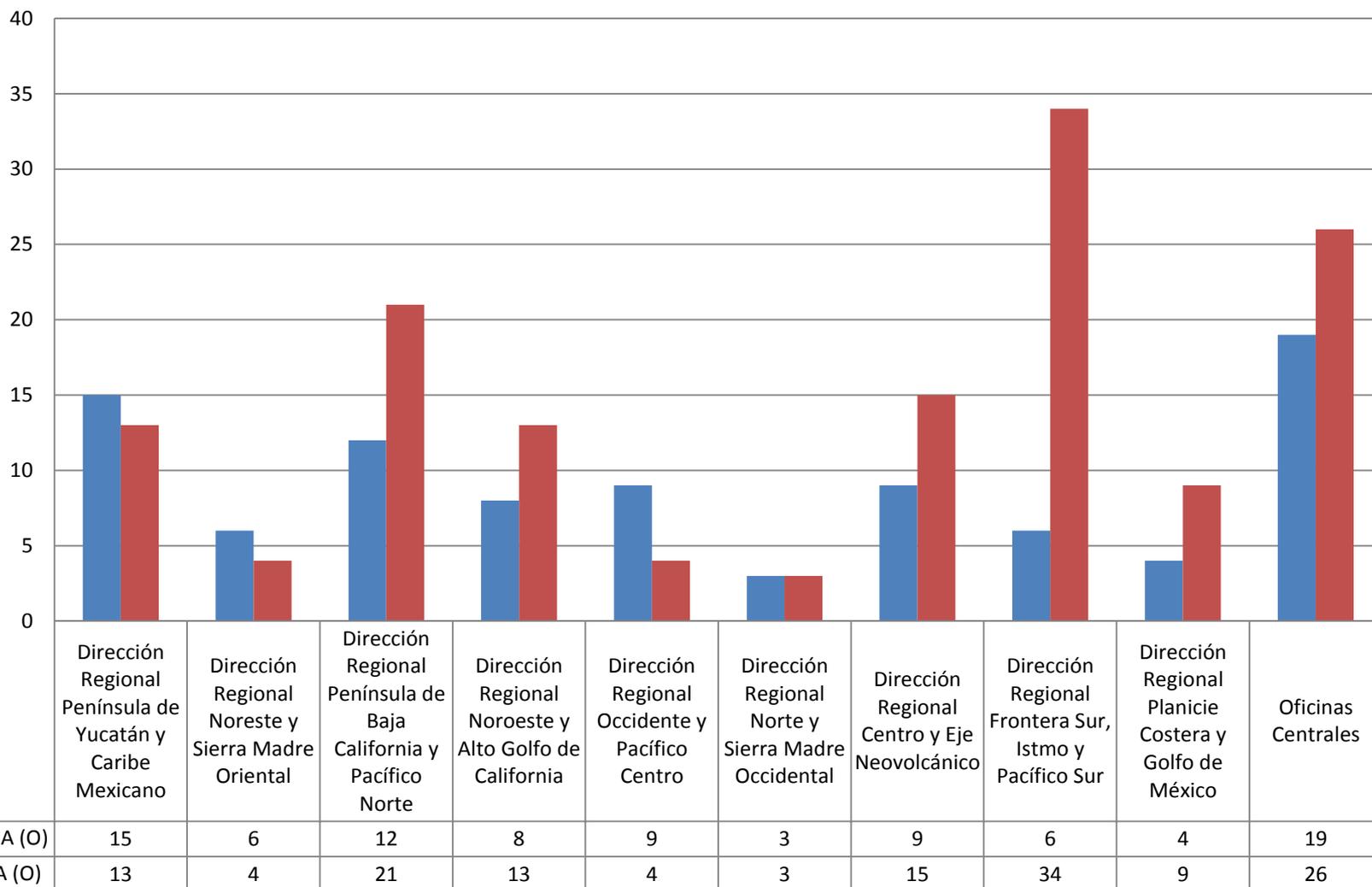
Total de encuestas recibidas divididas en género por Regional



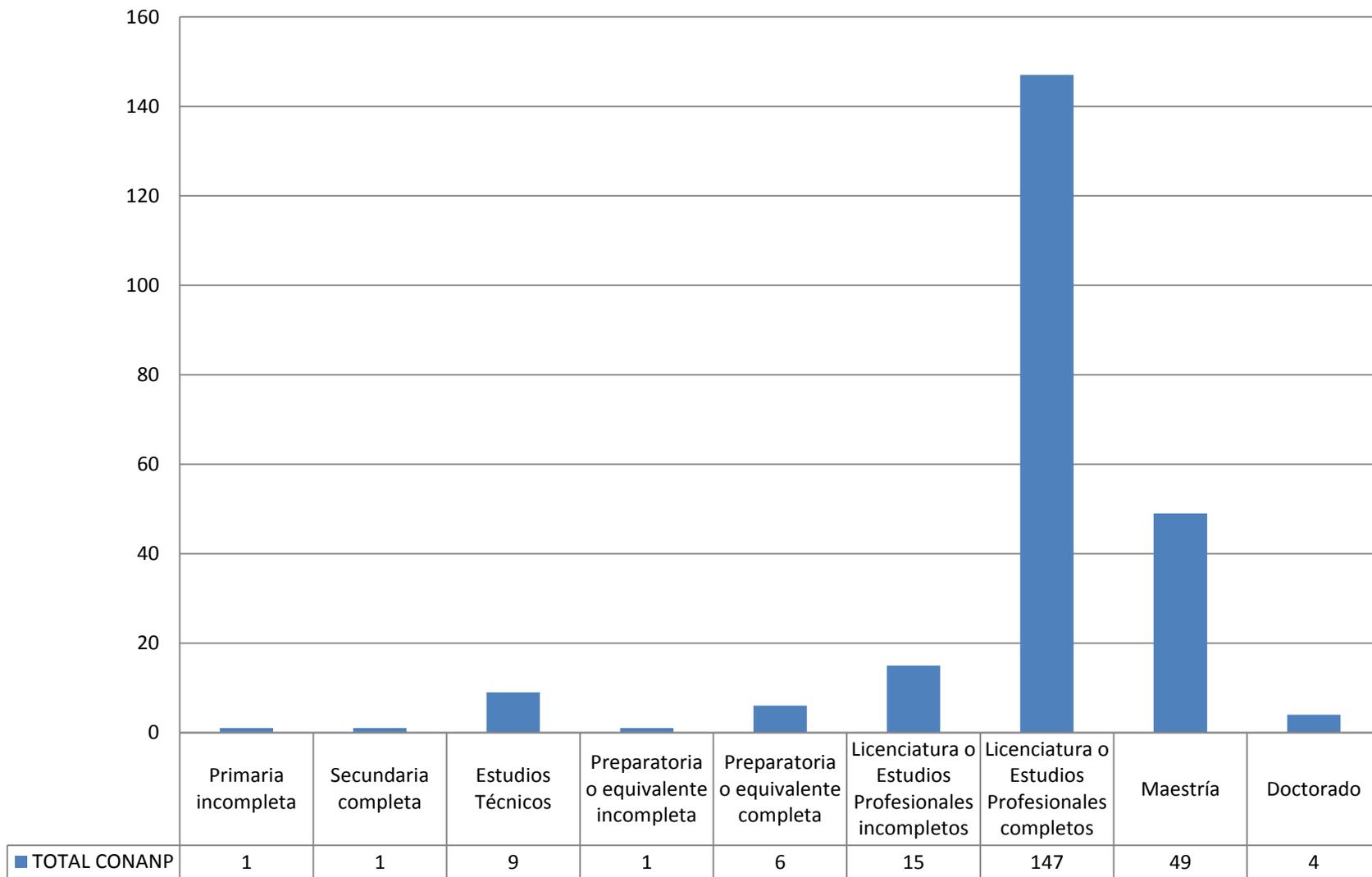
Total de encuestas recibidas divididas en estado civil en la CONANP



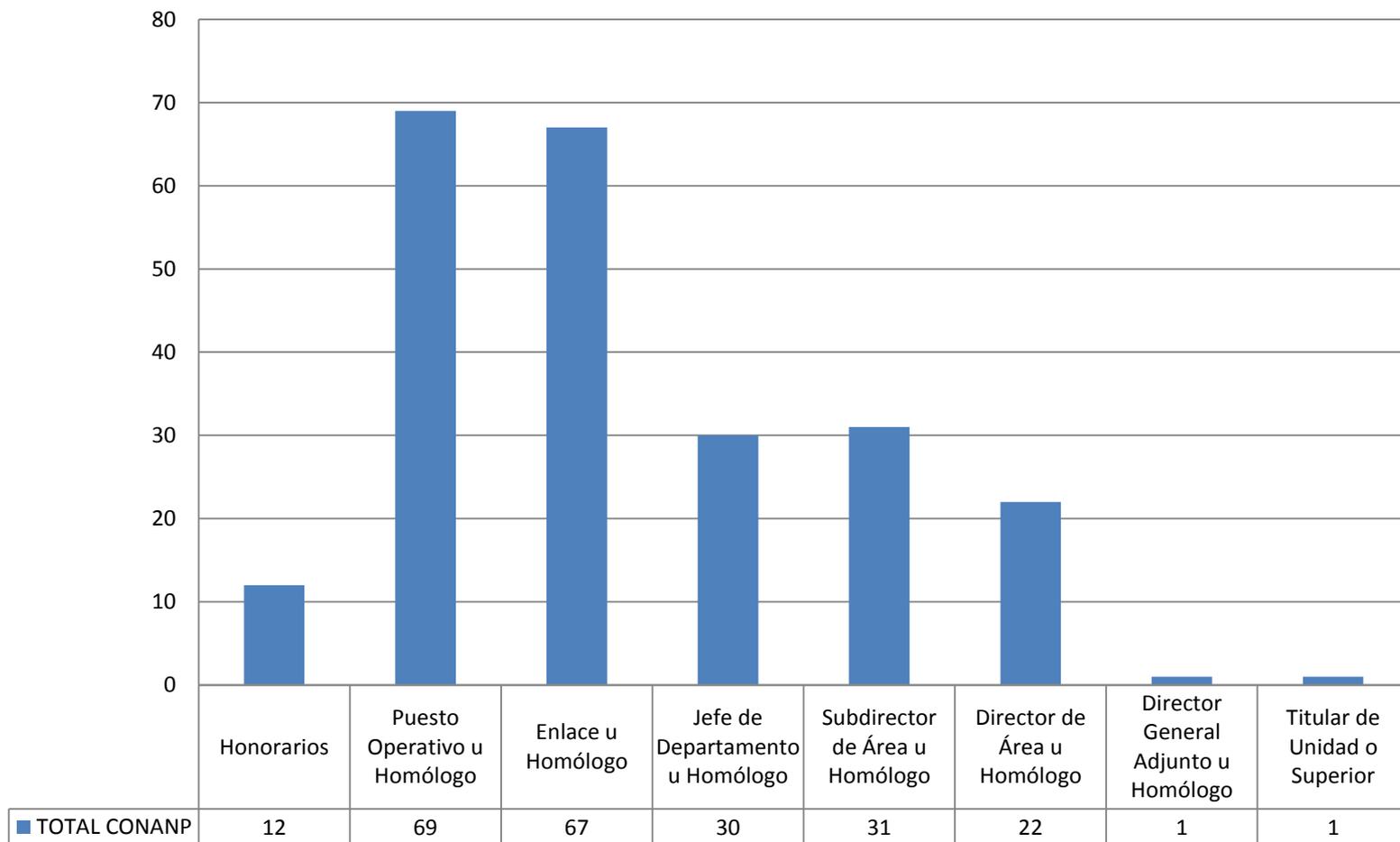
Total de encuestas recibidas divididas en estado civil por Regional



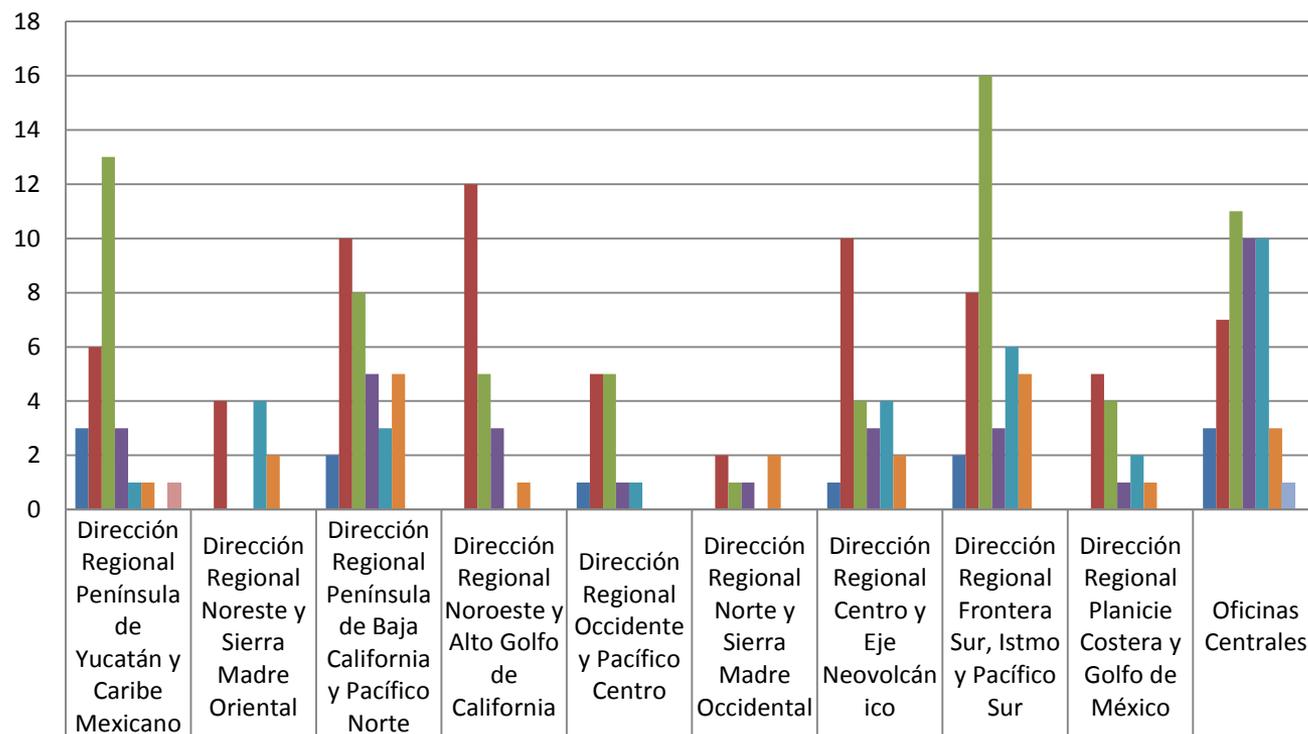
Total de encuestas recibidas divididas en escolaridad en la CONANP



Total de encuestas recibidas divididas en nivel de puesto en la CONANP



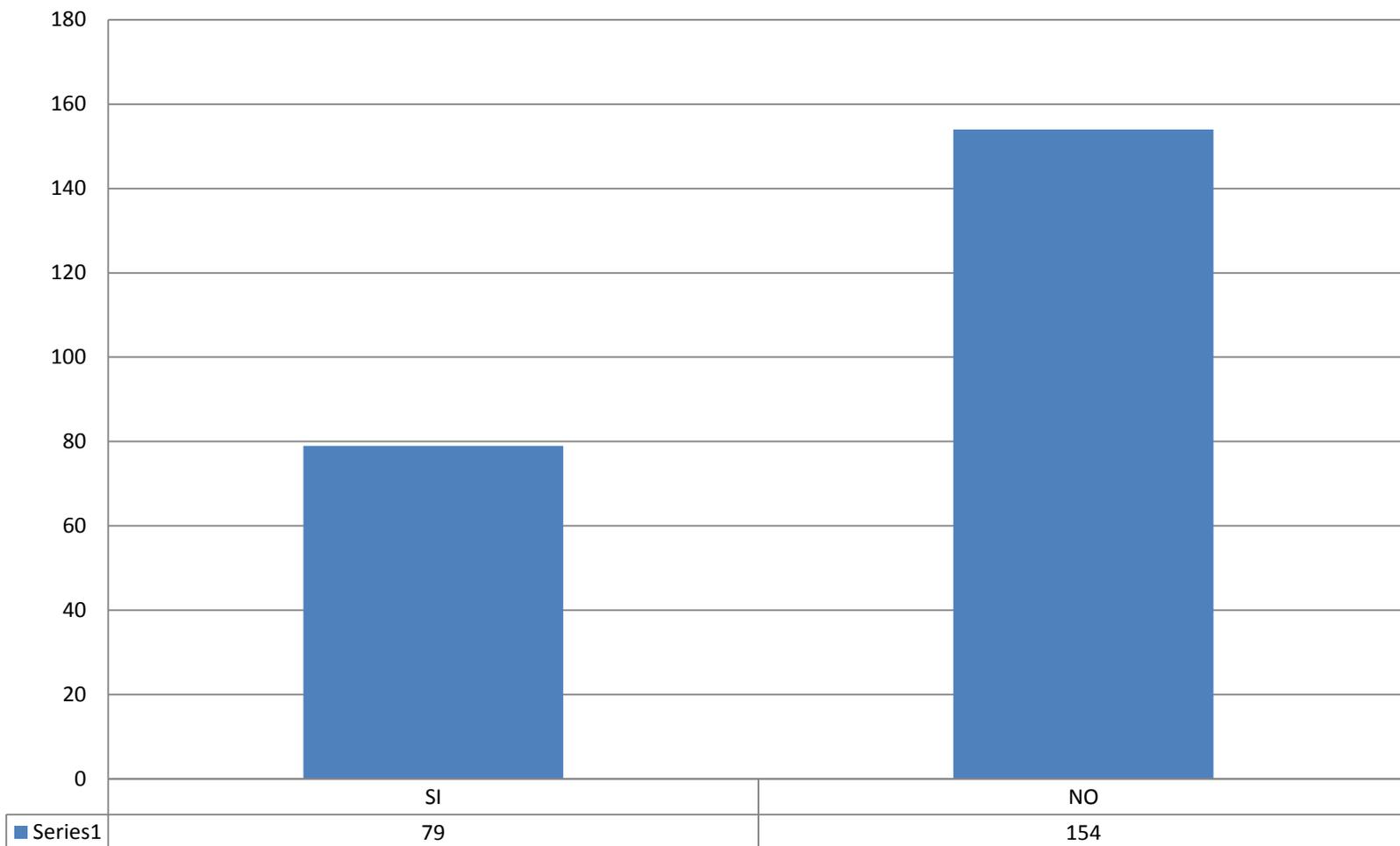
Total de encuestas recibidas divididas en nivel de puesto por Regional



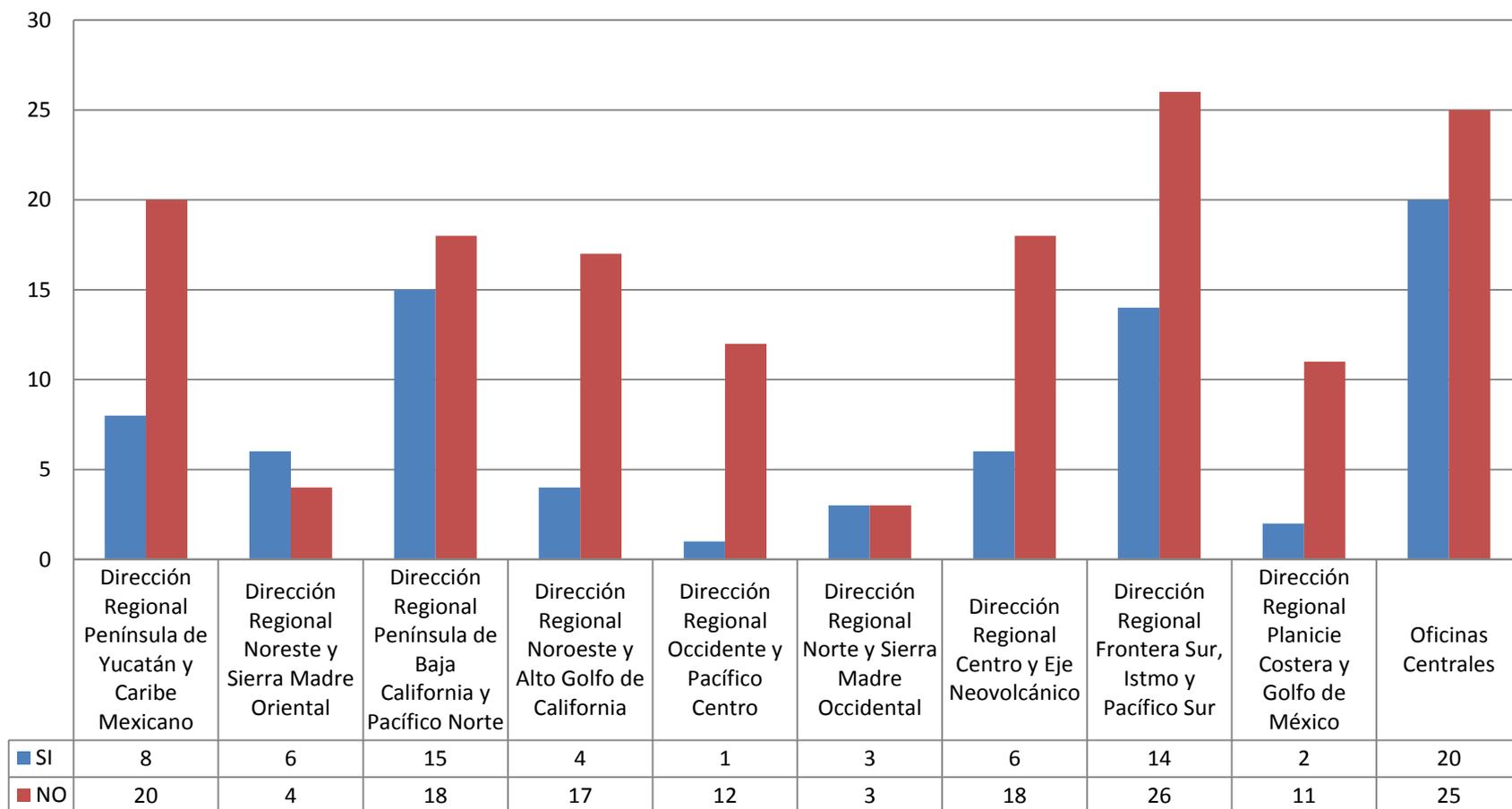
Nivel de Puesto	Dirección Regional Península de Yucatán y Caribe Mexicano	Dirección Regional Noreste y Sierra Madre Oriental	Dirección Regional Península de Baja California y Pacífico Norte	Dirección Regional Noroeste y Alto Golfo de California	Dirección Regional Occidente y Pacífico Centro	Dirección Regional Norte y Sierra Madre Occidental	Dirección Regional Centro y Eje Neovolcánico	Dirección Regional Frontera Sur, Istmo y Pacífico Sur	Dirección Regional Planicie Costera y Golfo de México	Oficinas Centrales
Honorarios	3	0	2	0	1	0	1	2	0	3
Puesto Operativo u Homólogo	6	4	10	12	5	2	10	8	5	7
Enlace u Homólogo	13	0	8	5	5	1	4	16	4	11
Jefe de Departamento u Homólogo	3	0	5	3	1	1	3	3	1	10
Subdirector de Área u Homólogo	1	4	3	0	1	0	4	6	2	10
Director de Área u Homólogo	1	2	5	1	0	2	2	5	1	3
Director General Adjunto u Homólogo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Titular de Unidad o Superior	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



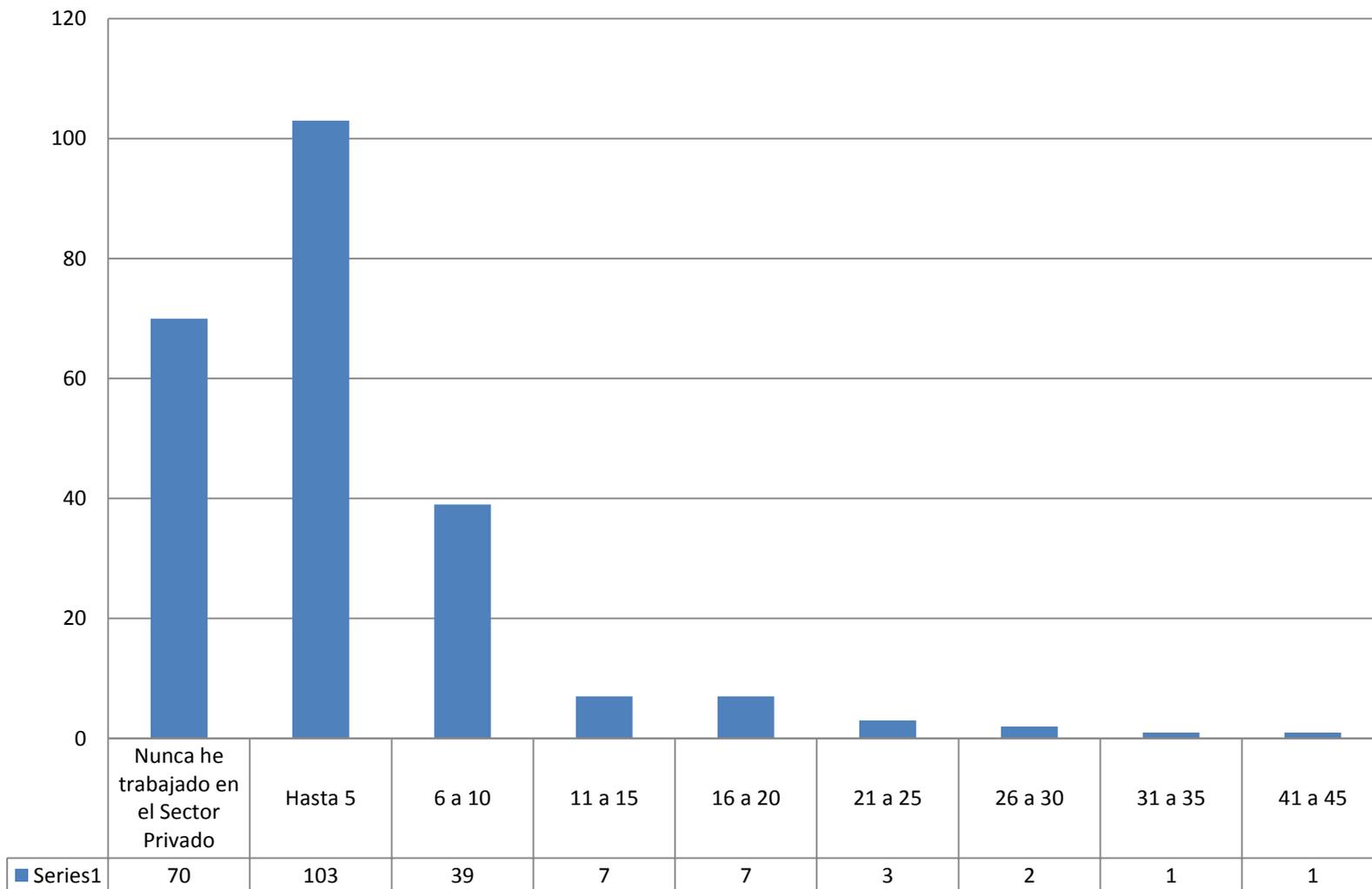
Total de encuestas recibidas divididas en pertenencia al SPC en la CONANP



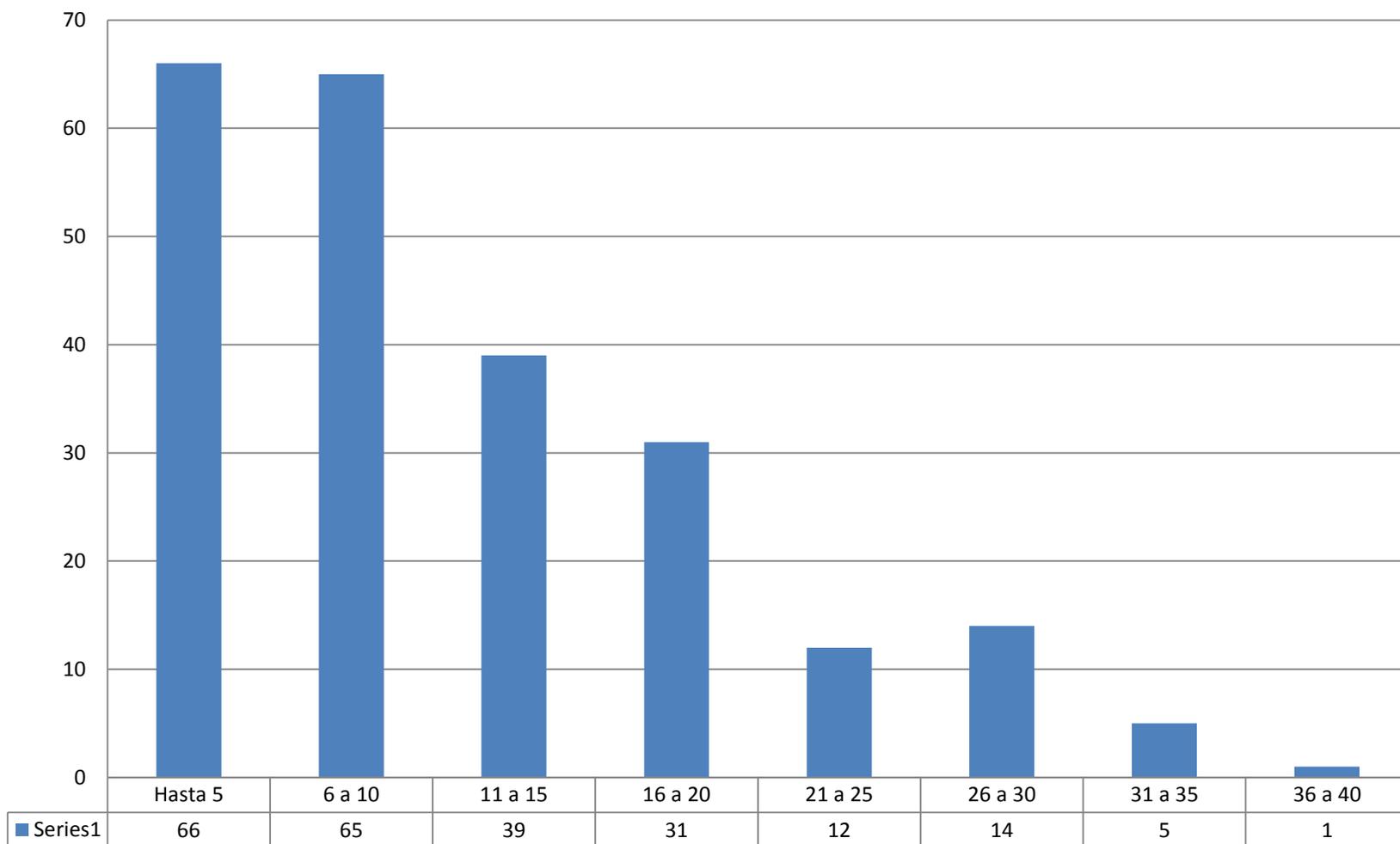
Total de encuestas recibidas divididas en pertenencia al SPC por Regional



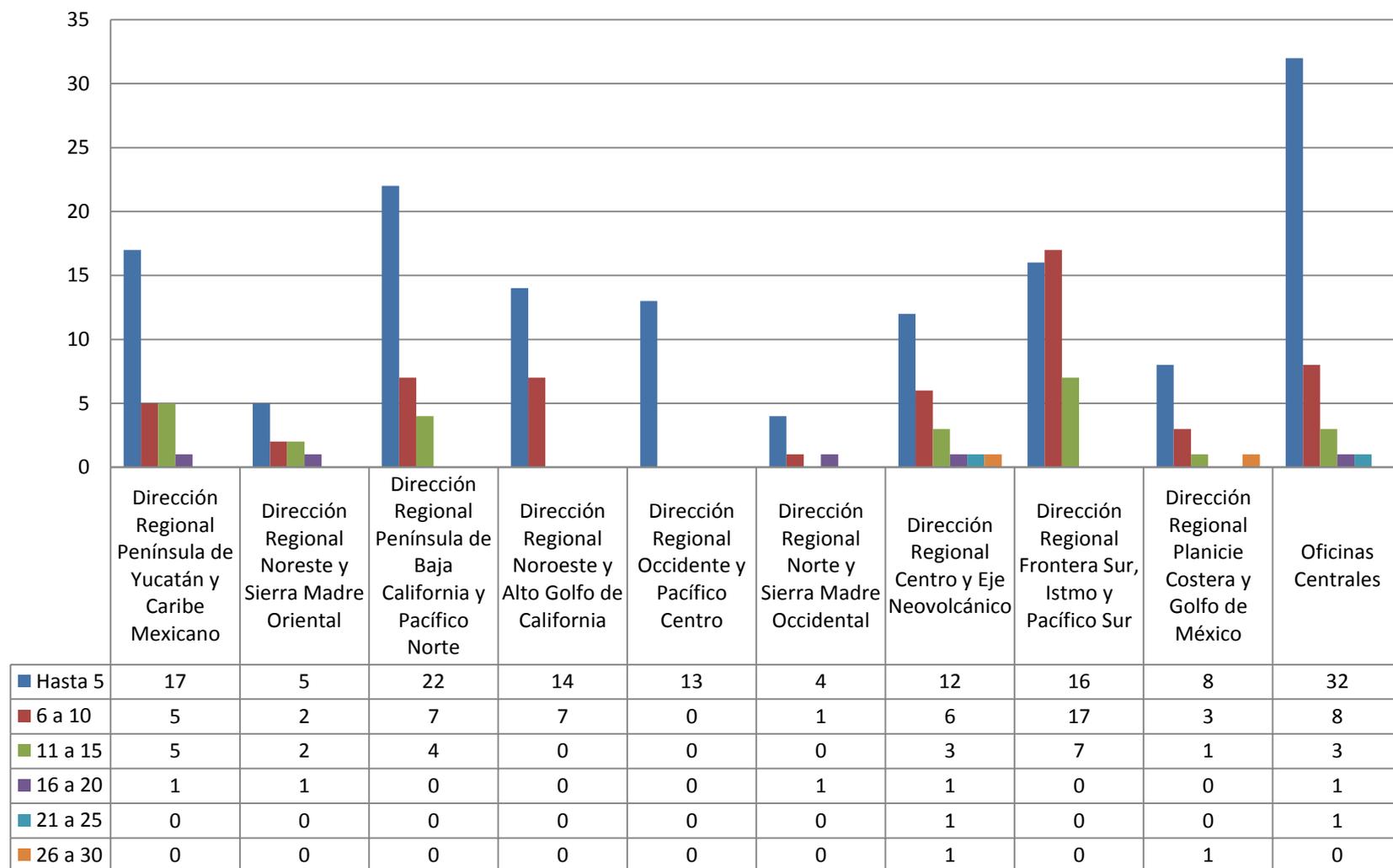
¿He trabajado en el Sector Privado? CONANP



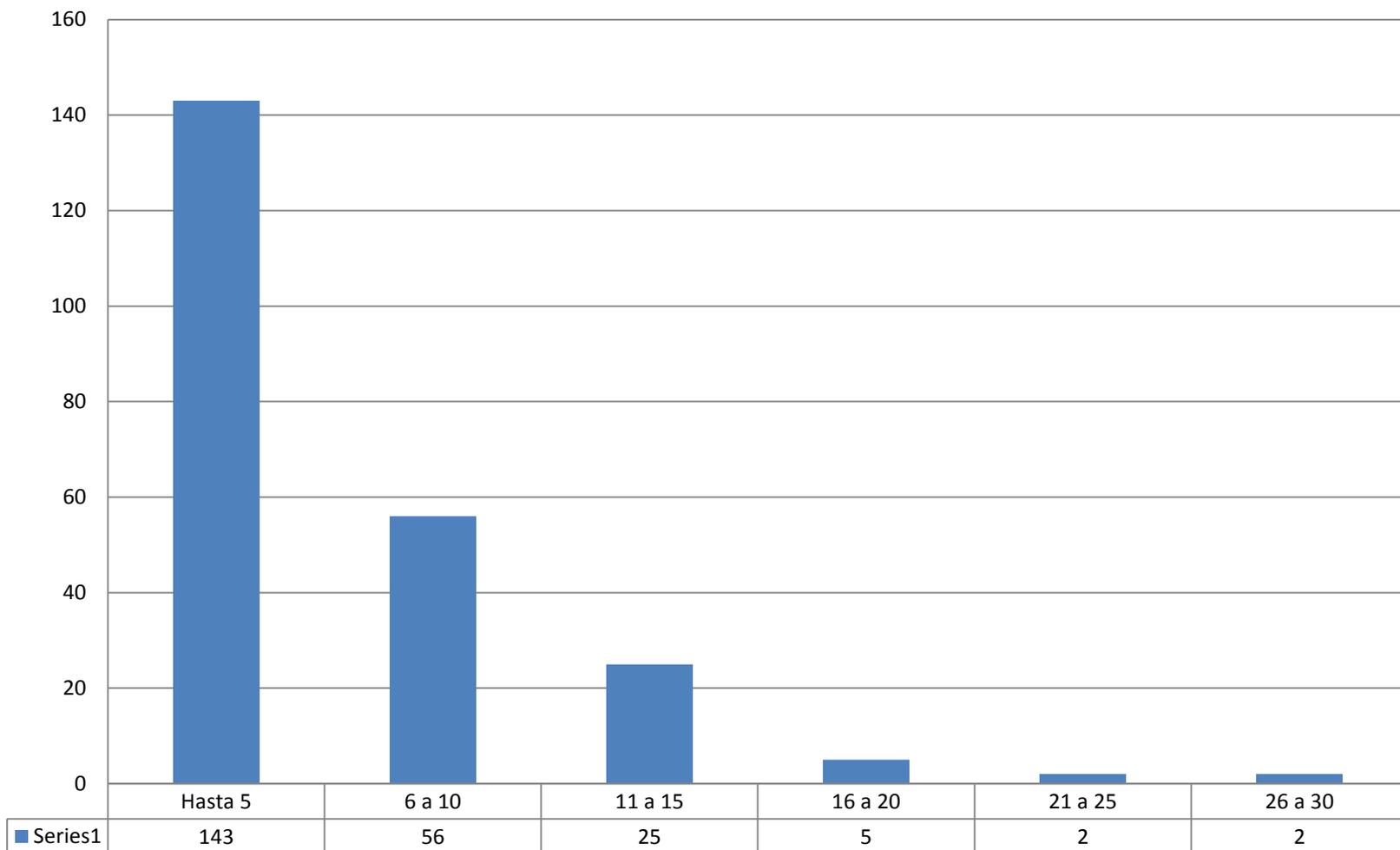
Total de encuestas recibidas divididas en años trabajando en la APF en la CONANP



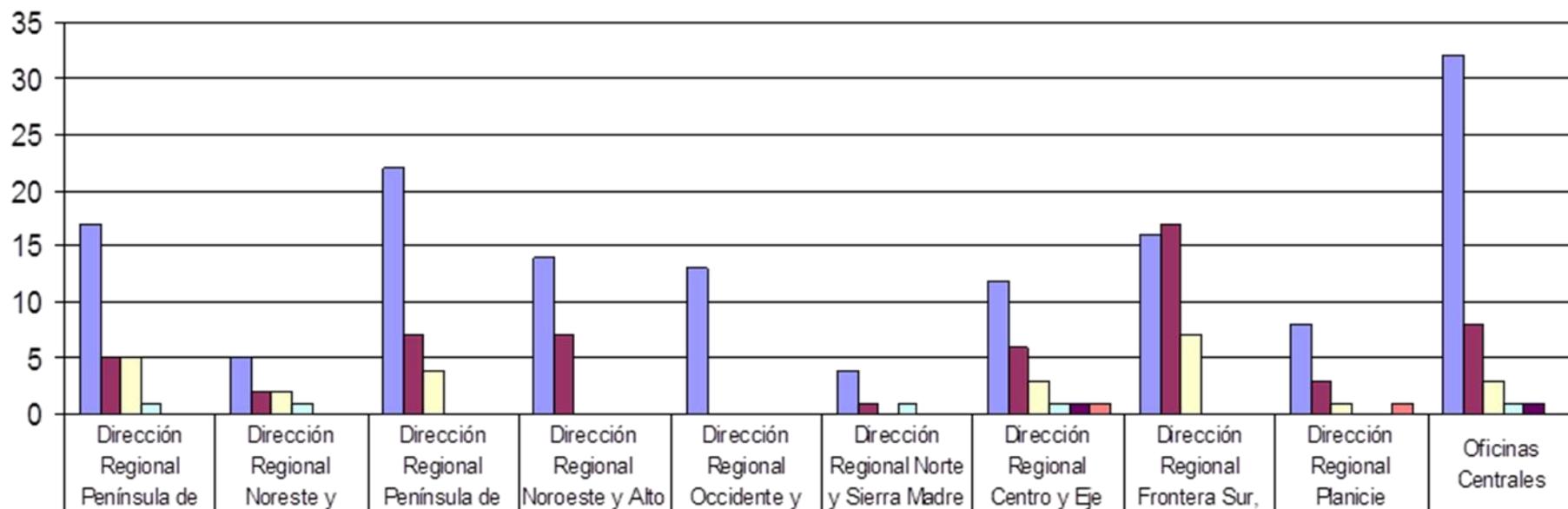
Total de encuestas recibidas divididas en años trabajando en la APF por Regional



Total de encuestas recibidas divididas en años en el mismo puesto en la CONANP



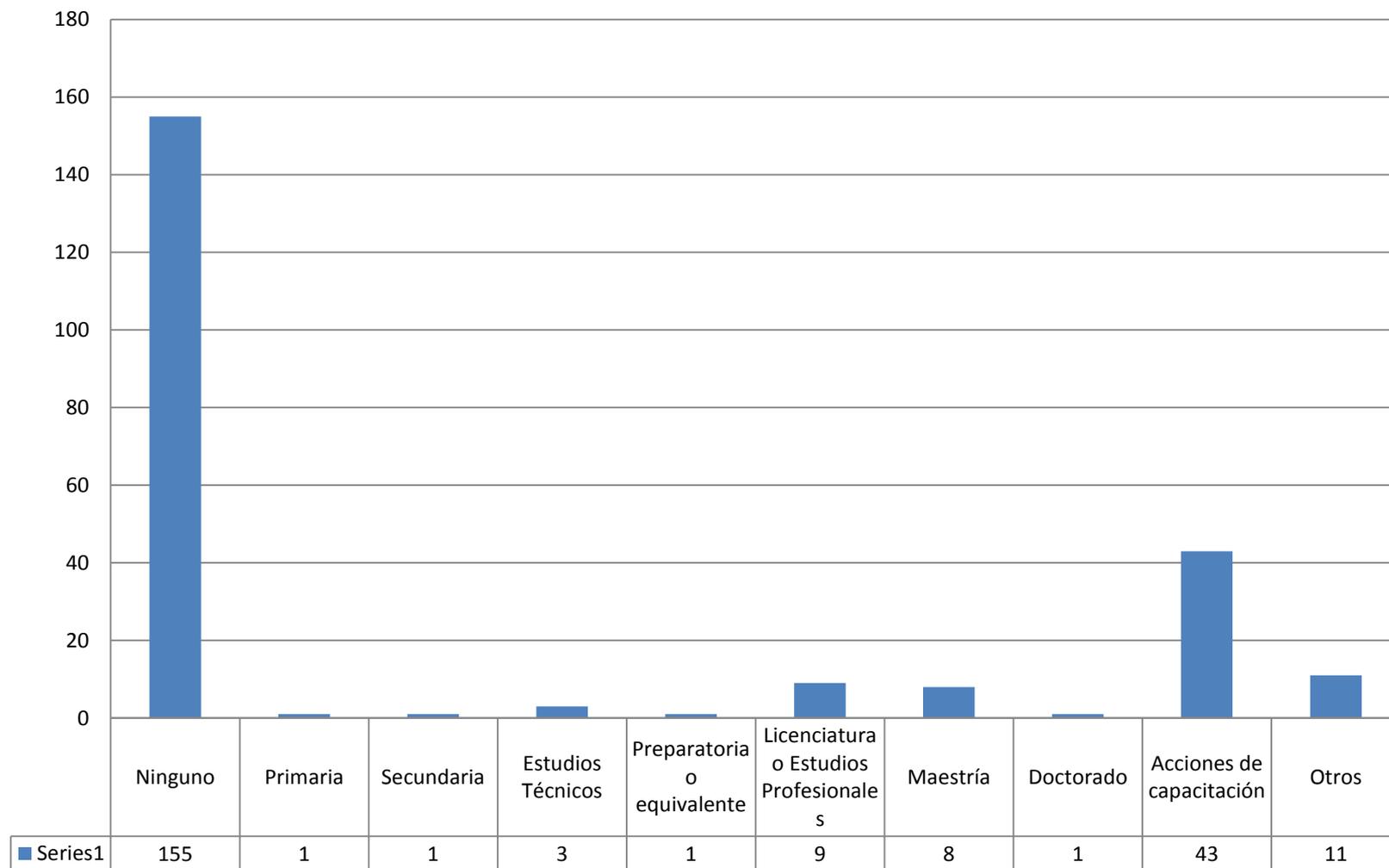
Total de encuestas recibidas divididas en años en el mismo puesto por Regional



	Dirección Regional Península de	Dirección Regional Noreste y	Dirección Regional Península de	Dirección Regional Noroeste y Alto	Dirección Regional Occidente y	Dirección Regional Norte y Sierra Madre	Dirección Regional Centro y Eje	Dirección Regional Frontera Sur,	Dirección Regional Planicie	Oficinas Centrales
Hasta 5	17	5	22	14	13	4	12	16	8	32
6 a 10	5	2	7	7	0	1	6	17	3	8
11 a 15	5	2	4	0	0	0	3	7	1	3
16 a 20	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1
21 a 25	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
26 a 30	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0



Total de encuestas recibidas divididas en estudios actuales en la CONANP

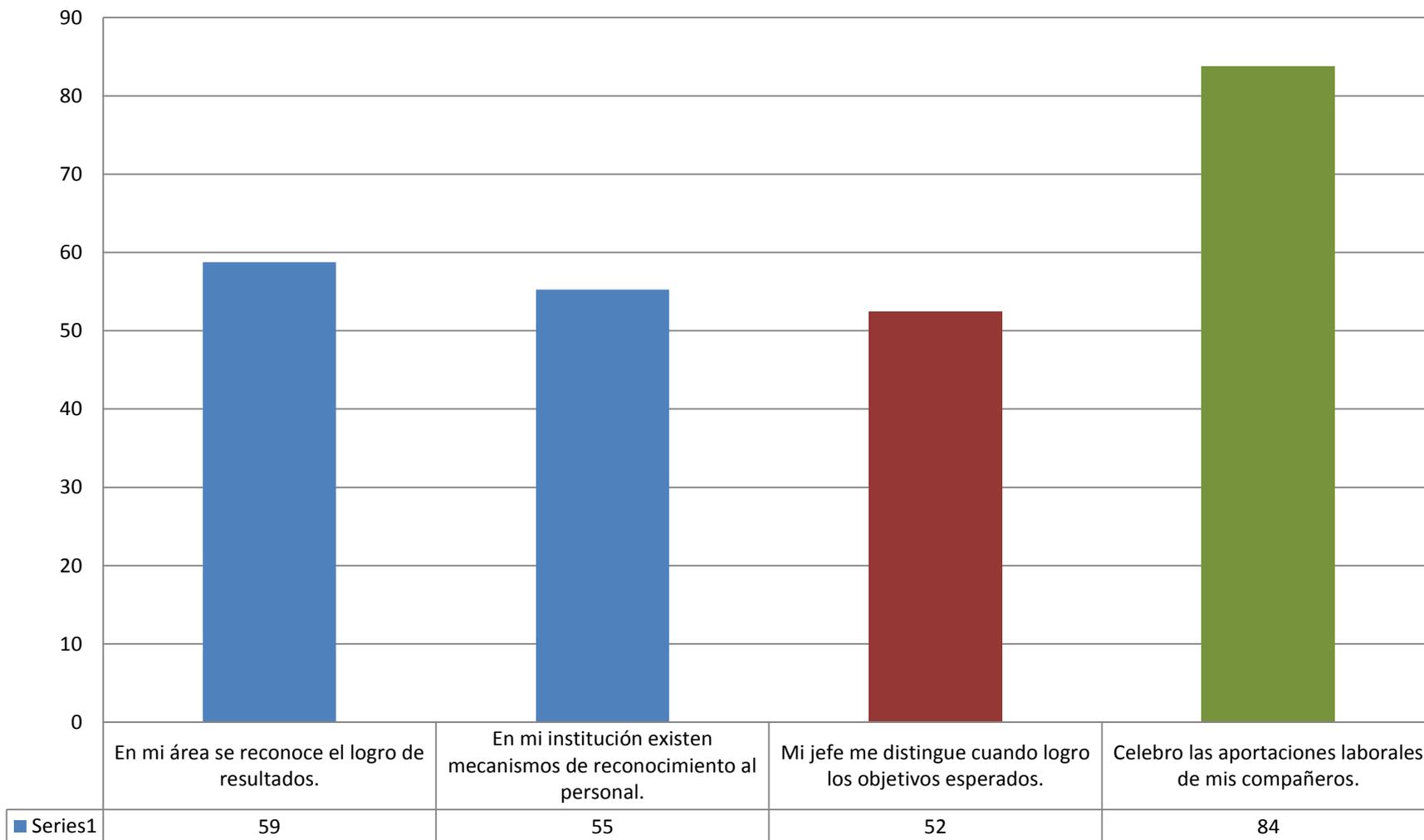


Resultados por factor

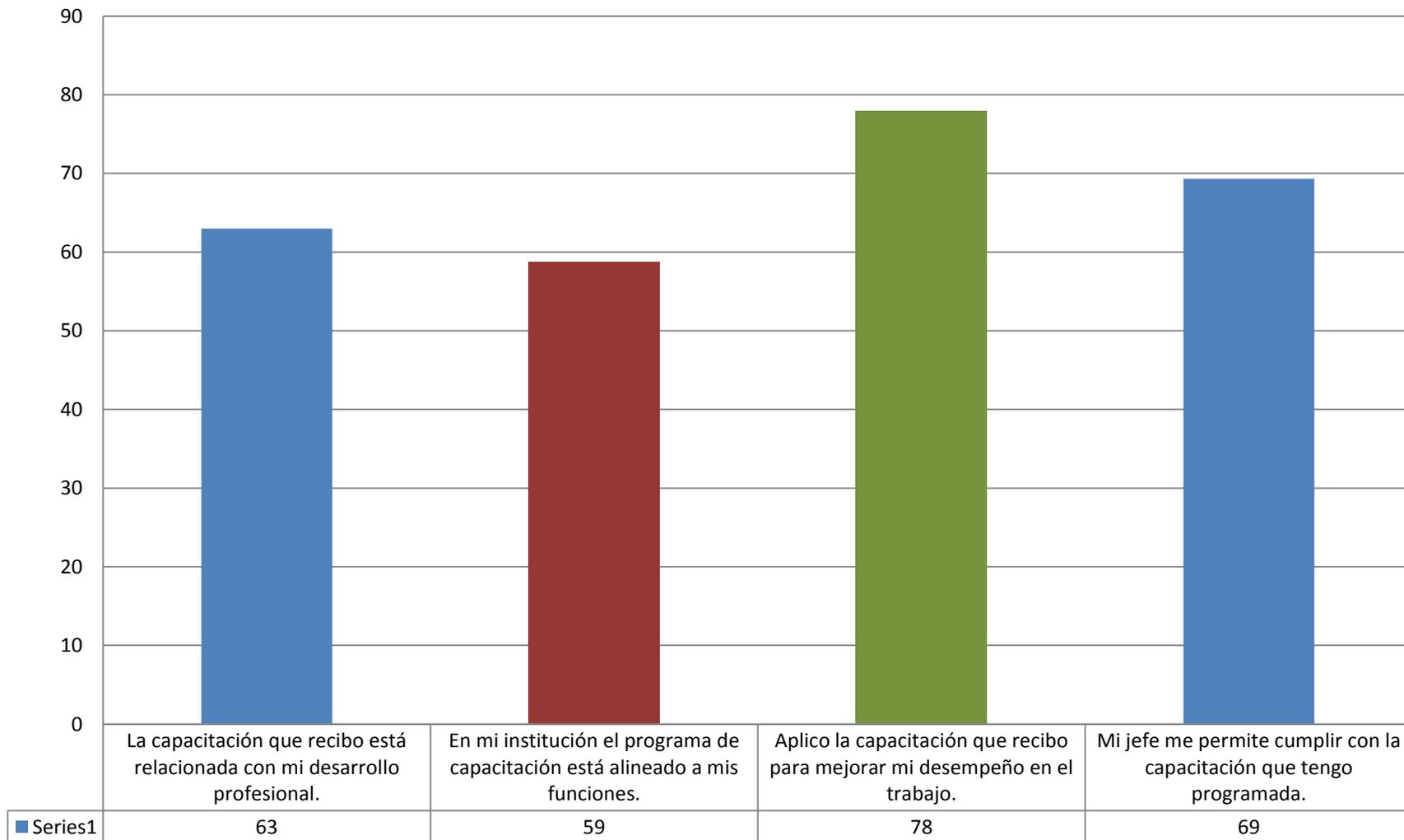
- * Se indica en cada factor el más alto (verde) y el bajo (rojo).



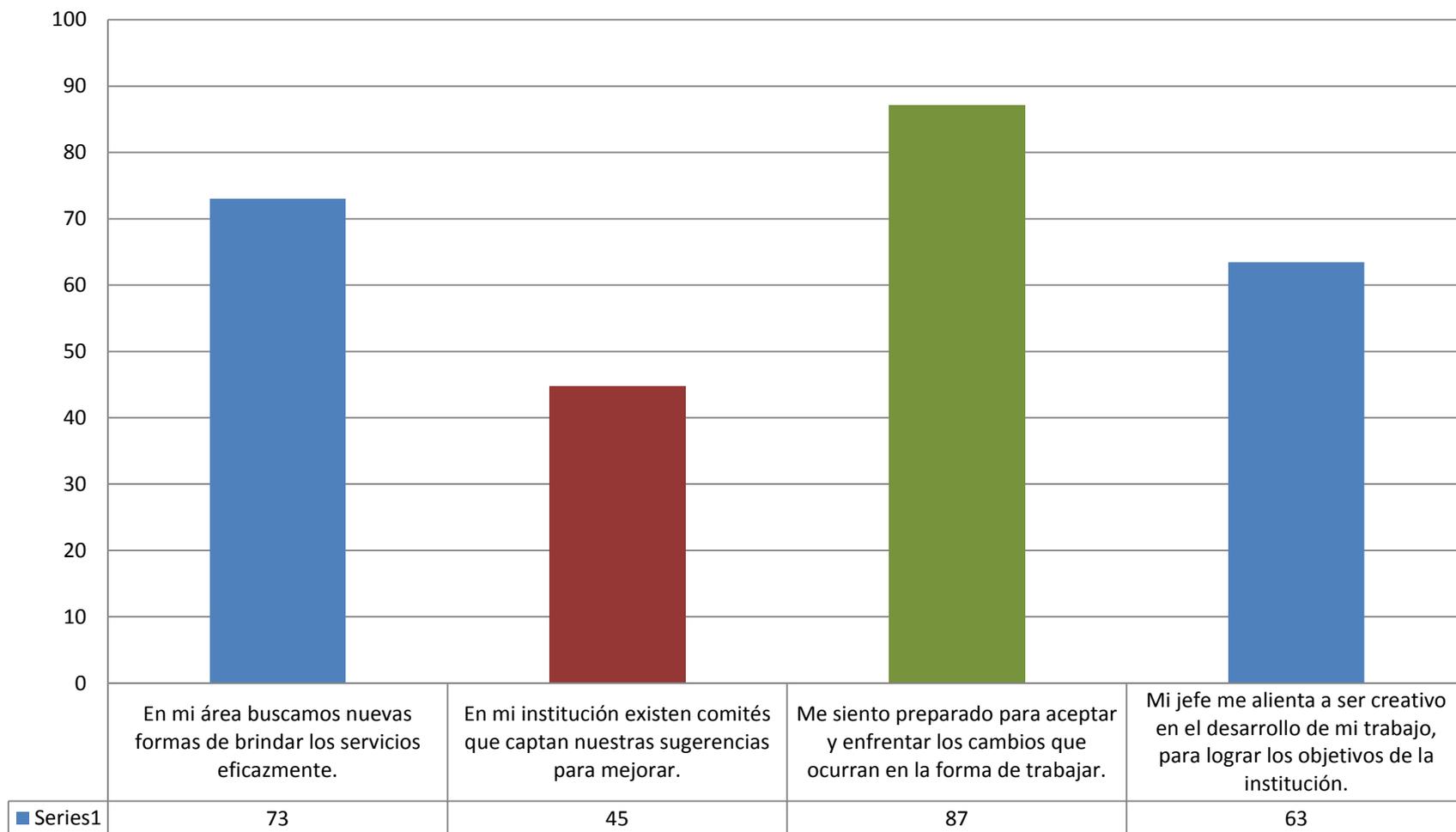
I. Reconocimiento Laboral



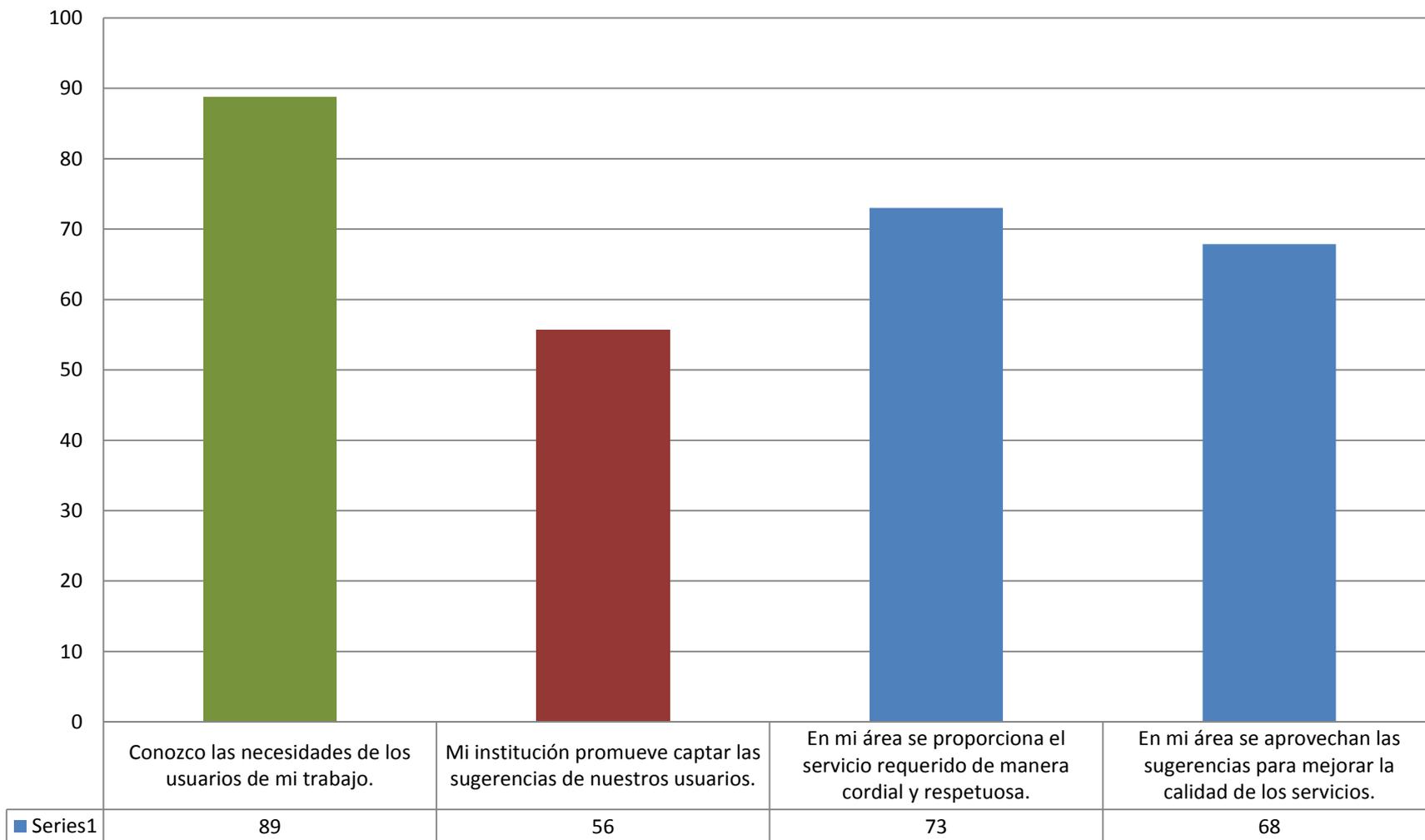
II. Capacitación y Desarrollo



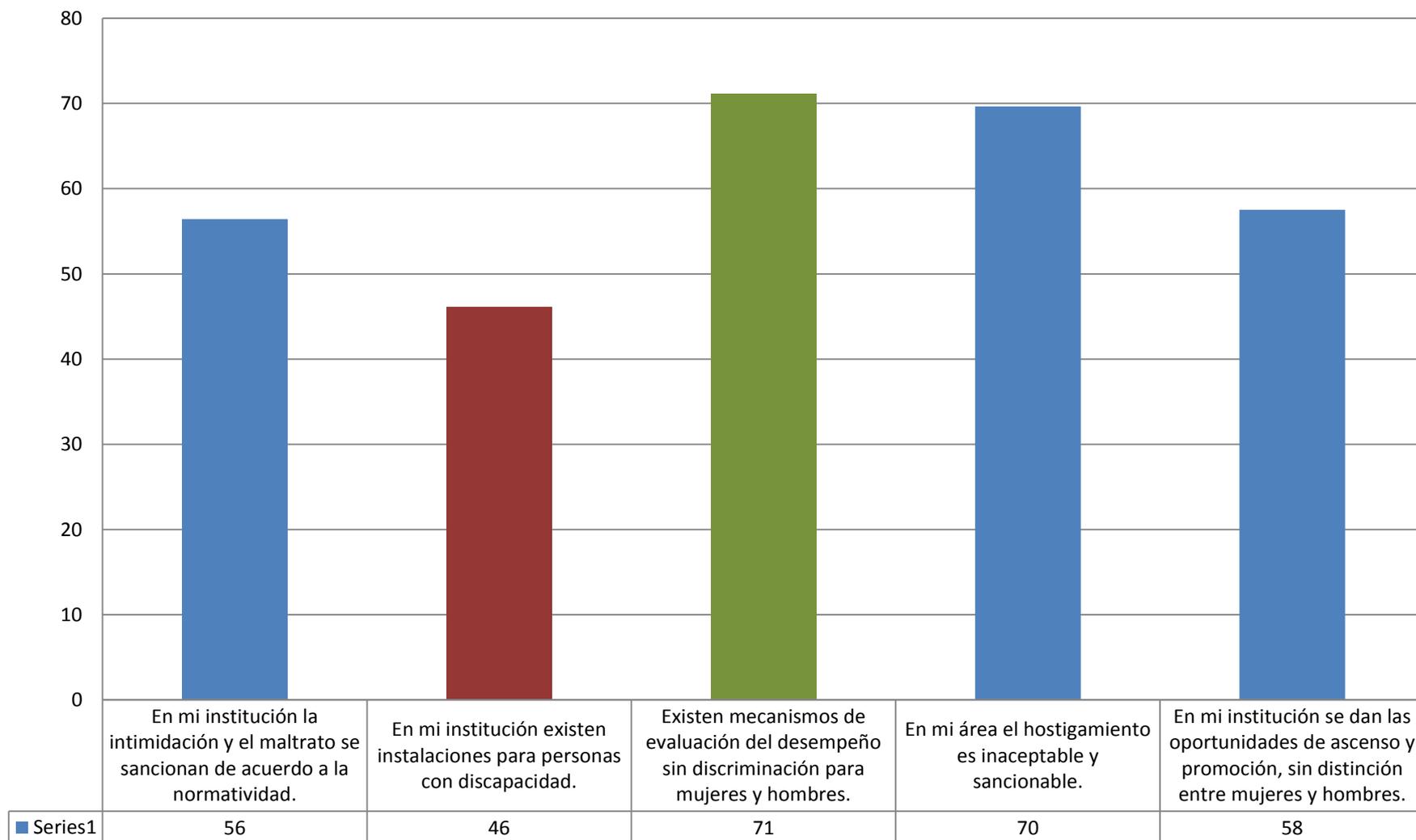
III. Mejora y cambio



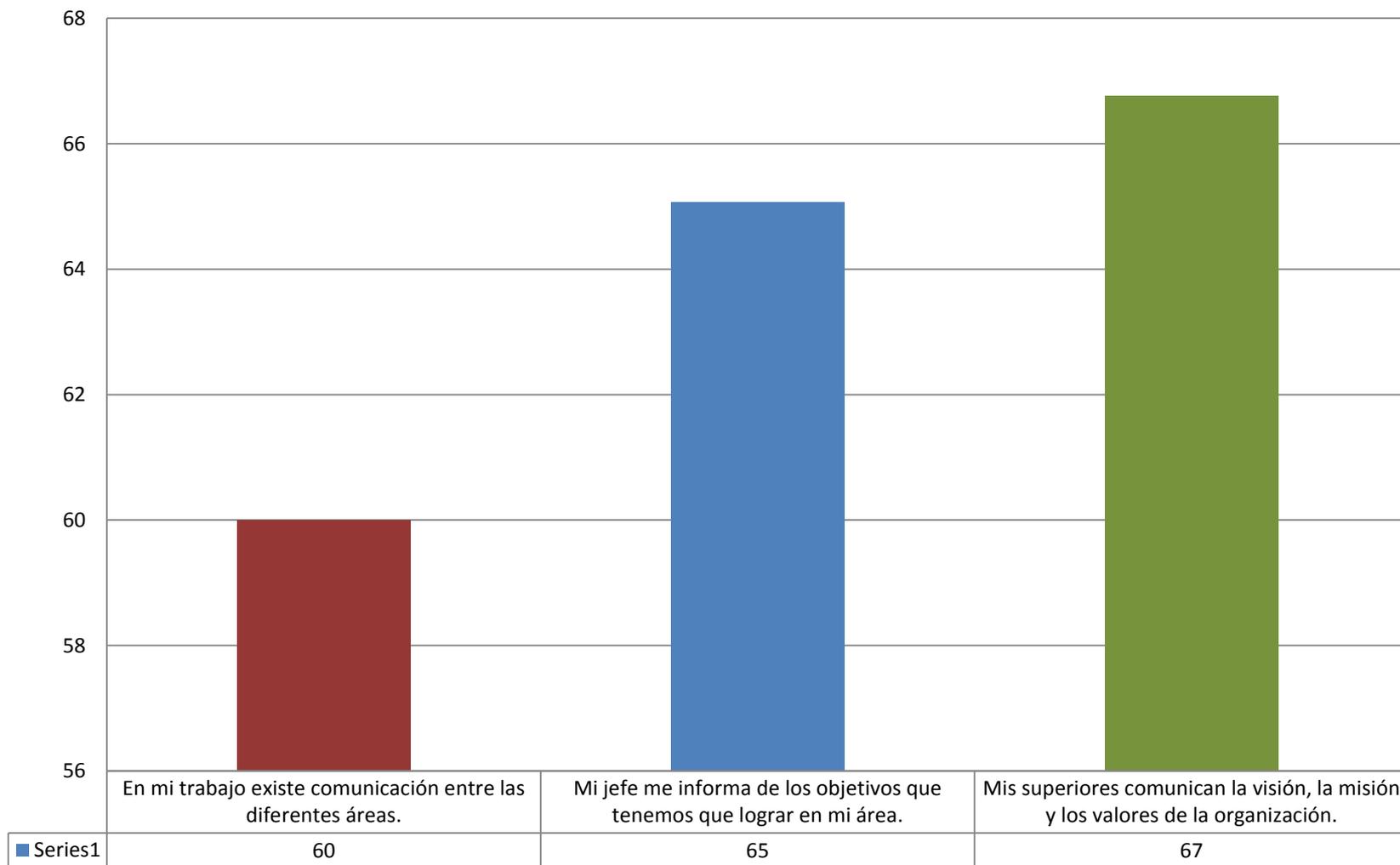
IV. Calidad y orientación al usuario



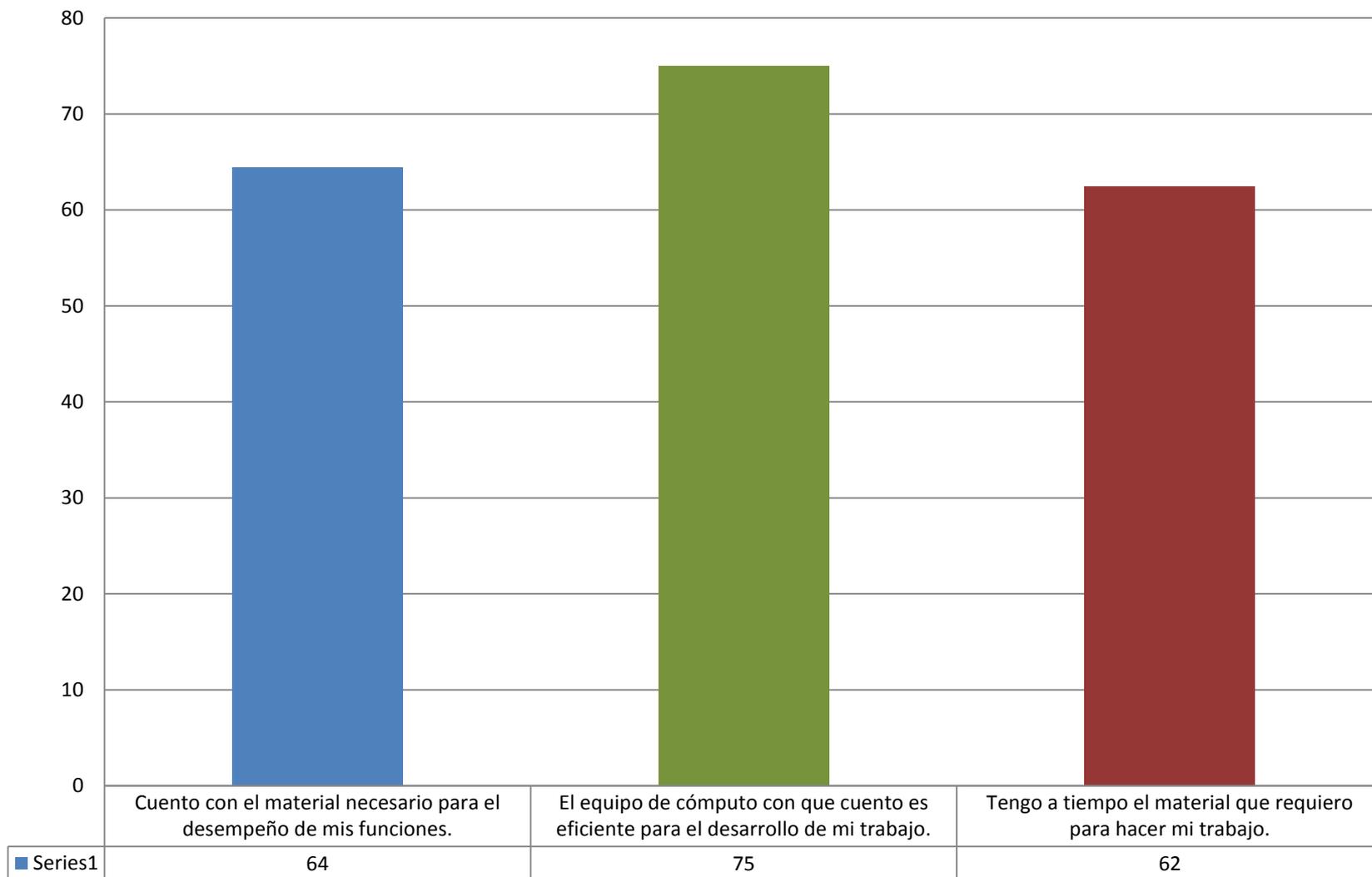
V. Equidad y género



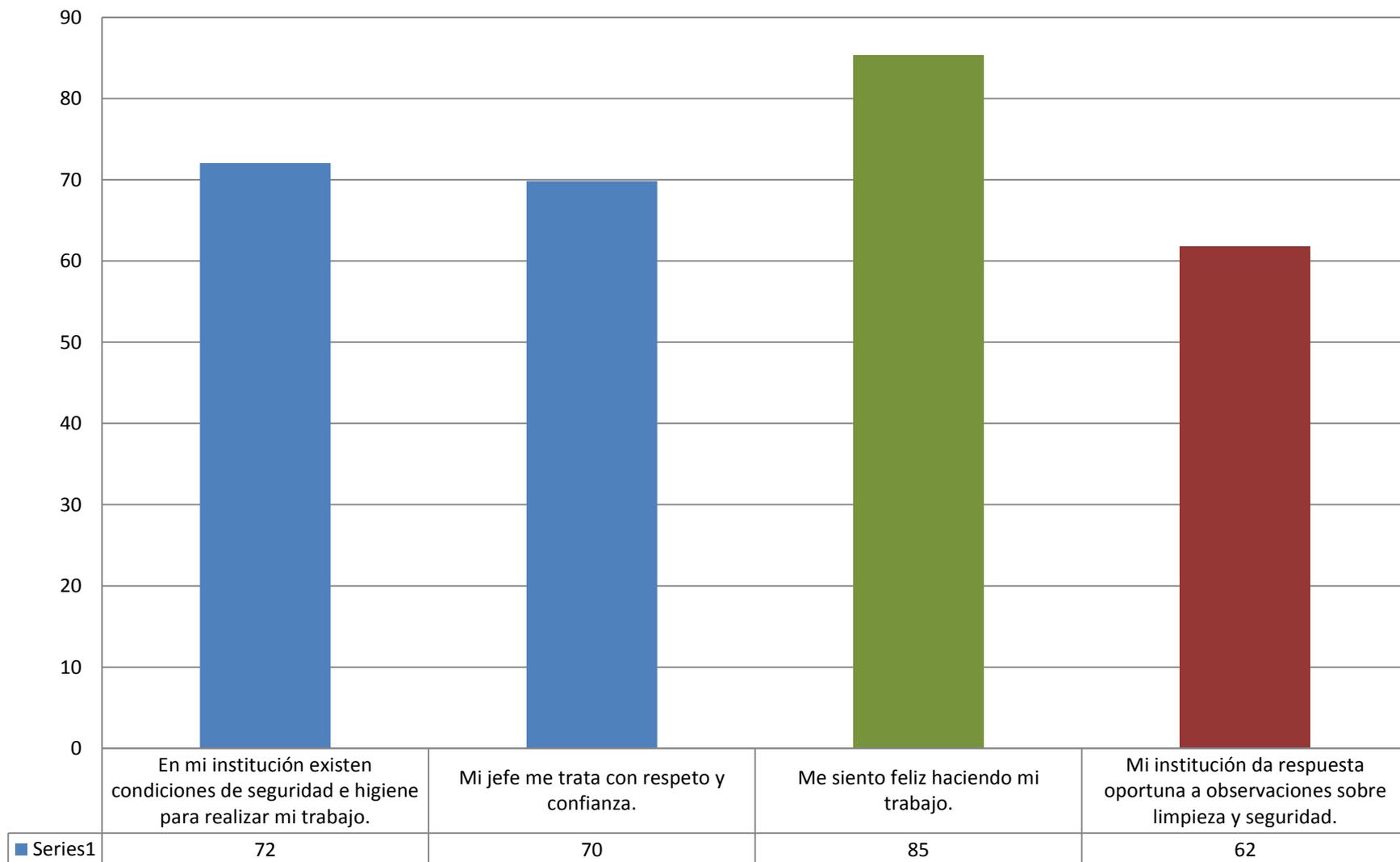
VI. Comunicación



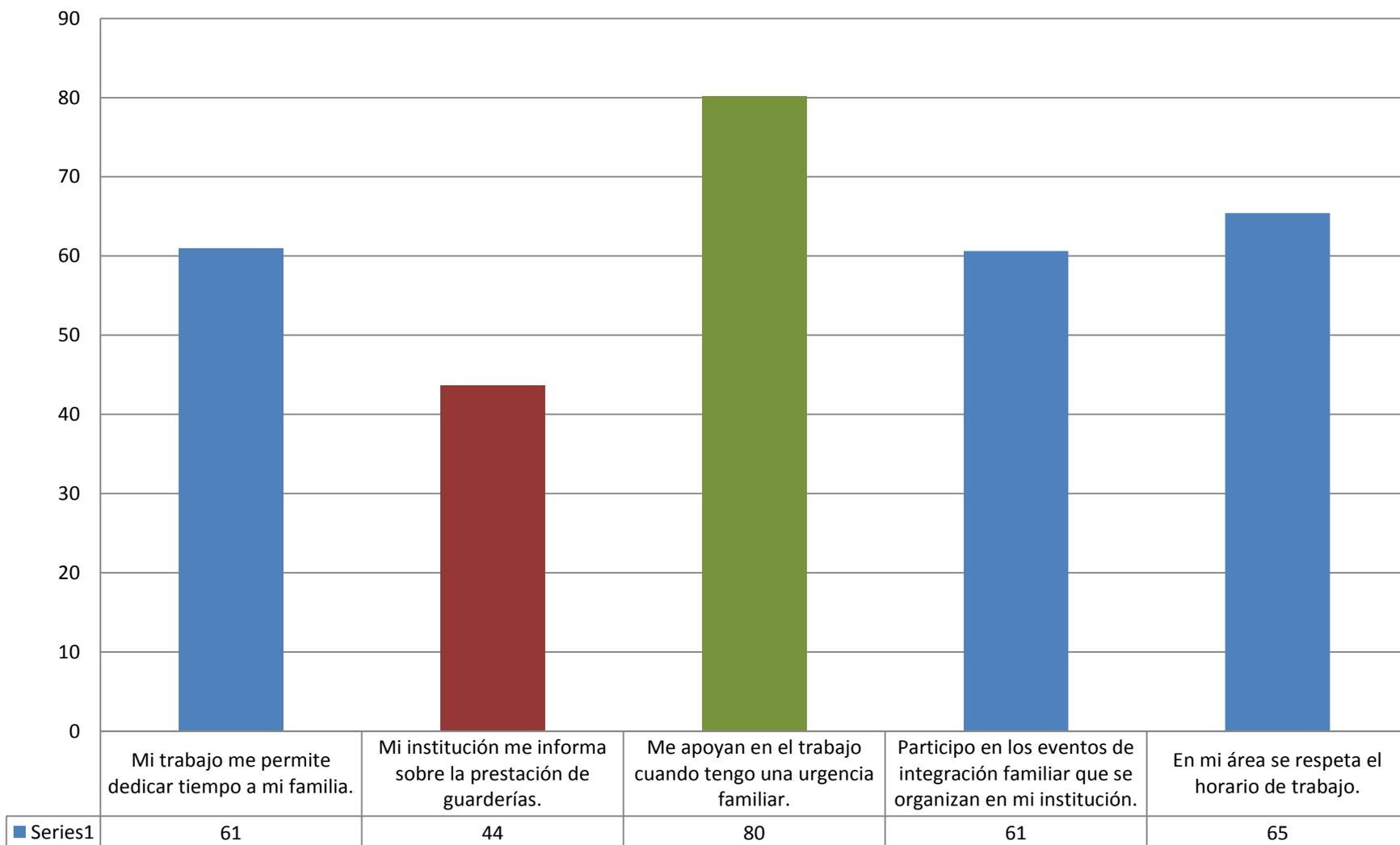
VII. Disponibilidad y recursos



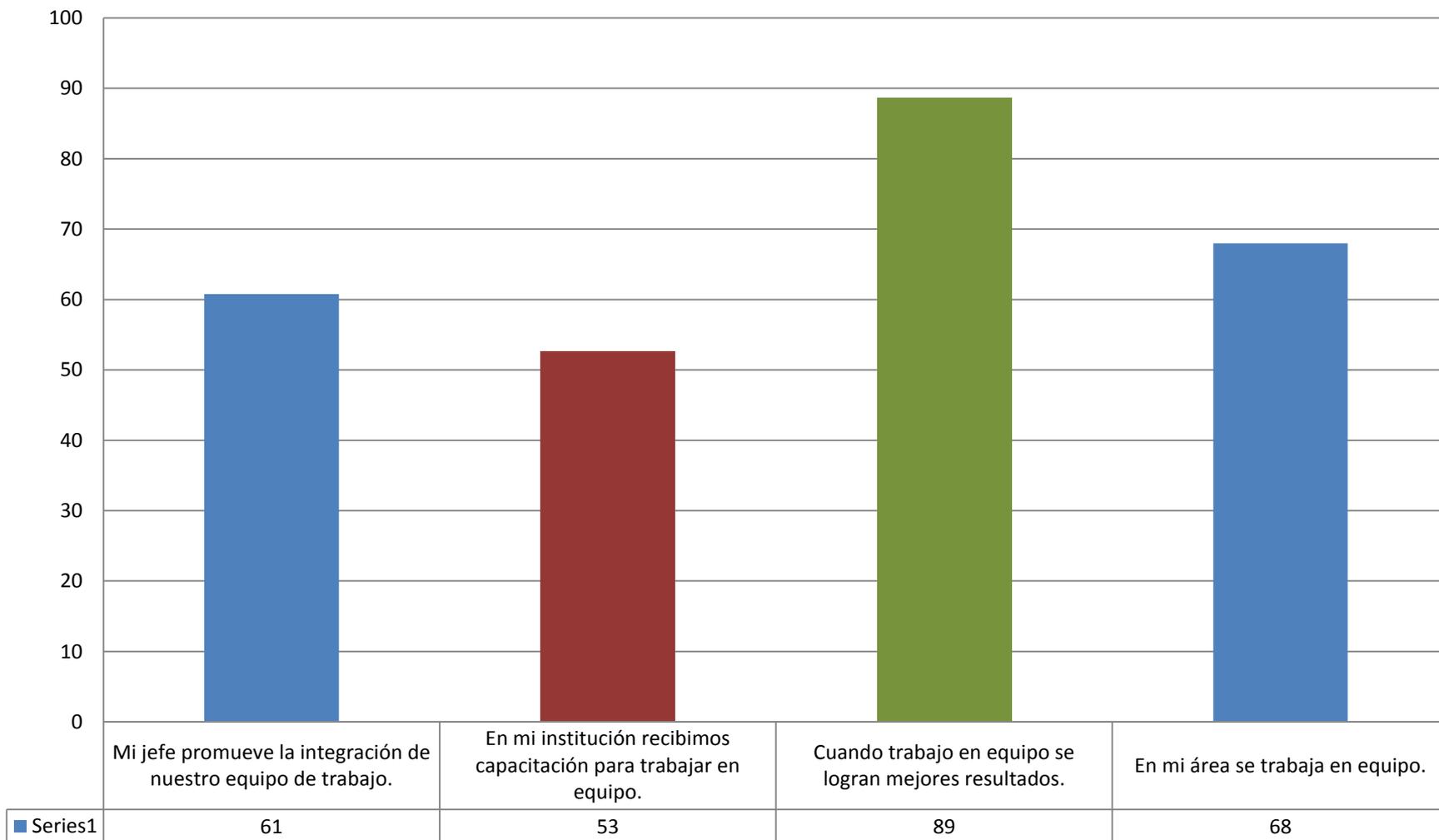
VIII. Calidad de vida laboral



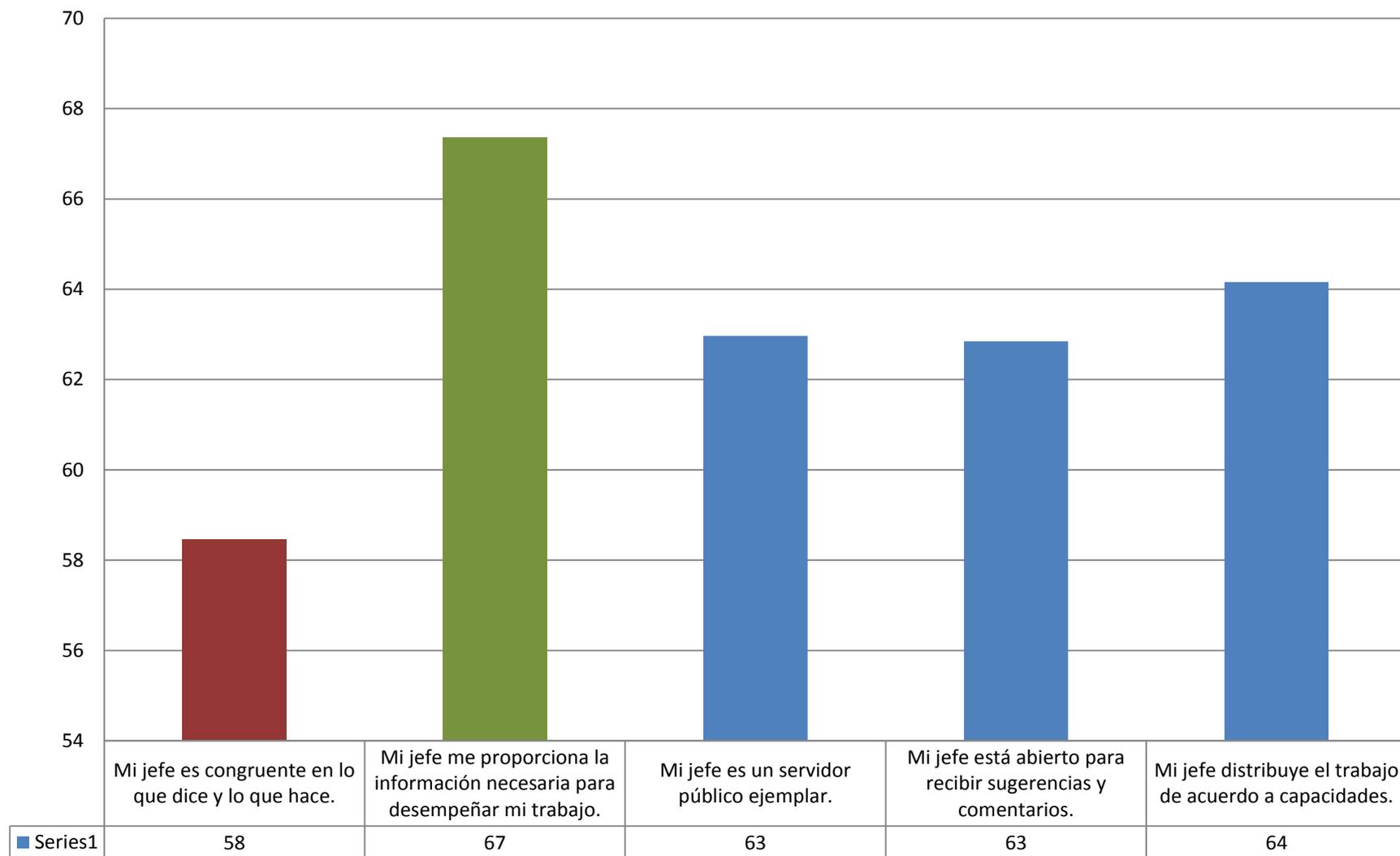
IX. Balance trabajo - familia



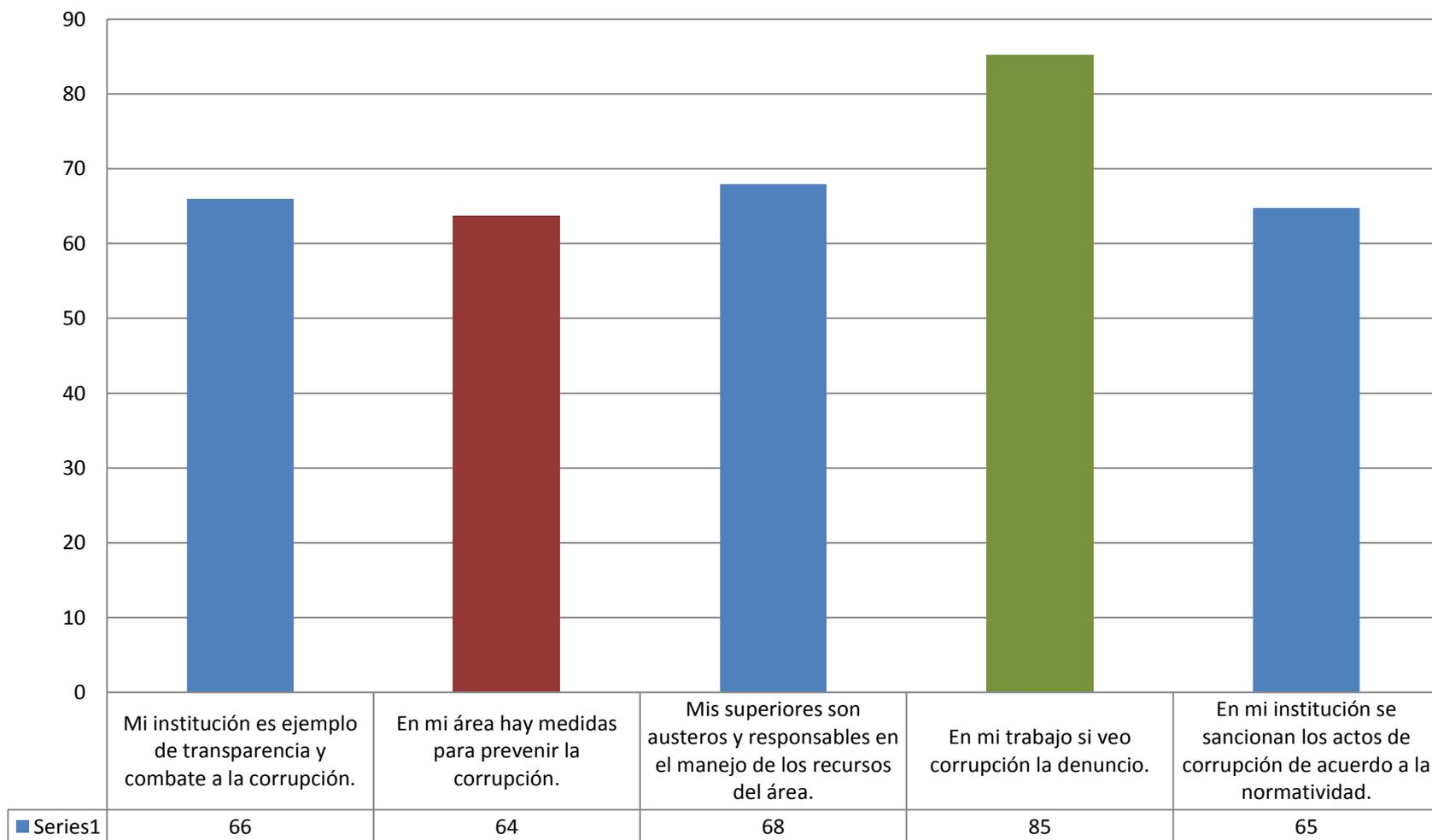
X. Colaboración y trabajo en equipo



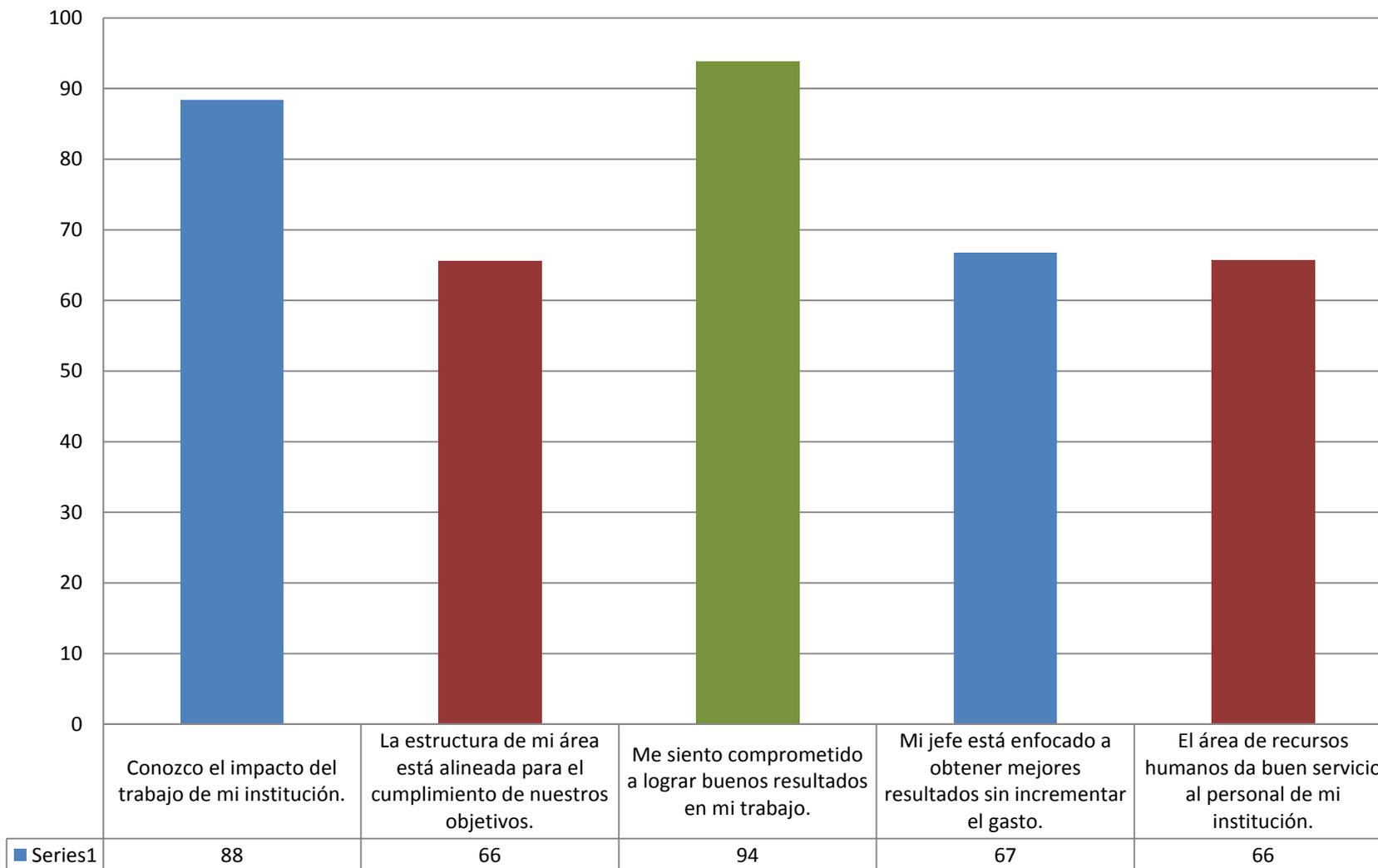
XI. Liderazgo y participación



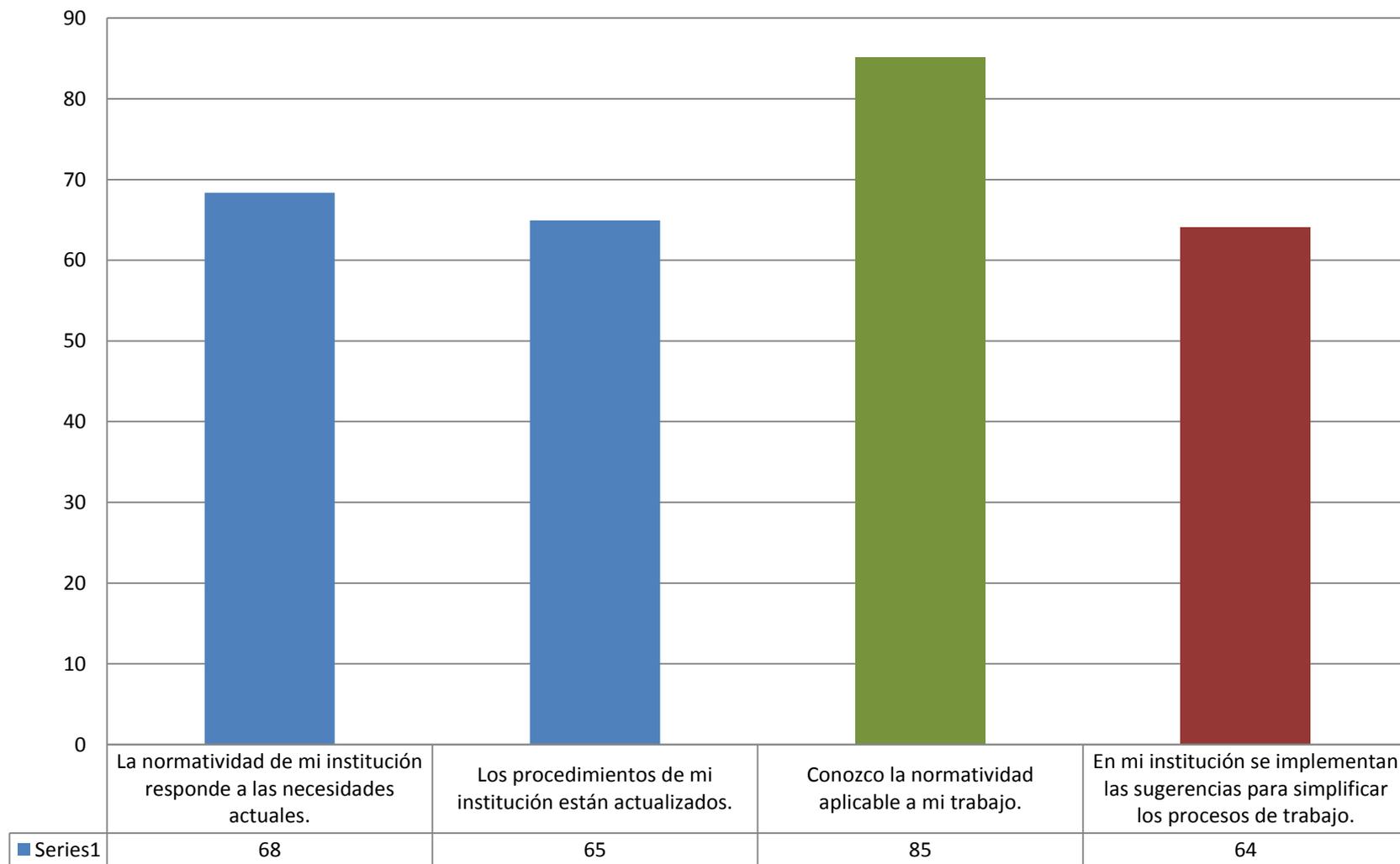
XIII. Austeridad y combate a la corrupción



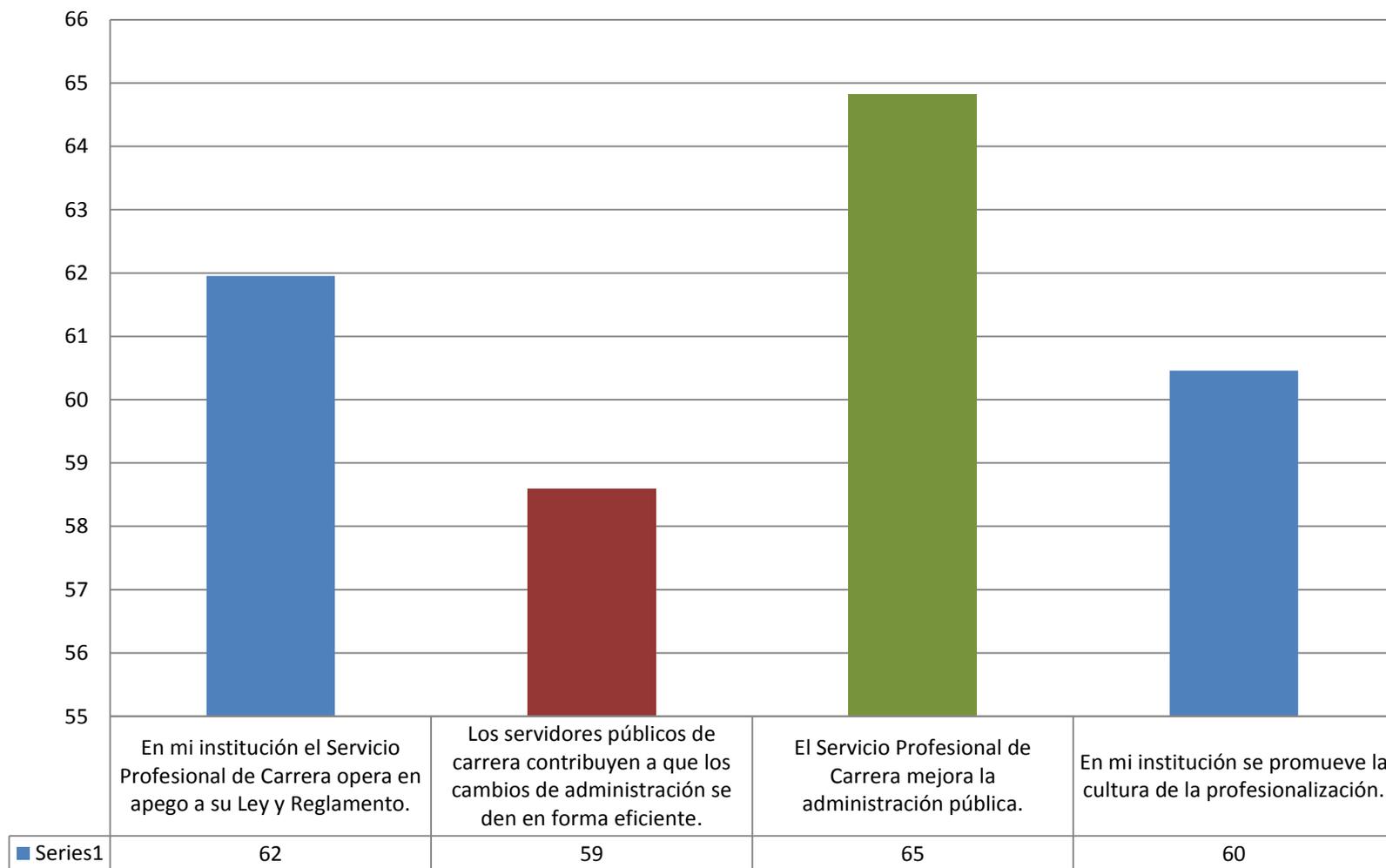
XIV. Enfoque a resultados y productividad



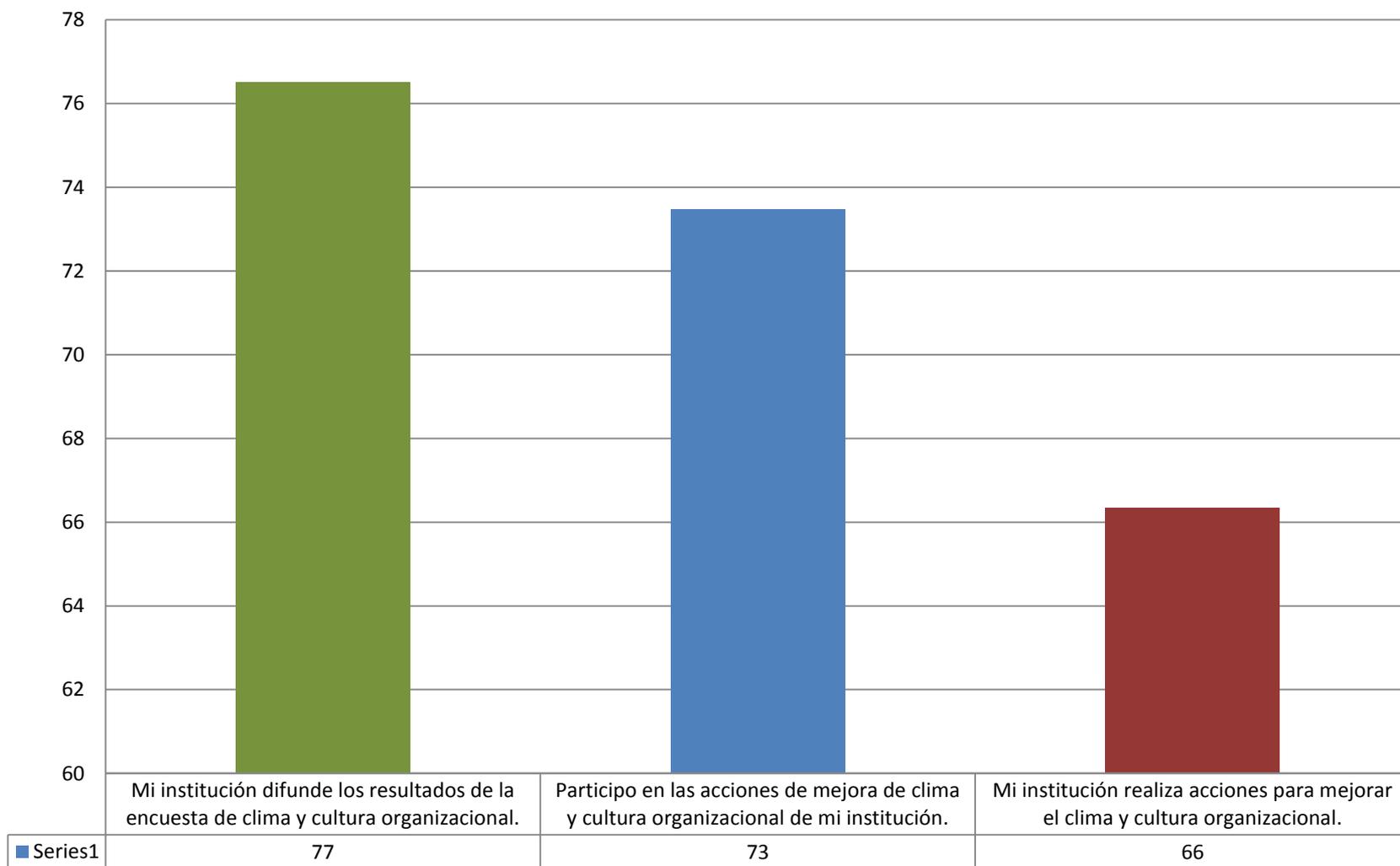
XV. Normatividad y procesos



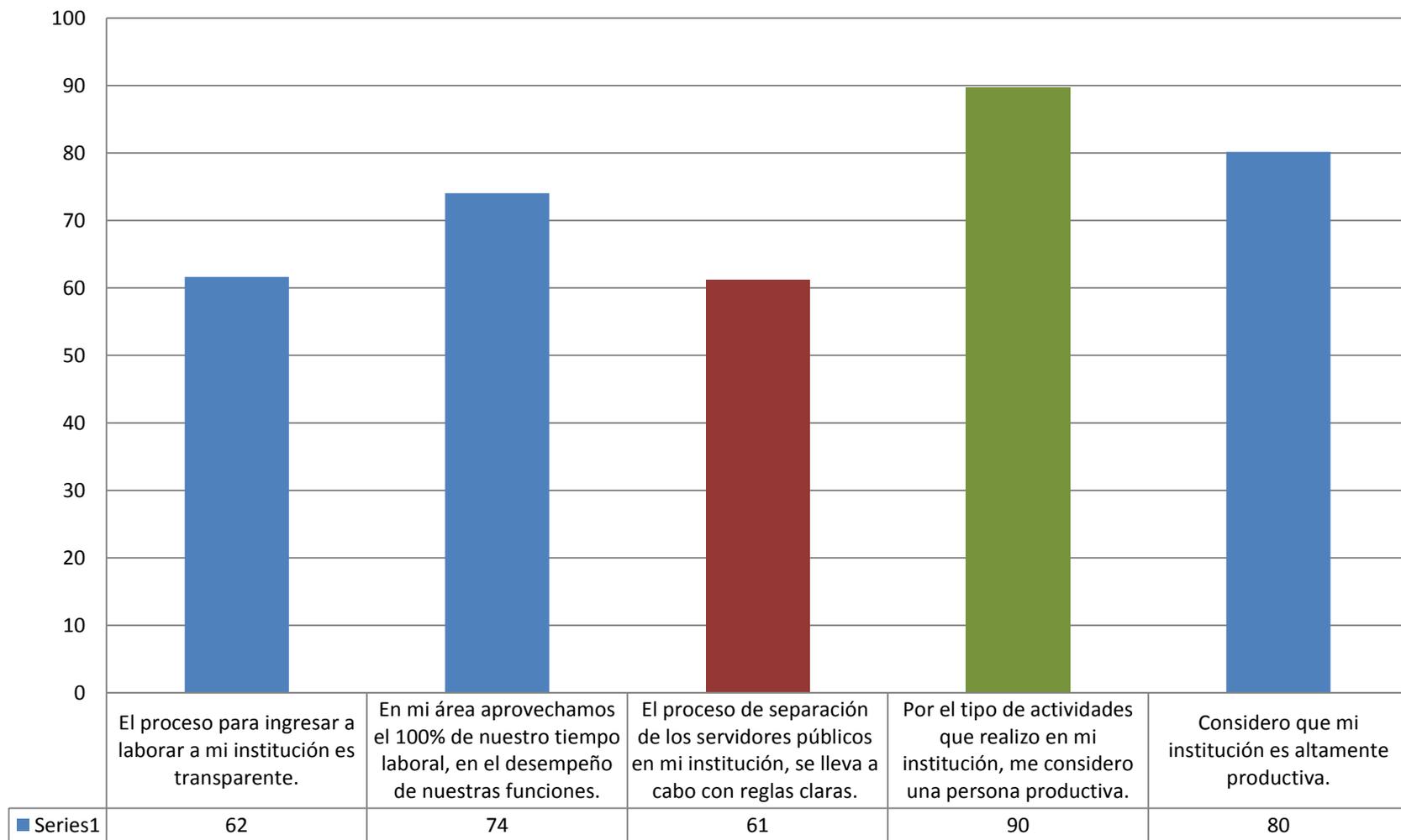
XVI. Profesionalización de la Administración Pública Federal y Servicio Profesional de Carrera



XVII. Impacto de la encuesta en mi institución



Reactivos Especiales



2. Análisis cualitativo de la ECCO 2013

Fortalezas de la CONANP

XIV. Enfoque a resultados y Productividad

A este factor pertenecen dos de los reactivos que obtuvieron las calificaciones más alta y son los siguientes:

“Conozco el impacto del trabajo de mi institución”

y

“Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo”.

Estos nos refleja que el personal que trabaja está Comisión sienten un gran compromiso con el trabajo que realizan día con día, siempre enfocándose a hacer las cosas poniendo el máximo esfuerzo, para obtener los mejores resultados.

Además de que conocen el impacto que tienen sus actividades laborales para que la Comisión logre las metas correspondientes.



2. Análisis cualitativo de la ECCO 2013

Fortalezas de la CONANP

XII. Identidad con la institución y valores

A este factor pertenece dos de los reactivos que obtuvieron las calificaciones más alta y son los siguientes:

“Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad”

Y

“Me siento orgulloso de ser parte de mi institución”.

Esto nos muestra el alto sentido de pertenencia que tienen las y los servidores públicos al formar parte de esta Comisión, lo cual genera excelente resultados en relación al desempeño laboral.



2. Análisis cualitativo de la ECCO 2013

Fortalezas de la CONANP

X. Colaboración y trabajo en equipo

A este factor pertenece uno de los reactivos que obtuvo la calificación más alta:

“Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados”

En relación a este reactivo, se puede inferir que las y los servidores públicos muestran un mejor desempeño al trabajar en equipo, es por eso la importancia de reforzar esta habilidad gerencial, ya que es parte fundamental para que desarrollo de la Comisión.



2. Análisis cualitativo de la ECCO 2013

Debilidades de la CONANP

V. Equidad y Género

A este factor pertenece uno de los reactivos que obtuvo la calificación más baja:

“En mi Institución existen instalaciones para personas con discapacidad”.

Este resultados nos indica que en la mayoría de las oficinas de la Comisión no existen instalaciones para personas discapacitadas, sin embargo algunas de las oficinas se encuentran en zonas de difícil acceso.

IX. Balance Trabajo – Familia

A este factor pertenece uno de los reactivos que obtuvo la calificación más baja:

“Mi Institución me informa sobre la prestación de guarderías”.

El resultado está implícito en el indicador.



2. Análisis cualitativo de la ECCO 2013

Debilidades de la CONANP

III. Mejora y Cambio

A este factor pertenece uno de los reactivos que obtuvo la calificación más baja:

“En mi Institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar”.

El resultado nos indica que en la Comisión no se cuenta con un comité específico que atienda sugerencias del personal, sin embargo contamos con la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, que es un herramienta de gran utilidad para que las y los servidores públicos pueden expresar su sentir, opiniones, felicitaciones, quejas y comentarios de manera anónima.



2. Análisis cualitativo de la ECCO 2013

Debilidades de la CONANP

X. Colaboración y Trabajo en Equipo

A este factor pertenece uno de los reactivos que obtuvo la calificación más baja:

“En mi Institución recibimos capacitación para trabajar en equipo”.

Con respecto a este reactivo se puede inferir la necesidad de reforzar la habilidad gerencial de trabajo en equipo, pues parte fundamental para mejorar el desempeño.



2. Análisis cualitativo de la ECCO 2013

Debilidades de la CONANP

I. Reconocimiento Laboral

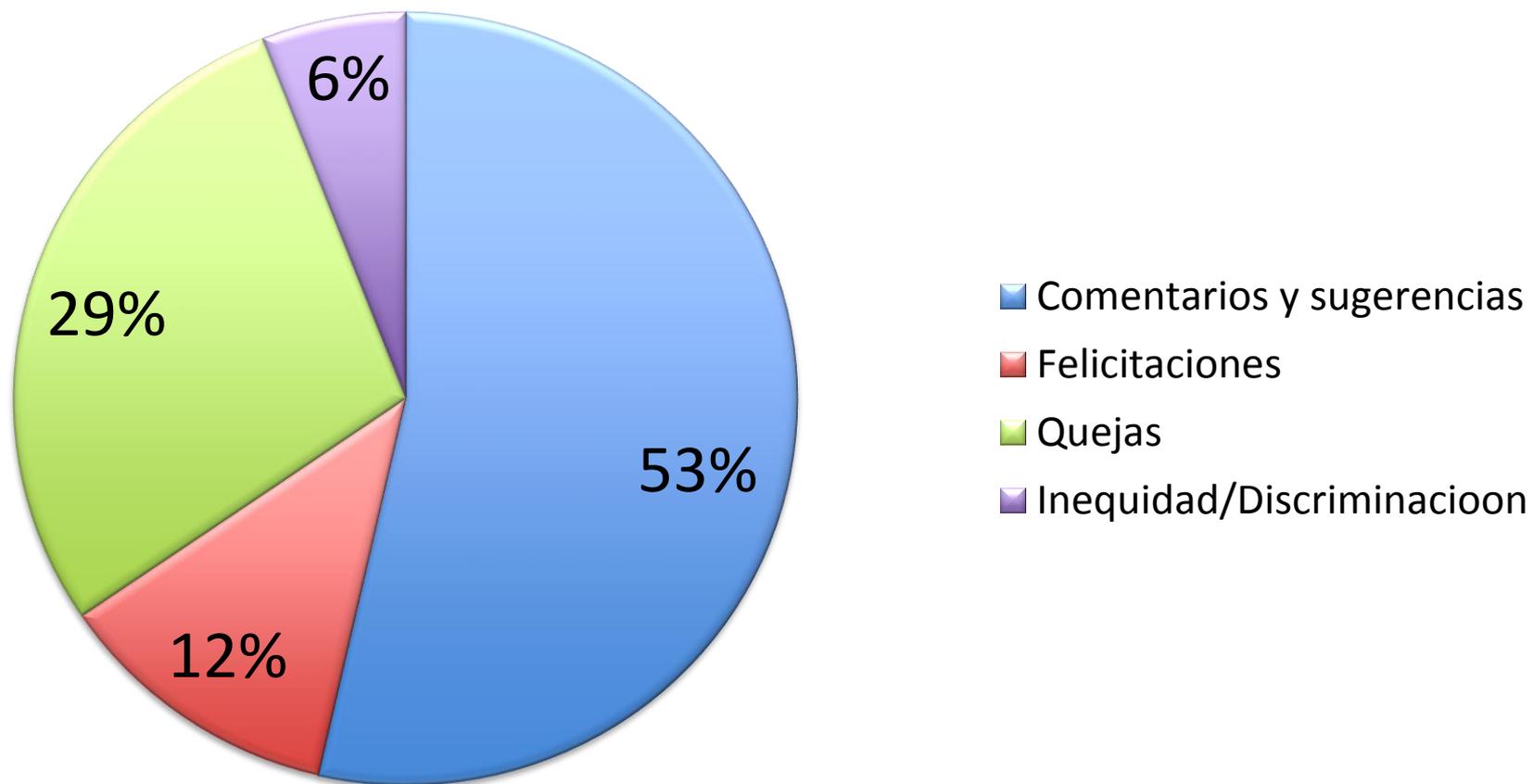
A este factor pertenece uno de los reactivos que obtuvo la calificación más baja y es

“Mi jefe me distingue cuando logro los objetivos esperados”.

Este resultado deja clara la necesidad de que las y los superiores jerárquicos “valoren” el logro de resultados más allá del cumplimiento de metas; ya que no se reconocen los esfuerzos extras que realiza el personal para obtener los resultados deseados.



3. Análisis de resultados de comentarios y sugerencias, resultados generales



3. Análisis de resultados de comentarios y sugerencias

En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2013 se recibieron 84 comentarios y sugerencias de las/los servidores públicos adscritos a esta Comisión. De estos 84, destacaron en frecuencia los siguientes temas:

- El 53% del total de los comentarios hacen referencia a sugerencias acerca de la aplicación y ampliación de esta encuesta, elaboración de programas de capacitación, hasta el manejo y estructura de los procesos de trabajo en las diferentes áreas.
- El 29% del total de los comentarios aluden a quejas de las/los servidores públicos de esta Comisión, en referencia a deficiencias en la comunicación en su ambiente de trabajo, así como la falta de disponibilidad de recursos, o de material complementario para realizar de forma adecuada sus labores.
- Otros comentarios hacen referencia a falta de interés hacia el balance trabajo-familia, esto se refiere a que se exceden las jornadas laborales y no permiten la convivencia familiar.

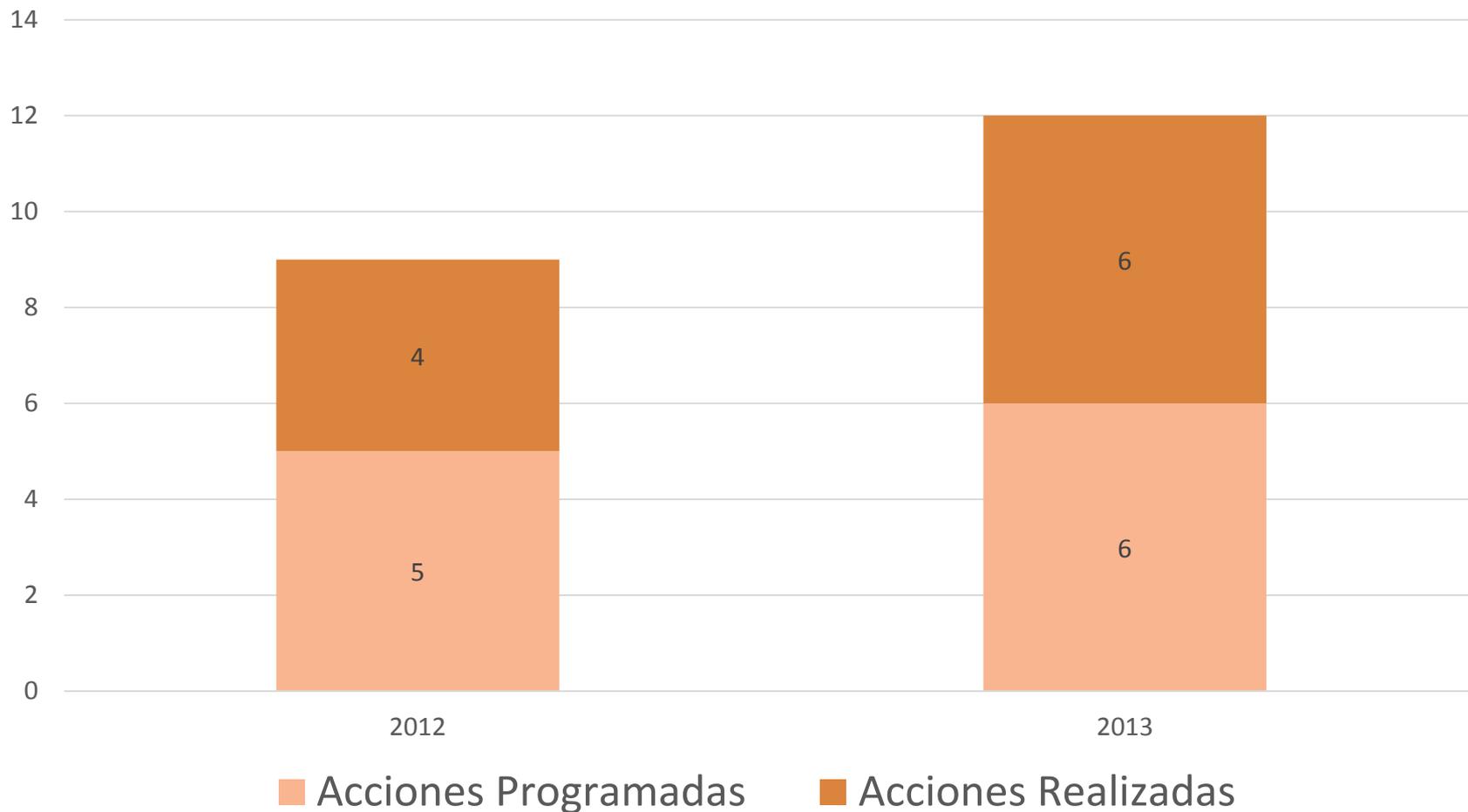


3. Análisis de resultados de comentarios y sugerencias

- El 12% del total de los comentarios corresponde a felicitaciones a la Comisión en referencia a la utilización y aplicación de la ECCO, ya que permite un medio de comunicación y expresión libre, además de reconocer el esfuerzo de la Comisión y del personal que aquí trabaja. Otros comentarios hacen referencia a la identidad y el cariño que tiene el personal con la institución.
- El 6% del total de los comentarios se refiere a la Inequidad/Discriminación dentro de la Comisión, refiriéndose a casos de acoso sexual y laboral, así como favoritismos hacia algunas/os servidores públicos, lo que entorpece y dificulta procesos laborales.



3. Comparación de resultados 2012 con 2013



4. Efectividad del último PAM

El último Programa de Acciones de Mejora que se implementó al interior de la CONANP fue el del ejercicio 2013 y quedó de la siguiente manera:

6

Acciones Cumplidas

6

Acciones Programadas

Efectividad de cumplimiento del último PAM fue del 100%.



5. Programa de Acción de Mejora

# Acción	Factores que atienden esta acción	Objetivo	Acción de Mejora	Área Responsable	Fecha de implementación
1	I. Reconocimiento laboral	Mi jefe me distingue cuando logro los objetivos esperados	Implementación de los Lineamientos para el otorgamiento de Reconocimientos e Incentivos al Desempeño Destacado	Subdirección de Recursos Humanos	Junio - agosto 2014
2	III. Mejora y cambio	En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar	Creación de un Buzón de Quejas y Sugerencias físico y/o por medios electrónicos para que los trabajadores de esta Comisión puedan expresar sus inquietudes	Subdirección de Prestaciones	Desde marzo 2014
3	V. Equidad y género	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable	Diseñar y poner en marcha un programa de difusión de los mecanismos para presentar una queja ante el Comité para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en la CONANP y fomentar la denuncia.	Subdirección de Prestaciones	Febrero – noviembre 2014

5. Programa de Acción de Mejora

# Acción	Factores que atienden esta acción	Objetivo	Acción de Mejora	Área Responsable	Fecha de implementación
4	IX. Balance trabajo – familia	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías	Diseño y difusión de comunicados relativos a las prestaciones a las que tienen derechos los trabajadores a través de correos electrónicos.	Subdirección de Prestaciones	Febrero de 2014
5	X. Colaboración y trabajo en equipo	En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo	Fortalecer el programa de capacitación a nivel nacional a través acciones para el desarrollo de capacidades gerenciales mediante la creación de espacios de interacción y de intercambio de experiencias en temas sustantivos.	Subdirección de Recursos Humanos	Mayo - agosto 2014

