



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DEL INAPESCA.

4 de Diciembre de 2019



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA

Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO), son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

En ese sentido, los resultados aportados por dicha encuesta, representan una oportunidad para elaborar un programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional, que permita generar cambios internos, de acuerdo a la demanda de las y los servidores públicos, que contribuya a generar satisfacción laboral, identidad con la organización, mayor productividad y compromiso con los objetivos organizacionales.



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA

Metodología

La Secretaría de la Función Pública (SFP), a través de su Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, coordina cada año, la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, mediante un instrumento que comprende 122 reactivos divididos en 37 categorías.

La SFP utiliza la escala tipo Likert, la cual es un instrumento de evaluación, que comprende un parámetro de cinco respuestas, que permiten obtener resultados confiables sobre las diferentes situaciones de acuerdo con cada factor o valor.





Muy de Acuerdo

• 5 puntos

Algo de Acuerdo

• 4 puntos

**Ni de acuerdo ni en
desacuerdo**

• 3 puntos

Algo en desacuerdo

• 2 puntos

Muy en desacuerdo

• 1 punto

La escala tipo Likert permite descubrir distintos niveles de conformidad, como el grado positivo, neutral y negativo, que ayudan a identificar fácilmente las áreas de mejora. En este caso, la puntuación va de un extremo a otro, donde una respuesta aprobatoria tiene un puntaje más alto a diferencia de la que esta en desacuerdo, la cual tiene un puntaje más bajo.



Factores que mide la encuesta

- 1.- Reconocimiento
- 2.- Capacitación especializada y desarrollo
- 3.- Mejora y cambio
- 4.- Calidad y orientación al usuario(a)
- 5.- Equidad y género
- 6.- Comunicación
- 7.- Disponibilidad de recursos
- 8.- Calidad de vida laboral
- 9.- Balance trabajo - familia
- 10.- Colaboración y trabajo en equipo
- 11.- Liderazgo y participación
- 12.- Identidad con la Institución y valores
- 13.- Transparencia y Combate a la corrupción
- 14.- Enfoque a resultados y productividad
- 15.- Normatividad y procesos
- 17.- Impacto de la encuesta en mi institución





**GOBIERNO DE
MÉXICO**

AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA

INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA

Factores que mide la encuesta

- 18.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- 19.- Estrés laboral
- 20.- Vocación de servicio en la Administración Pública
- 21.- Construir relaciones en la Administración Pública
- 22.- Actuar con valores en la Administración Pública
- 23.- Enfocar a resultados en la Administración Pública
- 24.- Impulsar el cambio en la Administración Pública
- 25.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
- 26.- Liderar permanentemente la Administración Pública
- 27.- Igualdad y No Discriminación
- 37.- Reactivos por Sector.



*Factor 16 corresponde a Servicio Profesional de Carrera. No aplicable al INAPESCA.



Comparativo de calificaciones Globales de la Administración Pública Federal

2017

• 85.63

2018

• 80.00

2019

• 81.98





**GOBIERNO DE
MÉXICO**

AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA

INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA

Calificación del Sector



**Agricultura
y
Desarrollo
Rural**

81.40



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA

Calificación del Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura



**Instituto
Nacional de
Pesca y
Acuacultura**

80.28



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA

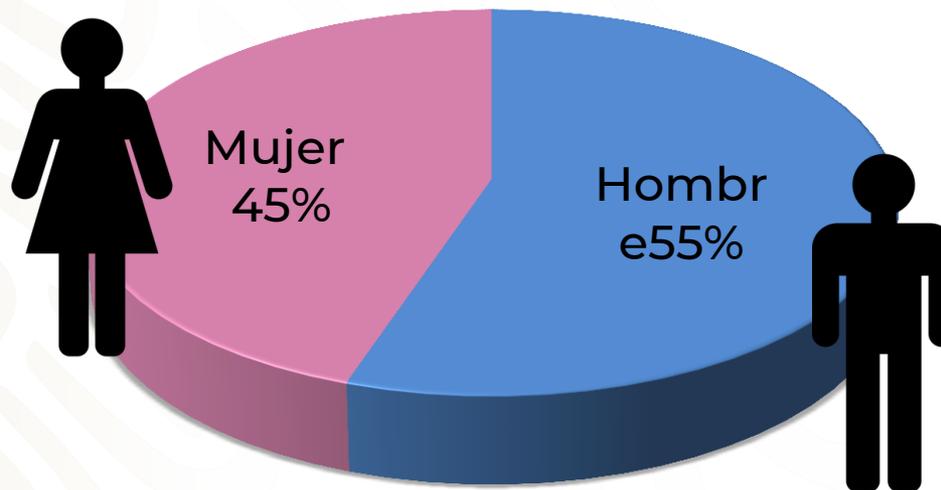
Comparativo de calificaciones del INAPESCA





Resultados Sociodemográficos

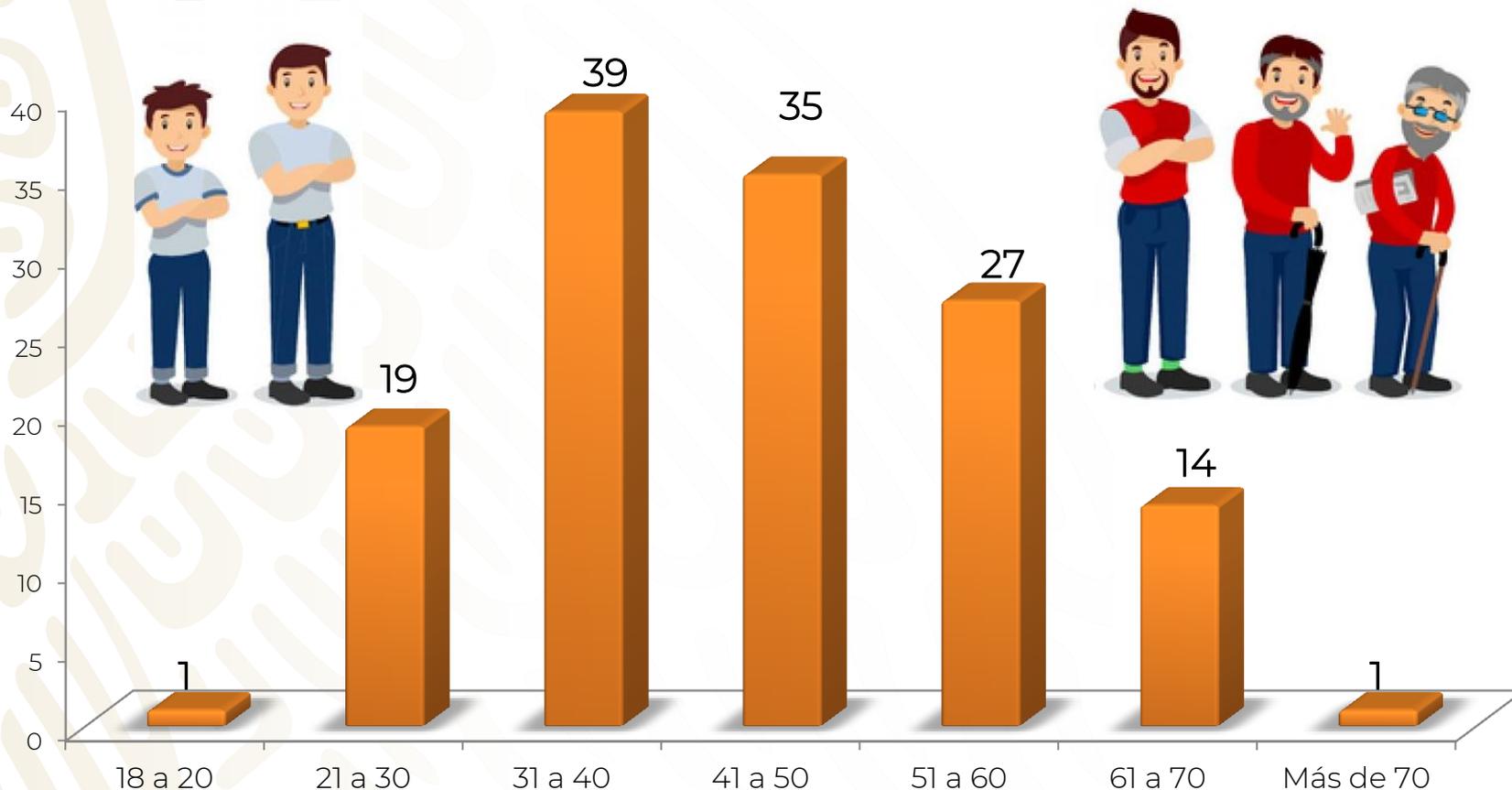
Índice de Participación por Género



Se puede observar que la participación de los servidores públicos del **INAPESCA** fue del **61** mujeres y **75** hombres. Como vemos en la gráfica la participación es muy equitativa de parte de ambos géneros.



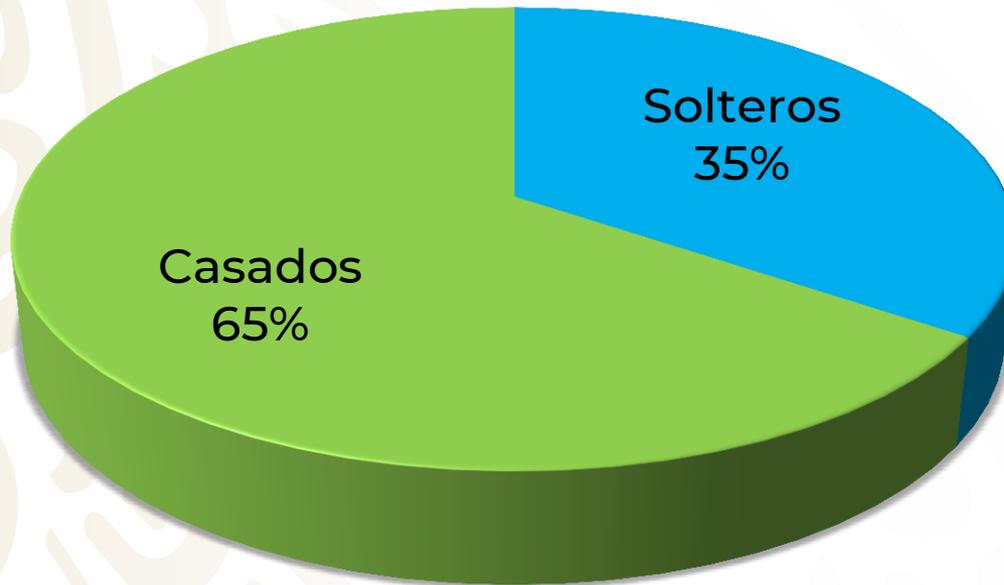
Índice de Participación por Edad



Se muestra que los servidores públicos del **INAPESCA** que participaron en la Encuesta, están en su mayoría en el rango de 31 a 40 años, sin embargo; la edad media de participación es de **42.7** años.



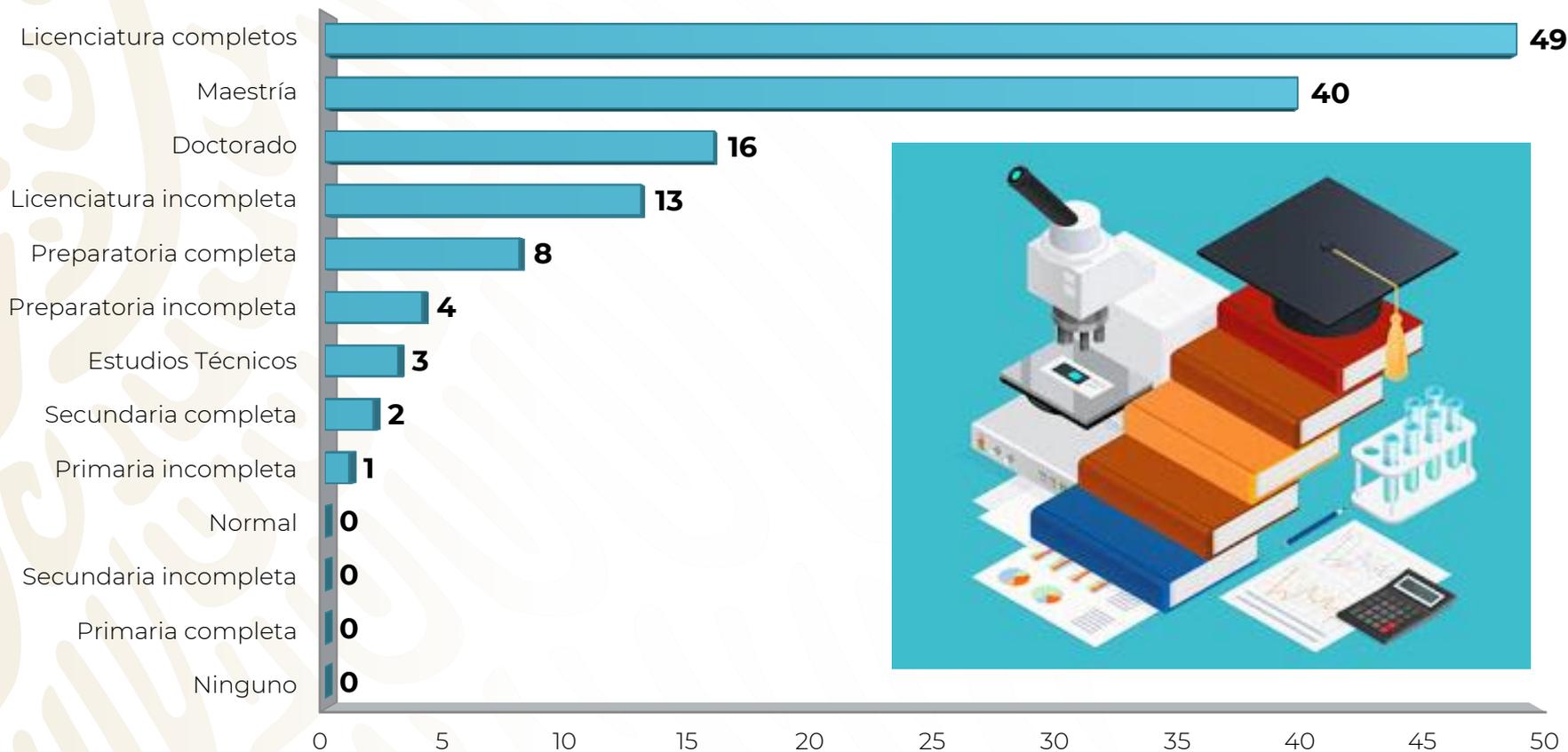
Índice de Participación por Estado Civil



Como podemos observar en la gráfica, la mayoría de los servidores públicos que participaron en la ECCO es casada. Con lo cual podemos deducir que cuentan con dependientes económicos, situación que repercute en la apreciación que las personas Servidoras Publicas tienen del empleo y de los centros de trabajo.



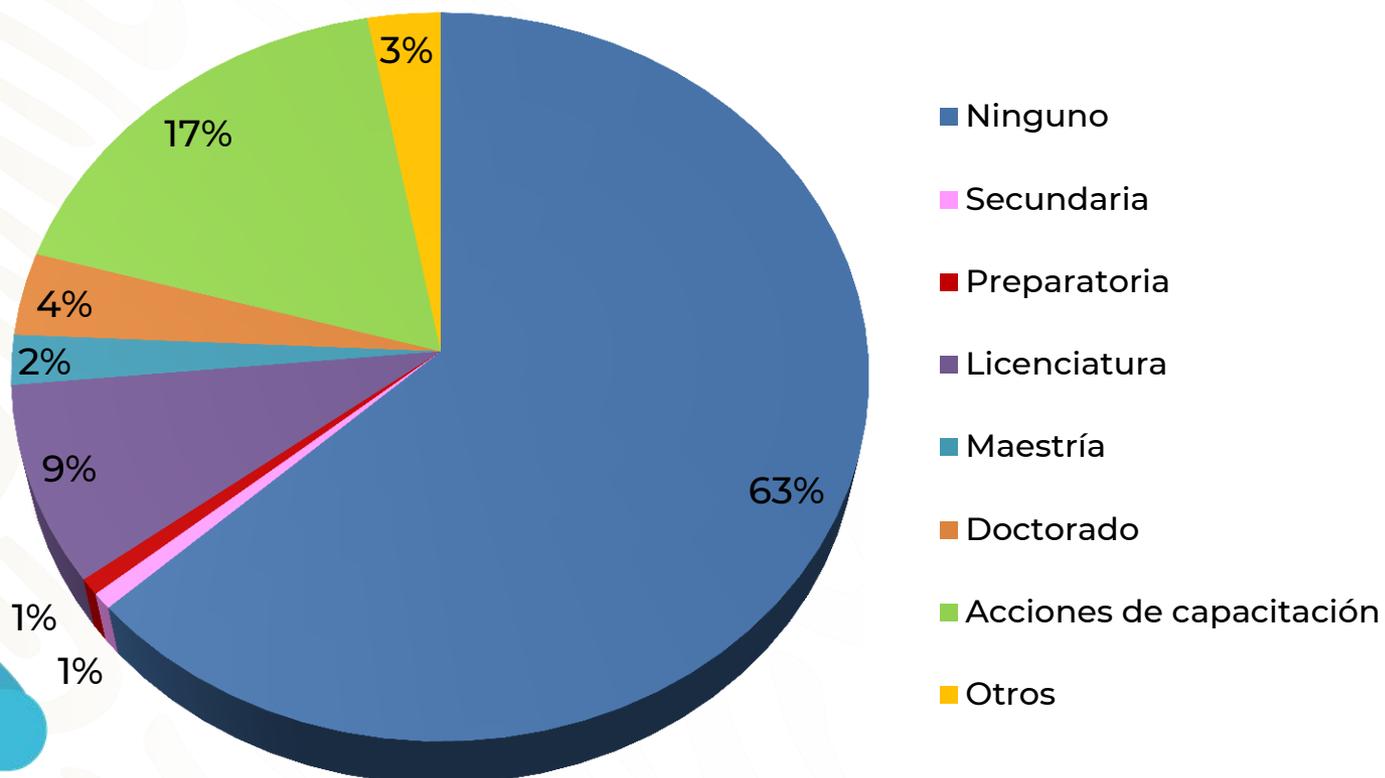
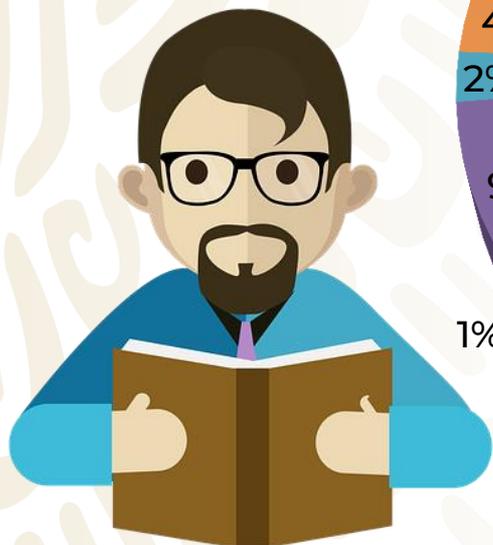
Nivel Escolar de los Participantes



Las personas Servidoras públicas que participaron en la encuesta, en su mayoría cuentan con un alto nivel educativo, lo cual permite identificar áreas de oportunidad para la profesionalización del personal del Instituto.



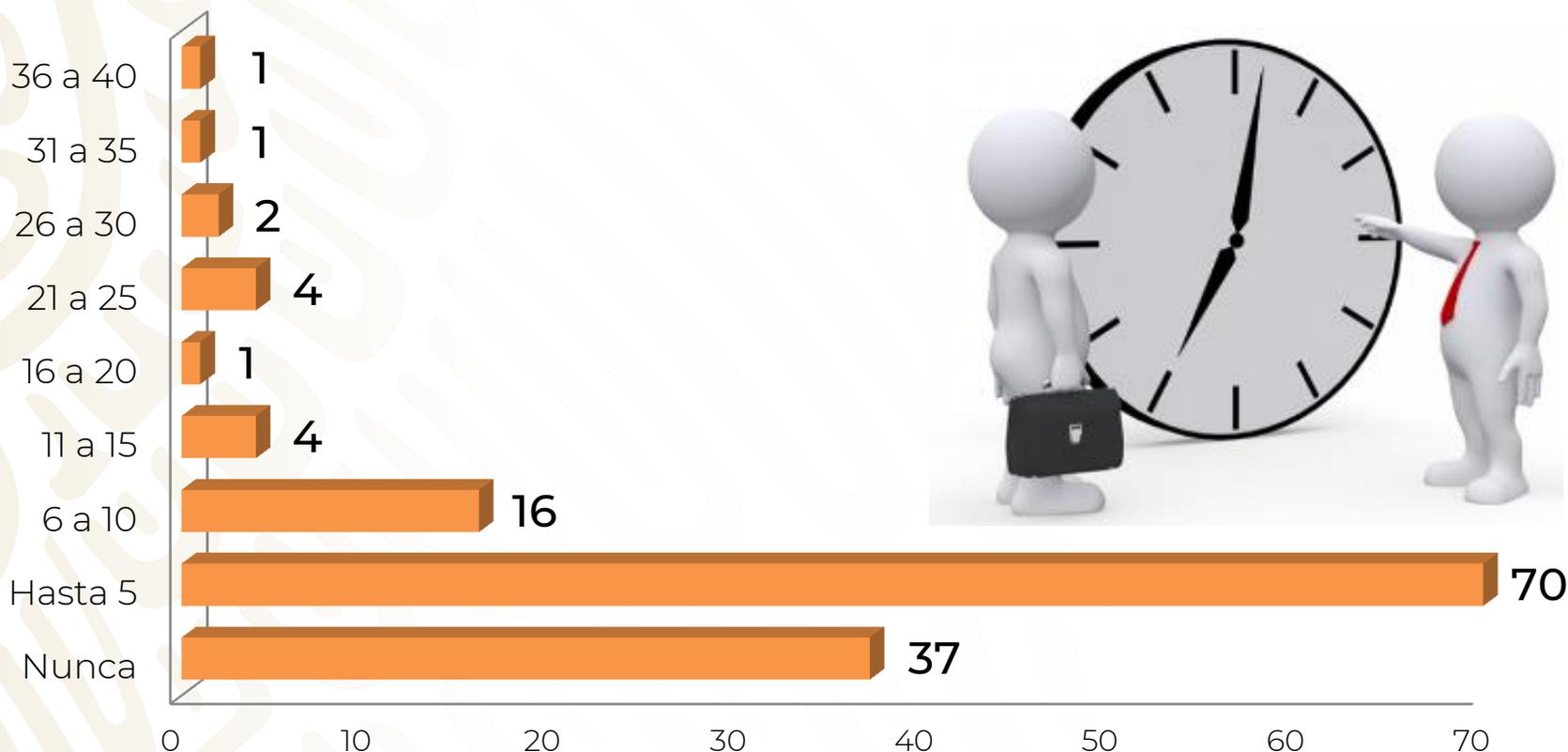
Estudios Actuales de los Participantes



En relación con los estudios actuales que realizan los participantes, se observa una gran área de oportunidad, para proporcionar a las personas Servidoras Publicas acciones de Capacitación y estímulos para su mayor desarrollo personal y profesional .



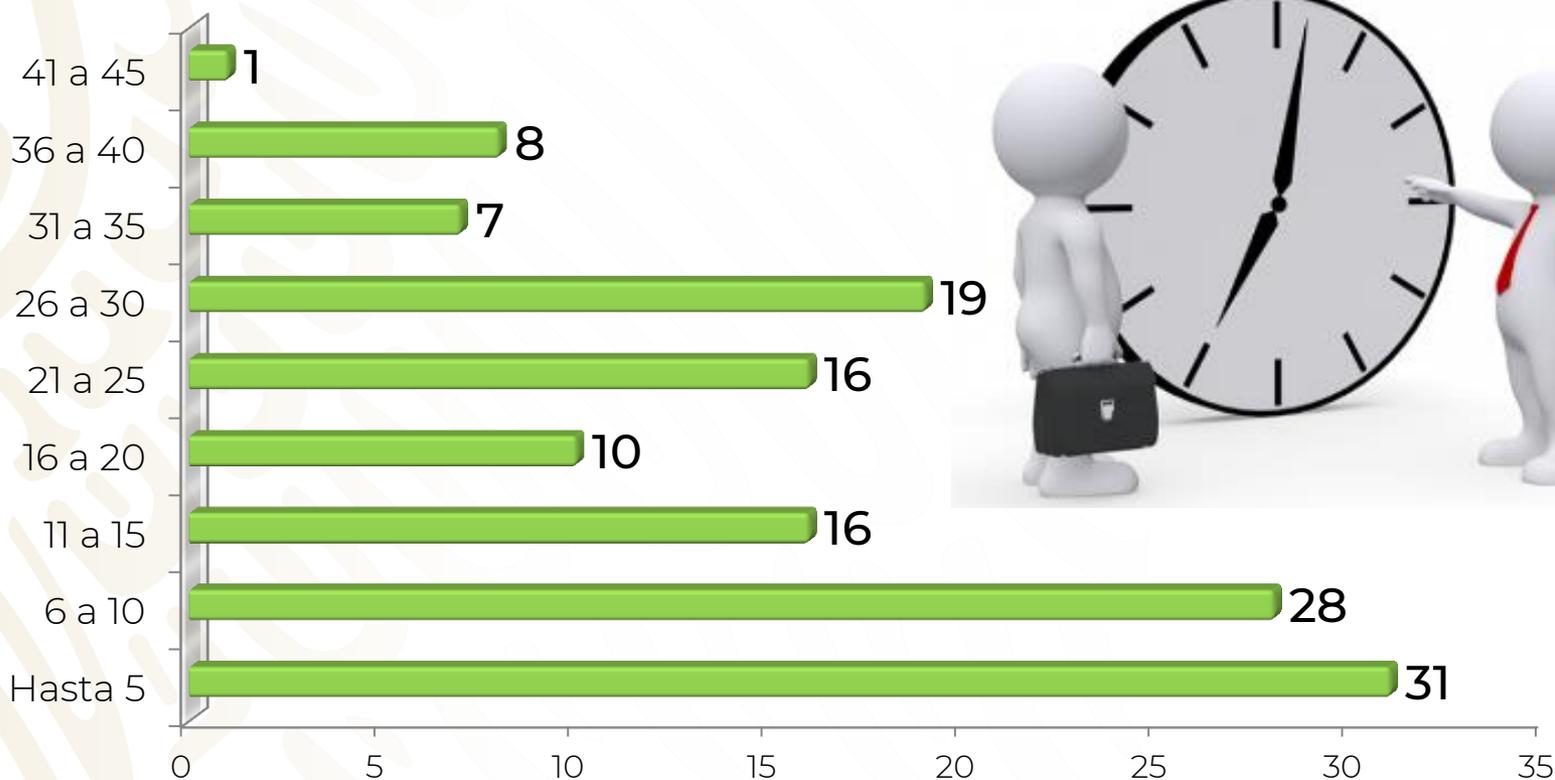
Años de trabajo en Iniciativas Privadas



Los participantes de la encuesta, en su mayoría han trabajado en Iniciativas Privadas hasta 5 años o nunca lo han hecho, lo cual impacta en los resultados, debido al enfoque laboral que tiene el sector privado, así como su sentido de pertenencia y compromiso a determinada Empresa o Institución.



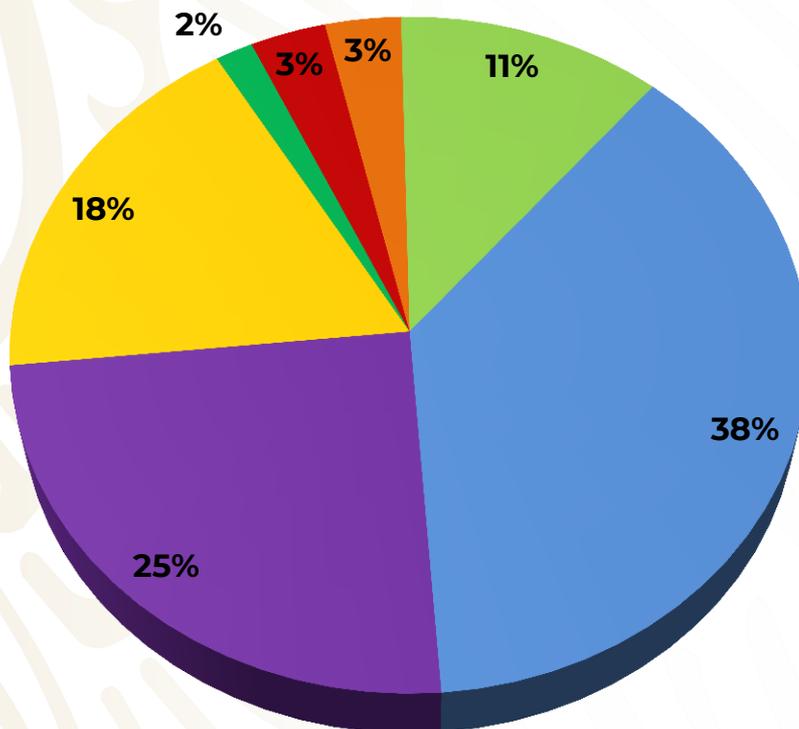
Años de Antigüedad en la Administración Pública Federal



Como podemos observar en la gráfica, el mayor número de participantes en la Encuesta se encuentra entre el rango de hasta **5** años trabajando en el sector público.



Índice de Participación por Nivel de Puesto



- Enlace u Homólogo
- Jefe de Departamento u Homólogo
- Subdirector de Área u Homólogo
- Director de Área u Homólogo
- Director General Adjunto u Homólogo
- Titular de Unidad o Superior
- Otro

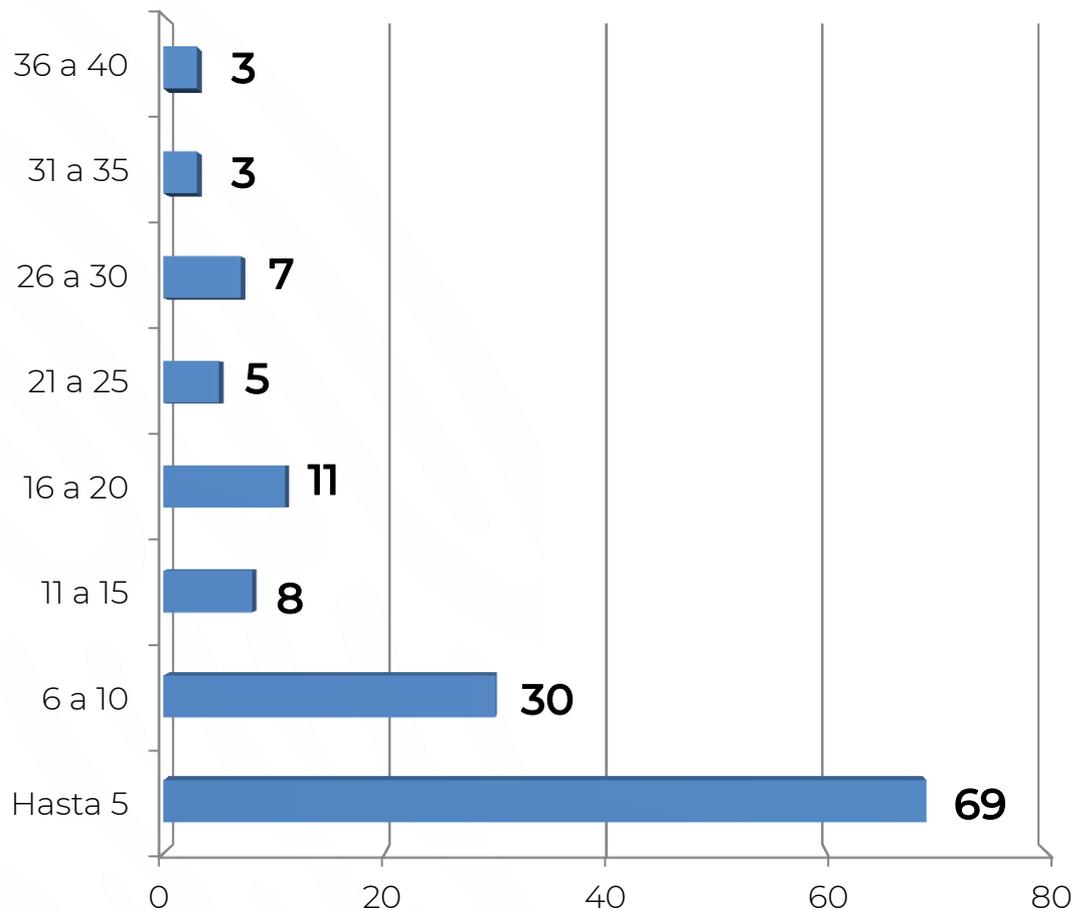
Como podemos observar, los participantes de la Encuesta, son en su mayoría Operativos. Sin embargo hay que resaltar la participación de los Altos Mandos en la Encuesta,





Antigüedad en el Puesto de los Participantes

El **51%** de los participantes de la Encuesta, ha permanecido entre 1 a 5 años en el puesto, y el **22%** de 6 a 10 años. Es gratificante observar que aunque el personal que contestó la encuesta no tiene un largo tiempo en el puesto, se siente identificado con la Institución y sus valores; y los que tienen mayor antigüedad en él, conservan esa identificación y vocación de Servicio.

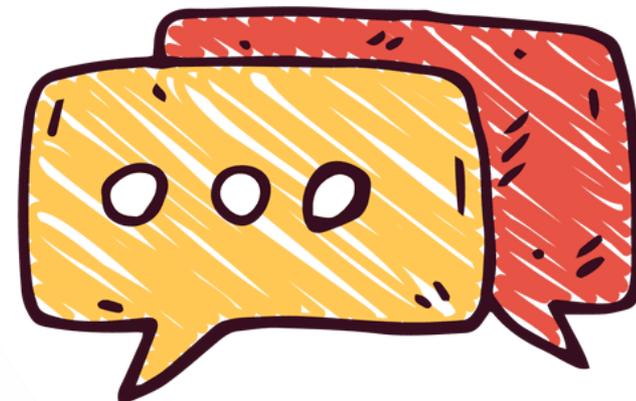




Análisis de Comentarios

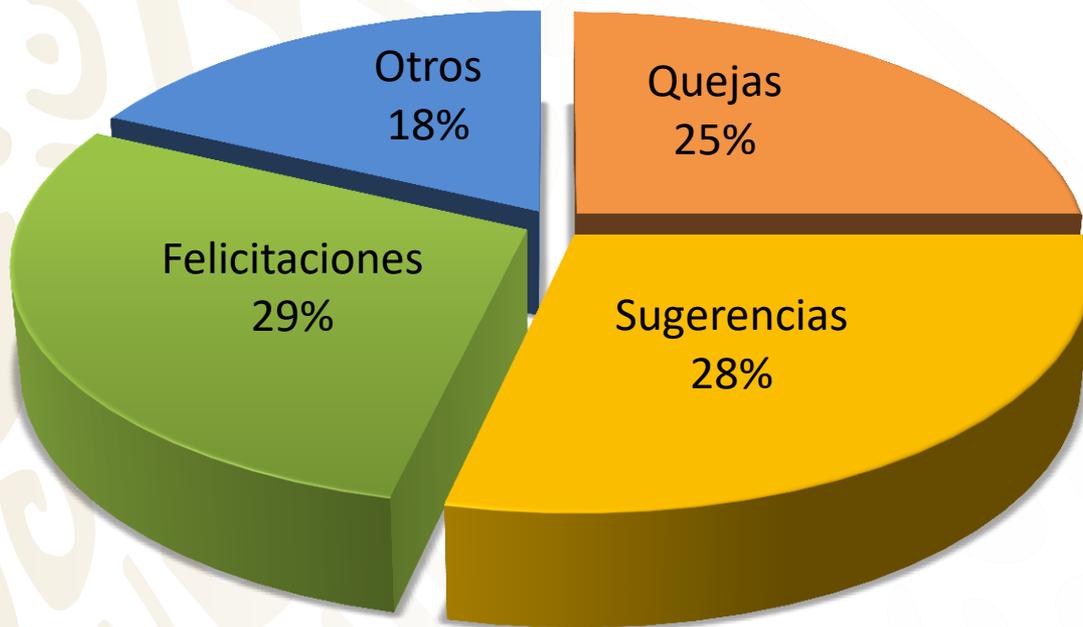
Para el análisis de los comentarios proporcionados en la **ECCO 2019**, se tomaron en cuenta cuatro temas, los cuales se dividieron de la siguiente manera:

- 1.- Quejas.** Fueron 7. Las cuáles van enfocadas al ambiente laboral, liderazgo efectivo, cambios institucionales, dirección de las áreas, condiciones y modalidad de contratación, asignación de cursos de capacitación.
- 2.- Sugerencias.** Fueron 8. Se refieren en general a difusión de cursos de capacitación, mejorar procesos, asignación de los recursos humanos, financieros y materiales, mejorar el trato de los jefes inmediatos y la comunicación entre las áreas.
- 3.- Felicitaciones.** Fueron 8. Las cuáles se refieren a trabajar en el Instituto, al apoyo de los jefes inmediatos, horarios de trabajo, los temas de los cursos de capacitación, a la encuesta; destacando su importancia y su fácil aplicación.
- 4.- Otro.** Fueron 5. Se refieren en general a mejorar el salario de los servidores públicos, apoyo a los investigadores, el tema de los recursos económicos, impacto de las medidas de austeridad en la operación.





Porcentaje de Comentarios



Se recibieron **7** Quejas, **8** sugerencias, **8** Felicitaciones y **5** comentarios de Otros temas.



GOBIERNO DE
MÉXICO

AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA

Calificación por Factores

En la siguiente gráfica se pueden observar los factores en los cuales el INAPESCA obtuvo mejores calificaciones y en cuales obtuvo las más bajas, esta información es de suma importancia ya que brinda una guía para la toma de decisiones; ya sean de reforzamiento, mejora o correctivas, y así lograr los objetivos y metas institucionales.

Es muy grato observar que los factores que obtuvieron mejores calificaciones, son aquellos de identidad institucional, vocación de servicio y mejora de procesos en apego a los valores de la Administración Pública Federal y del INAPESCA.



“La mayor fortaleza con la que contamos es personal que quiere y valora a su Institución.”



GOBIERNO DE
MÉXICO

AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA

Calificación por Factores

Los factores que obtuvieron menor calificación, representan grandes áreas de oportunidad, y es de suma importancia saber que la apreciación del personal sobre la comunicación, no es muy buena; ya que teniendo esa información se pueden llevar a cabo acciones enfocadas directamente a mejorar esa percepción.

Derivado de los resultados, es un foco importante de atender que el personal aprecia y valora a la Institución, pero tiene la percepción de que no es reconocido su trabajo, siendo importante reconocerles la gran labor que realizan para la Institución y para México; factor que esta ligado directamente con la buena comunicación.

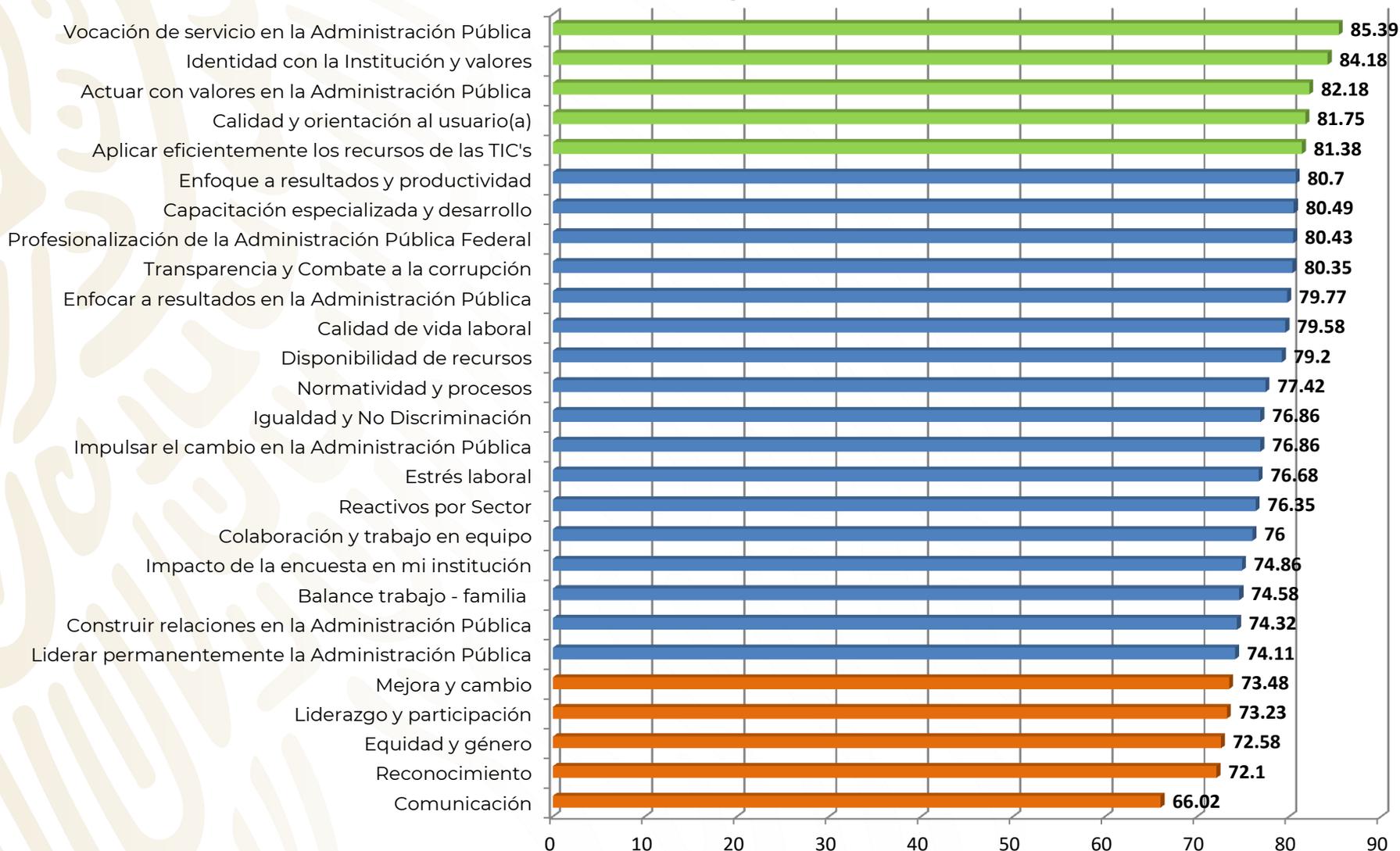


Aun hace falta camino para eliminar las inequidades entre mujeres y hombres; como Institución, el INAPESCA, seguirá luchando por reducir y eliminar esas diferencias, brindando al personal herramientas que ayuden a ser resilientes y asertivos.

“La buena comunicación nace de una escucha activa”



Calificación por Factores





Factores con mejor calificación.

20.- Vocación de servicio en la Administración Pública		85.39
▪ En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	R:9	80.45
▪ Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	R:13	86.27
▪ En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	R:15	85.48
▪ Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	R:50	89.32

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. El personal de INAPESCA, esta comprometido con brindar un servicio eficiente, eficaz y cordial; siendo conocedores de la gran responsabilidad que se tiene con la sociedad y el sector pesquero Nacional.





Factores con mejor calificación.



“Un grupo se convierte en un equipo cuando cada miembro está lo suficientemente seguro de sí mismo y de su contribución como para alabar las habilidades de los demás”

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.

12.- Identidad con la Institución y valores		84.18
▪ Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	R:47	74.74
▪ Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	R:48	85.5
▪ Me siento orgulloso(a) de ser parte de mi institución.	R:49	89.55
▪ Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	R:50	89.32
▪ En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	R:51	81.79



Factores con mejor calificación.

22.- Actuar con valores en la Administración Pública		82.18
▪ En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.	R:32	76.69
▪ En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	R:51	81.79
▪ En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	R:52	86.52
▪ En mi institución si veo corrupción la denuncio.	R:54	83.9



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

“Hay que recordar que la conducta de uno, define el tipo de camino que recorrerán todos”



Factores con mejor calificación.

4.- Calidad y orientación al usuario(a)

81.75

▪ Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	R:13	86.27
▪ Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).	R:14	75.97
▪ En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	R:15	85.48
▪ En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	R:16	79.26

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.

“He aprendido que la gente olvidará lo que dices
y lo que hagas, pero jamás olvidará cómo los
hiciste sentir”

Maya Angelou





Factores con mejor calificación.

25.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)		81.38
▪ Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las TICs.	R:74	91.11
▪ Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TICs.	R:75	66.87
▪ Utilizo eficientemente las TICs para mejorar procesos, trámites y servicios.	R:76	84.15
▪ En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TICs en el desempeño de nuestras funciones.	R:77	82.99



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (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.



Factores.

14.- Enfoque a resultados y productividad		80.70
▪ Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución.	R:56	86.77
▪ La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	R:57	79.4
▪ Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	R:58	90.23
▪ Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.	R:59	77.3
▪ El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	R:60	69.22

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.

“La productividad nunca es un accidente. Siempre es el resultado de un compromiso con la excelencia, la planificación inteligente, y de un esfuerzo bien enfocado”.

Paul J. Meyer





Factores.

2. Capacitación especializada y desarrollo		80.49
▪ La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	R:5	78.20
▪ En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	R:6	78.05
▪ Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	R:7	86.77
▪ Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	R:8	78.96



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.

“Todas las personas de éxito que conozco son aprendices de por vida... buscando nuevas habilidades, ideas e inventos. Si ellos no están aprendiendo, no están creciendo... no se están moviendo hacia la excelencia.”

Dennis Waitley



Factores.

18. Profesionalización de la Administración Pública Federal		80.43
▪ La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	R:5	78.20
▪ En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	R:6	78.05
▪ Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	R:7	86.77
▪ Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	R:8	78.96
▪ Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución.	R:56	86.77
▪ Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	R:58	90.23
▪ El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	R:60	69.22
▪ En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	R:73	74.81

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.

“No hay límites para el crecimiento porque no hay límites para la inteligencia humana y su imaginación”.

Ronald Reagan





Factores.

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.



13. Transparencia y Combate a la corrupción		80.35
▪ En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	R:52	86.52
▪ Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	R:53	76.85
▪ En mi institución si veo corrupción la denuncio.	R:54	83.90
▪ En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	R:55	74.06



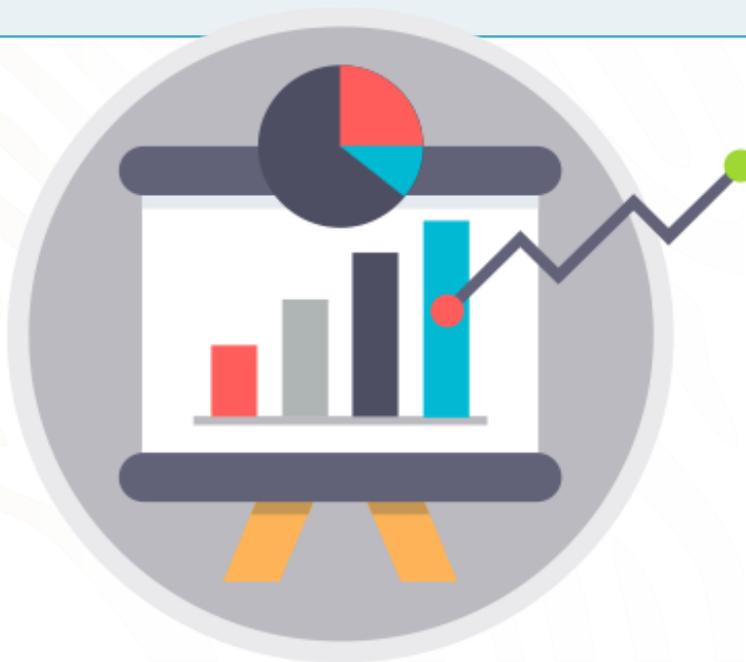
“Cuando no tomas una postura en contra de la corrupción, tácitamente la apoyas”.

Kamal Haasan.

Factores.

23. Enfocar a resultados en la Administración Pública		79.77
▪ Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	R:43	74.29
▪ Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	R:58	90.23
▪ Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.	R:59	77.30
▪ En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.	R:64	77.16

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.



“Los logros de una organización son el resultado de los esfuerzos combinados de cada individuo”.

Vince Lombardi.



Factores.

8. Calidad de vida laboral		79.58
▪ En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.	R:28	76.87
▪ Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	R:29	81.95
▪ Me siento feliz haciendo mi trabajo.	R:30	85.82
▪ En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.	R:31	76.59
▪ En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.	R:32	76.69



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.

“El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento”.

Victor Pauchet



Factores.

7. Disponibilidad de recursos

79.20

▪ Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las medidas de austeridad establecidas.	R:25	86.42
▪ El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.	R:26	83.76
▪ Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	R:27	67.37



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.

“Comienza haciendo lo que es necesario, después lo que es posible y de repente estarás haciendo lo imposible”.

San Francisco de Asís



Factores.

15. Normatividad y procesos		77.42
▪ La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.	R:61	76.52
▪ Los procedimientos de mi área están actualizados.	R:62	72.42
▪ Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	R:63	83.72
▪ En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.	R:64	77.16

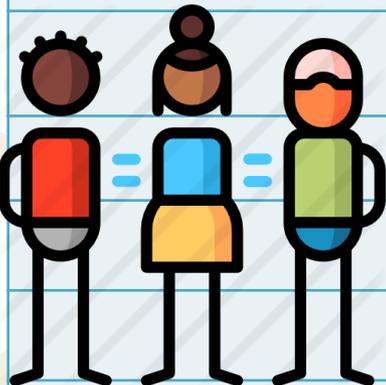
Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

“La ley es, pues, la distinción de las cosas justas e injustas, expresada con arreglo a aquella antiquísima y primera naturaleza de las cosas”.

Cicerón



Factores.

27. Igualdad y No Discriminación		76.86
<ul style="list-style-type: none"> En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación. 	R:2	66.96
<ul style="list-style-type: none"> En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación. 	R:15	85.48
<ul style="list-style-type: none"> En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 	R:18	73.43
<ul style="list-style-type: none"> En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación. 	R:19	73.58
<ul style="list-style-type: none"> En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable. 	R:20	78.36
 <ul style="list-style-type: none"> En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación. 	R:21	64.21
<ul style="list-style-type: none"> Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación. 	R:29	81.95
<ul style="list-style-type: none"> Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación. 	R:40	87.16
<ul style="list-style-type: none"> Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias. 	R:46	72.03
<ul style="list-style-type: none"> Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación. 	R:48	85.50

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.



Factores.

24. Impulsar el cambio en la Administración Pública		76.86
▪ En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	R:9	80.45
▪ Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.	R:11	79.54
▪ Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	R:12	68
▪ En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	R:16	79.26

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.

“Mejorar es cambiar; así que para ser perfecto hay que haber cambiado a menudo”.

Winston Churchill



Factores.

19. Estrés laboral		76.68
▪ En mi área se reconoce el logro de resultados.	R:1	70.15
▪ En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.	R:18	73.43
▪ En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	R:20	78.36
▪ En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	R:21	64.21
▪ El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.	R:26	83.76
▪ En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.	R:28	76.87
▪ Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	R:29	81.95
▪ Me siento feliz haciendo mi trabajo.	R:30	85.82
▪ En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.	R:31	76.59
▪ Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	R:33	76.87
▪ Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.	R:35	85.37
▪ En mi área se respeta el horario de trabajo.	R:37	76.27
▪ Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	R:38	70
▪ Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	R:43	74.29
▪ Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.	R:45	76.21

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.





Factores.

37. Reactivos del Sector Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales		76.35
▪ El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.	R:118	68.62
▪ En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.	R:119	83.01
▪ El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.	R:120	69.31
▪ En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.	R:121	79.70
▪ En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.	R:122	80.91

Coordinar y orientar la investigación científica y Tecnológica en materia de pesca y acuicultura, así como el desarrollo, innovación y transferencia tecnológica que requiera el sector pesquero y acuícola





Factores.

10. Colaboración y trabajo en equipo

76

▪ Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	R:38	70
▪ En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	R:39	70
▪ Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación.	R:40	87.16
▪ En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.	R:41	76.84

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.

“Un grupo se convierte en un equipo cuando cada miembro está lo suficientemente seguro de sí mismo y de su contribución como para alabar las habilidades de los demás”.

Norman Shidle





Factores.

17. Impacto de la encuesta en mi institución		74.86
▪ Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	R:70	75.54
▪ Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.	R:71	79.85
▪ Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	R:72	69.32



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.

“Los buenos equipos incorporan el trabajo en equipo a su cultura, creando así los ladrillos para el éxito”.

Ted Sundquist



Factores.

9. Balance trabajo - familia		74.58
▪ Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	R:33	76.87
▪ Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	R:34	60.61
▪ Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.	R:35	85.37
▪ Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	R:36	73.54
▪ En mi área se respeta el horario de trabajo.	R:37	76.27

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

“La familia de uno es lo más importante en la vida. Yo lo miro de esta manera: Uno de estos días estaré en un hospital en algún lugar con cuatro paredes a mí alrededor. Y las únicas personas que estarán conmigo serán mi familia”.

Robert Byrd



Factores.

21. Construir relaciones en la Administración Pública		74.32
▪ En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	R:22	63.28
▪ Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	R:38	70
▪ Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación.	R:40	87.16
▪ En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.	R:41	76.84



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.

“El trabajo en equipo comienza por crear confianza. La única forma de hacerlo es superar nuestra necesidad de invulnerabilidad”.



Factores.

26. Liderar permanentemente la Administración Pública		74.11
▪ Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.	R:3	67.67
▪ Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	R:8	78.96
▪ Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	R:12	68
▪ Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.	R:24	65.37
▪ Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	R:29	81.95
▪ Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.	R:35	85.37
▪ Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	R:38	70
▪ Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	R:42	70.62
▪ Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	R:43	74.29
▪ Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.	R:44	72.97
▪ Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.	R:45	76.21
▪ Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.	R:46	72.03
▪ Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	R:53	76.85
▪ Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.	R:59	77.30

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.





Factores con baja calificación.

3.- Mejora y Cambio		73.48
▪ En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	R:9	80.45
▪ En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	R:10	66.07
▪ Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.	R:11	79.54
▪ Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	R:12	68
▪ En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	R:9	80.45

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.



“Lo que haces hoy puede mejorar todos tus mañanas.”

Ralph Marston



Factores con baja calificación.

“Un buen líder lleva a las personas a donde quieren ir. Un gran líder las lleva a donde no necesariamente quieren ir, pero deben de estar”
Rosalynn Carter



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.

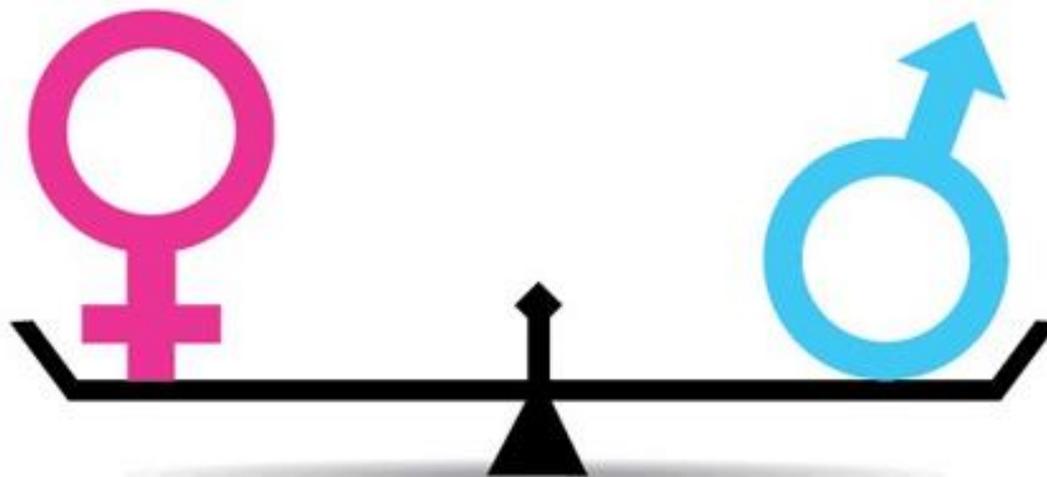
11.- Liderazgo y participación		73.23
▪ Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	R:42	70.62
▪ Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	R:43	74.29
▪ Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.	R:44	72.97
▪ Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.	R:45	76.21
▪ Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.	R:46	72.03



Factores con baja calificación.

5.- Equidad y Género		72.58
▪ En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	R:17	73.28
▪ En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.	R:18	73.43
▪ En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	R:19	73.58
▪ En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	R:20	78.36
▪ En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	R:21	64.21

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.





Factores con baja calificación.

“Donde haya un árbol que plantar, plántalo tú.
Donde haya un error que enmendar, enmiéndalo
tú. Donde haya un esfuerzo que todos esquivan,
hazlo tú. Sé tú el que aparta la piedra del camino.”
Gabriela Mistral

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



1.- Reconocimiento		72.10
▪ En mi área se reconoce el logro de resultados.	R:1	70.15
▪ En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.	R:2	66.96
▪ Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.	R:3	67.67
▪ Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	R:4	83.56

Factores con baja calificación.

6.- Comunicación		66.02
▪ En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	R:22	63.28
▪ En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.	R:23	69.4
▪ Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.	R:24	65.37



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.

“Para comunicarnos efectivamente, debemos darnos cuenta de que todos somos diferentes en la forma en que percibimos el mundo y usar ese conocimiento como guía para comunicarnos con otros.”

Tony Robbins.



Resultados de la ECCO por Área

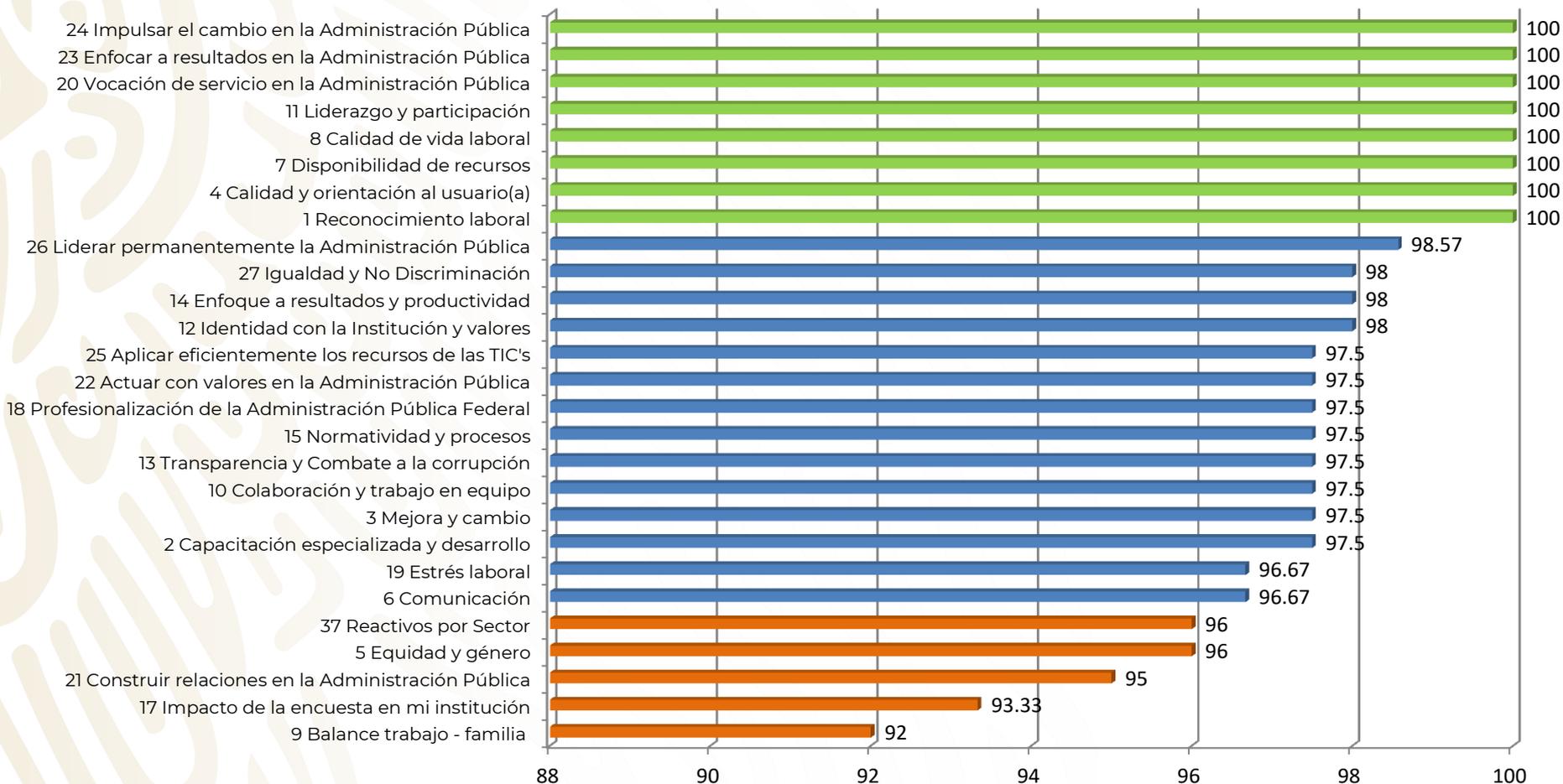
En esta grafica se muestra los resultados del ECCO 2019, que obtuvo cada una de las áreas del INAPESCA.





Resultados de la ECCO por Área y Factor

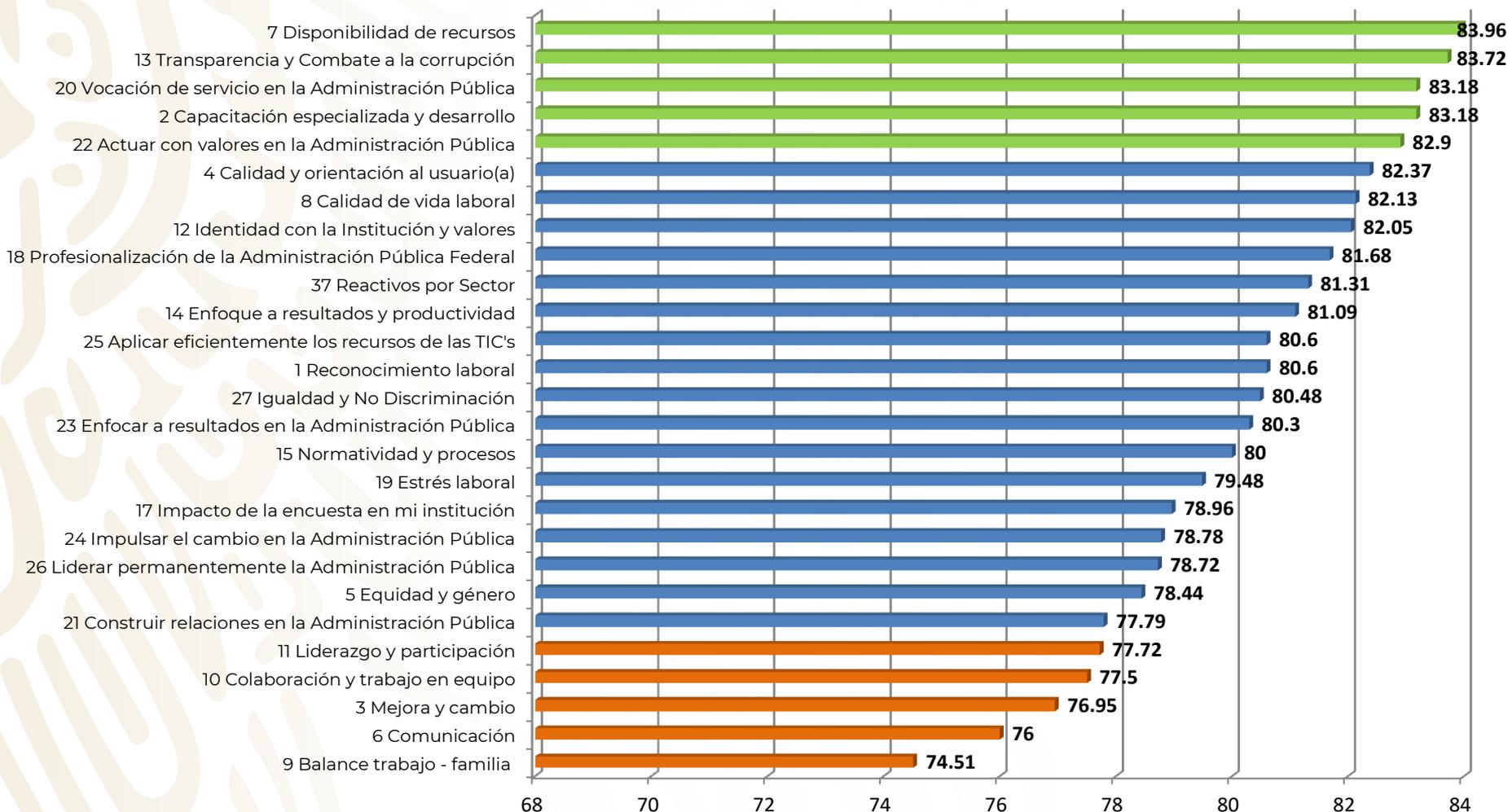
DIRECCIÓN JURÍDICA





Resultados de la ECCO por Área y Factor

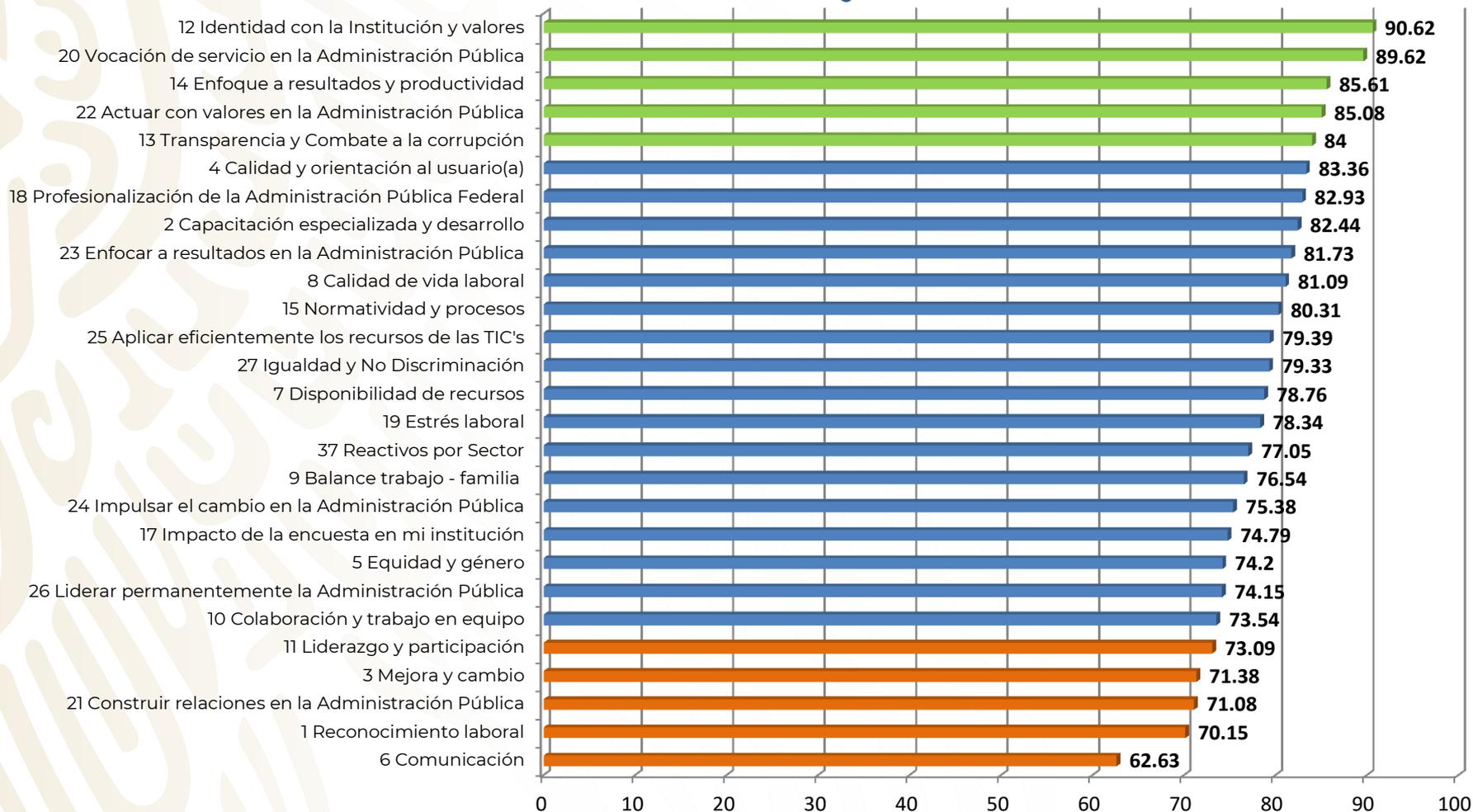
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACION





Resultados de la ECCO por Área y Factor

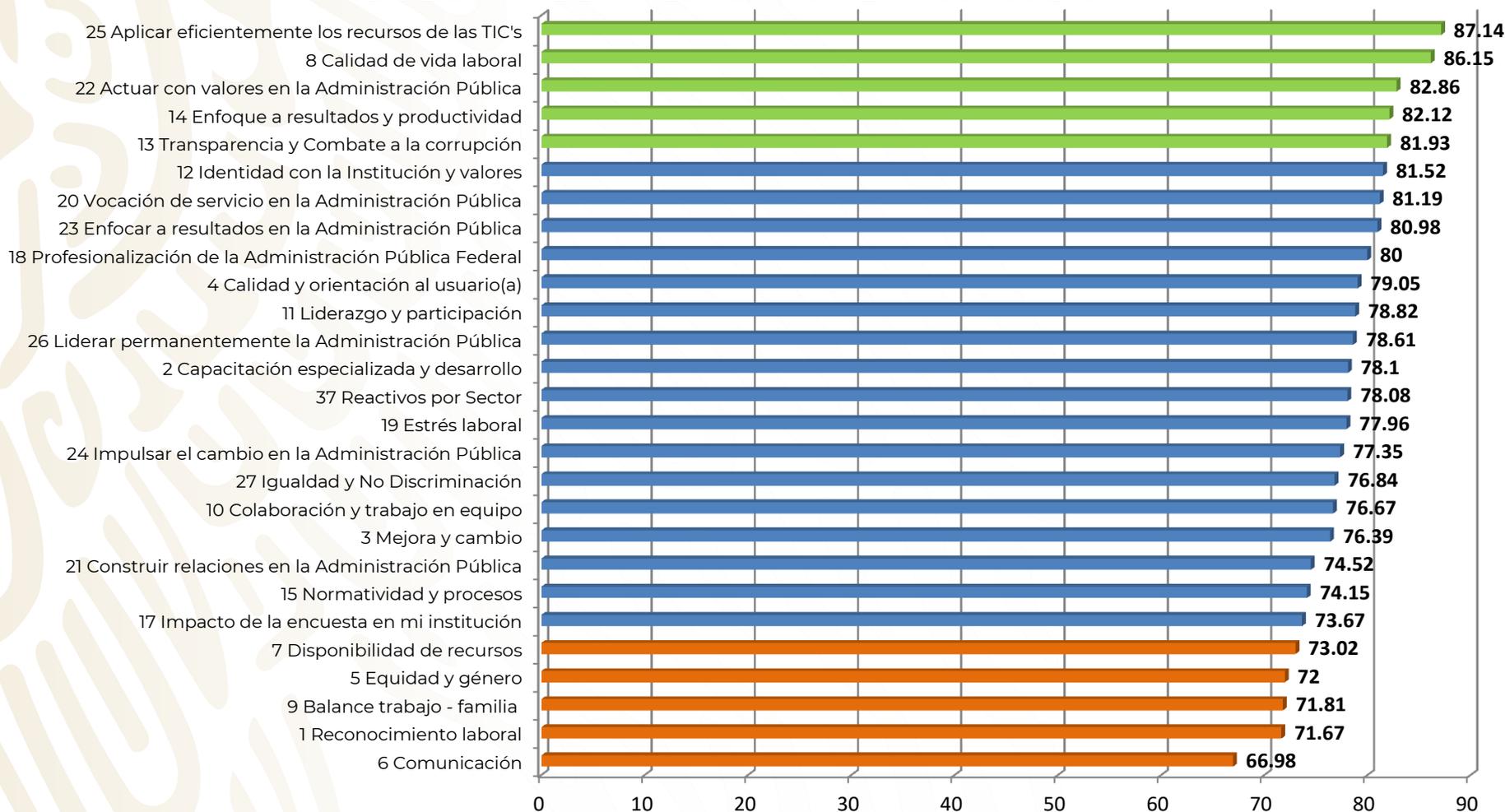
DIRECCIÓN DE INVESTIGACION PESQUERA EN EL ATLANTICO





Resultados de la ECCO por Área y Factor

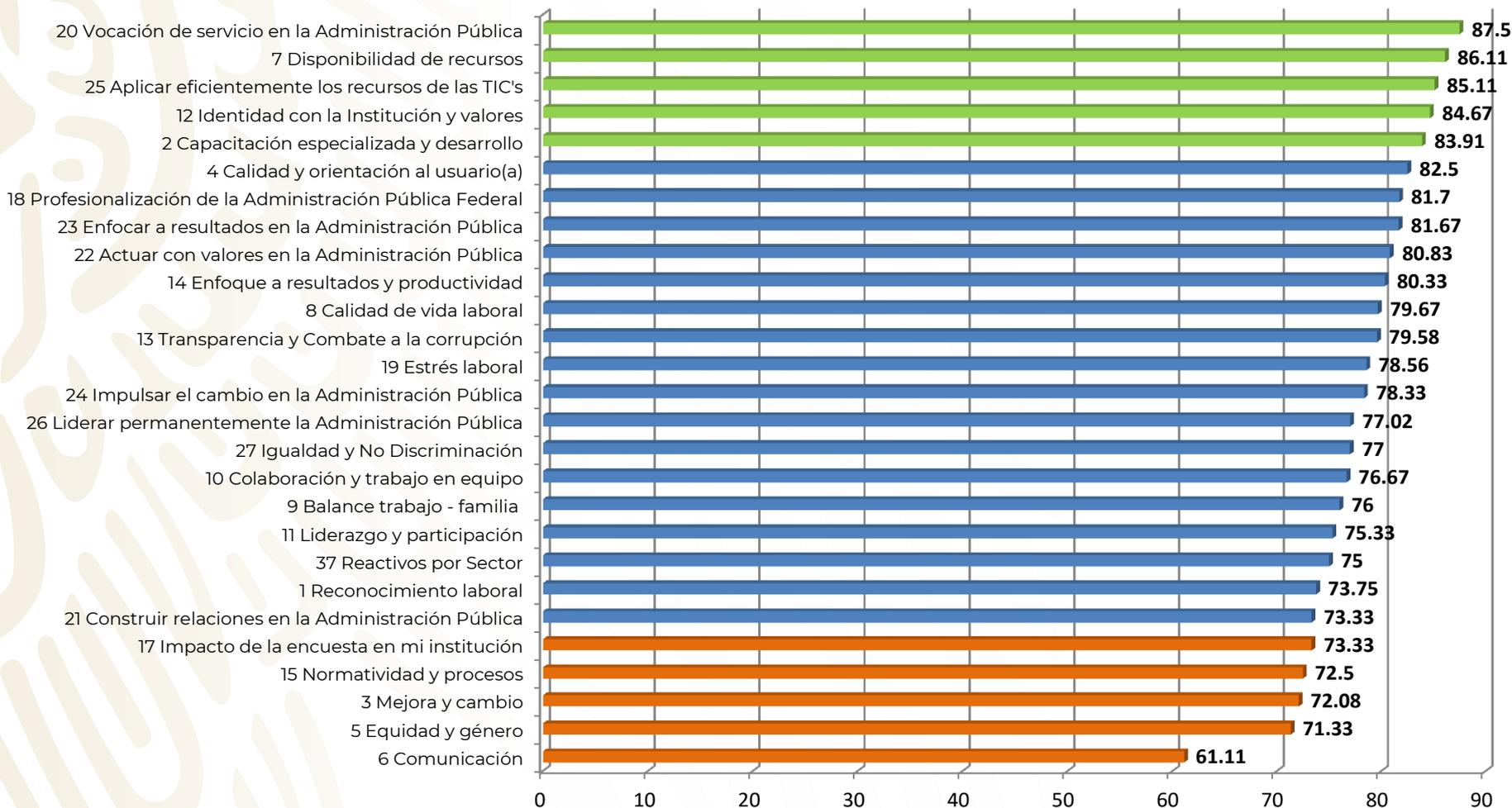
DIRECCIÓN DE INVESTIGACION EN ACUACULTURA





Resultados de la ECCO por Área y Factor

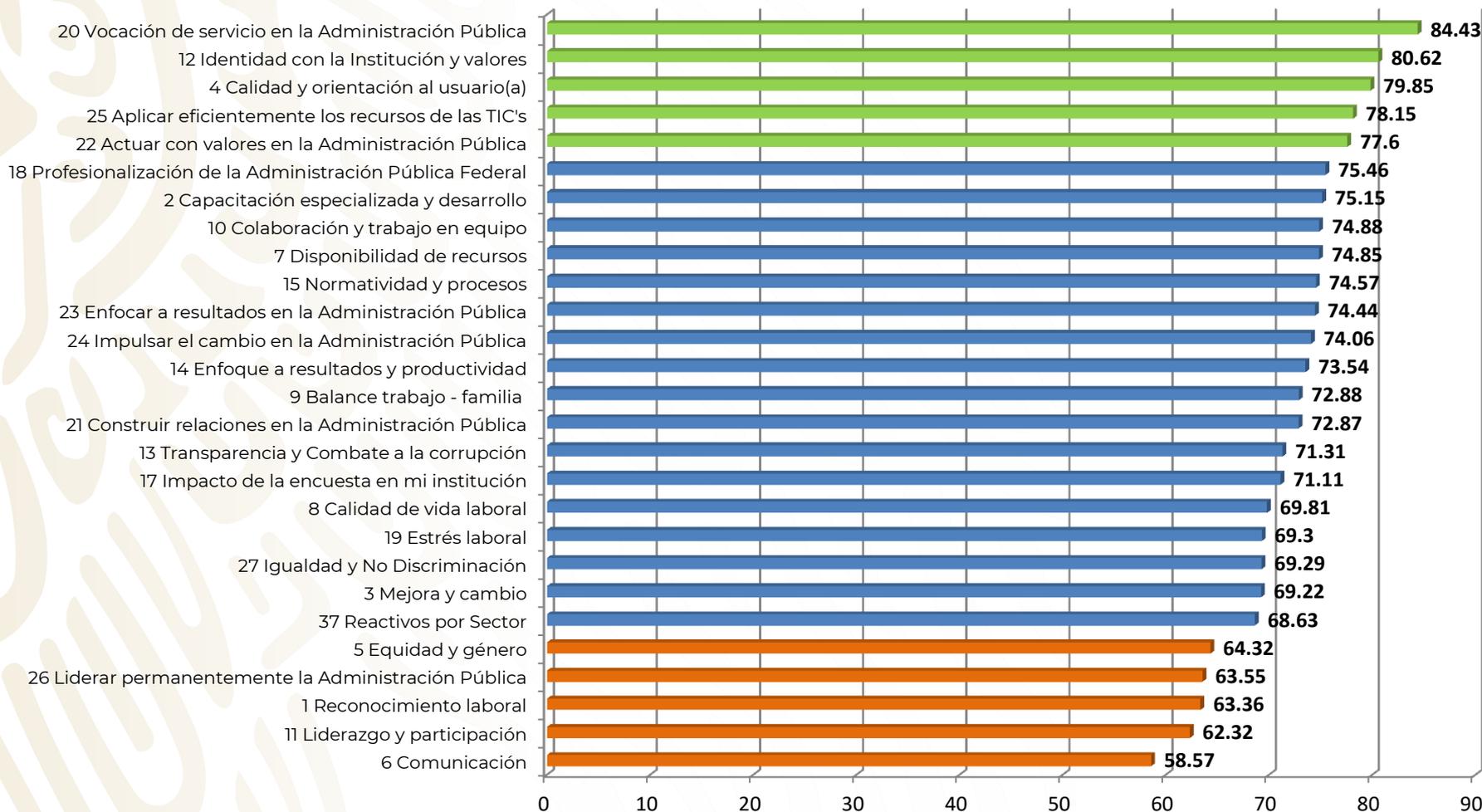
DIRECCIÓN GENERAL





Resultados de la ECCO por Área y Factor

DIRECCIÓN DE INVESTIGACION PESQUERA EN EL PACÍFICO





Cumplimiento de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del 2019

Práctica de transformación	Estatus
▪ Difundir los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional y el PTCCO 2019 al interior del Instituto, mediante correo Institucional; así como el Intranet del Instituto.	Completa
▪ Impartir cursos en materia de Desarrollo Humano.	Completa
▪ Difundir las convocatorias para los procesos de promoción del personal.	Completa
▪ Difundir la bolsa de trabajo del INAPESCA.	Completa
▪ Reconocer al personal por mayor numero de horas de capacitación para el desempeño de sus actividades en la Institución.	Completa
▪ Promover entre los Servidores Públicos el uso adecuado de los recursos.	Completa
▪ Informar al personal de la Institución el calendario de los días no laborables	Completa
▪ Difundir a las acciones que lleva a cabo el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto.	Completa
▪ Impartir cursos en materia de Transparencia y Ética Pública.	Completa
▪ Estrategia de difusión para la presentación de la declaración inicial, patrimonial y de conclusión en tiempo y forma	Completa
▪ Difundir el correo institucional mediante el cual se captan las quejas y denuncias, con la finalidad de mejorar la calidad de los procesos y/o servicios.	Completa
▪ Difundir las acciones de sensibilización en materia de Igualdad y Equidad de Género.	Completa
▪ Difundir los valores establecidos en el Código de Conducta de los Servidores Públicos.	Completa



Establecimiento de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del 2020

No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).	1- Estratégica	Difundir los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional y el PTCCO 2019 al interior del Instituto, mediante correo Institucional; así como Intranet del Instituto.	1- Todo el personal	63 - Transparencia	6 - Comunicación	11 - Liderazgo y participación	Alto
2	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).	1- Estratégica	Dar seguimiento al PTCCO 2020	1- Todo el personal	3 - Mejora y cambio	14 - Enfoque a resultados y productividad	48 - Organizada	Alto
3	2 - Concientizar a los servidores públicos del instituto sobre la importancia del liderazgo, la comunicación y la integración del personal para el logro de objetivos.	1- Estratégica	Impartir cursos en materia de Desarrollo Humano y Liderazgo	1- Todo el personal	6 - Comunicación	11 - Liderazgo y participación	14 - Enfoque a resultados y productividad	Alto



Establecimiento de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del 2020

4	3 - Reconocer a los Servidores Públicos de acuerdo al logro de sus objetivos.	1- Estratégica	Reconocer al personal con mejor desempeño en la Institución	1- Todo el personal	1 - Reconocimiento laboral	8 - Calidad de vida laboral	11 - Liderazgo y participación	Alto
5	4 - Concientizar al personal sobre el el uso eficiente de los recursos y dar a conocer los días no laborables.	1- Estratégica	Promover entre el personal el uso adecuado de los recursos.	1- Todo el personal	7 - Disponibilidad de recursos	3 - Mejora y cambio	54 - Entorno Cultural y Ecológico	Alto
6	4 - Concientizar al personal sobre el el uso eficiente de los recursos y dar a conocer los días no laborables.	1- Estratégica	Dar a conocer el calendario de los días no laborables.	1- Todo el personal	8 - Calidad de vida laboral	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral	Alto
7	5 - Fomentar los valores del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos.	1- Estratégica	Difundir las acciones que lleva a cabo el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto	1- Todo el personal	57 - Integridad	63 - Transparencia	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
8	6 - Reforzar los principios de la ética pública, para mejorar la atención de las necesidades y demandas de la sociedad.	1- Estratégica	Impartir cursos en materia de transparencia y ética pública	1- Todo el personal	63 - Transparencia	60 - Rendición de Cuentas	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
9	7 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	1- Estratégica	Promover la difusión de los mecanismos de actuación para realizar una denuncia.	1- Todo el personal	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	63 - Transparencia	60 - Rendición de Cuentas	Alto



Establecimiento de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del 2020

10	7 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	1- Estratégica	Difundir el correo institucional mediante el cual se captan las quejas y denuncias con la finalidad de mejorar la calidad de los procesos y/o servicios	1- Todo el personal	60 - Rendición de Cuentas	15 - Normatividad y procesos	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	Alto
11	8 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	1- Estratégica	Difundir las acciones de sensibilización en materia de igualdad e equidad de género	1- Todo el personal	27 - Igualdad y No Discriminación	55 - Equidad de género	46 - Inclusiva	Alto
12	8 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	1- Estratégica	Difundir los valores establecidos en el código de conducta de los servidores públicos	1- Todo el personal	62 - Respeto a los Derechos Humanos	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	55 - Equidad de género	Alto
13	9 - Dar a conocer a los Servidores Públicos los procesos y/o mecanismos para ocupar plazas vacantes del Instituto.	1- Estratégica	Difundir las convocatorias para los procesos de promoción del personal.	5- Operativos	1 - Reconocimiento laboral	50 - Profesional	41 - Eficiente	Medio
14	7- Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción	1- Estratégica	Impartir cursos en materia de combate a la corrupción	1- Todo el personal	13 – Transparencia y Combate a la Corrupción	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	63 - Transparencia	Alto

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)
Reporte de PTCCO

No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° 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 (PTCCO).	1- Estratégica	Difundir los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional y el PTCCO 2019 al interior del Instituto, mediante correo Institucional; así como Intranet del Instituto.	1- Todo el personal	07/01/2020	02/03/2020	27/06/2020	Difundir mediante correo Institucional e Intranet los resultados al personal.	63 - Transparencia	6 - Comunicación	11 - Liderazgo y participación	Alto
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 (PTCCO).	1- Estratégica	Dar seguimiento al PTCCO 2020	1- Todo el personal	07/01/2020	01/04/2020	31/12/2020	Registrar las evidencias periódicamente del avance de las acciones cumplidas del PTCCO en el sistema RH NET	3 - Mejora y cambio	14 - Enfoque a resultados y productividad	48 - Organizada	Alto
3	2 - Concientizar a los servidores públicos del Instituto sobre la importancia del liderazgo, la comunicación y la integración del personal para el logro de objetivos.	1- Estratégica	Impartir cursos en materia de Desarrollo Humano y Liderazgo	1- Todo el personal	07/01/2020	01/04/2020	31/12/2020	Integrar en el Programa Anual de Capacitación 2020, cursos de Desarrollo Humano, Liderazgo, Comunicación Asertiva e Inteligencia Emocional	6 - Comunicación	11 - Liderazgo y participación	14 - Enfoque a resultados y productividad	Alto
4	3 - Reconocer a los Servidores Públicos de acuerdo al logro de sus objetivos.	1- Estratégica	Reconocer al personal con mejor desempeño en la Institución	1- Todo el personal	08/01/2020	02/03/2020	31/12/2020	Difundir mediante correo Institucional el reconocimiento al personal con mejor desempeño en la Institución	1 - Reconocimiento laboral	8 - Calidad de vida laboral	11 - Liderazgo y participación	Alto
5	4 - Concientizar al personal sobre el uso eficiente de los recursos y dar a conocer los días no laborables.	1- Estratégica	Promover entre el personal el uso adecuado de los recursos.	1- Todo el personal	08/01/2020	02/03/2020	31/12/2020	Difundir mediante correo Institucional comunicados sobre la importancia del uso adecuado de los recursos	7 - Disponibilidad de recursos	3 - Mejora y cambio	54 - Entorno Cultural y Ecológico	Alto
6	4 - Concientizar al personal sobre el uso eficiente de los recursos y dar a conocer los días no laborables.	1- Estratégica	Dar a conocer el calendario de los días no laborables.	1- Todo el personal	08/01/2020	03/02/2020	31/12/2020	Difundir mediante correo Institucional el calendario oficial de los días no laborables	8 - Calidad de vida laboral	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral	Alto
7	5 - Fomentar los valores del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos.	1- Estratégica	Difundir las acciones que lleva a cabo el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto	1- Todo el personal	08/01/2020	03/02/2020	31/12/2020	Difundir mediante correo Institucional, Intranet y Carteles.	57 - Integridad	63 - Transparencia	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
8	6 - Reforzar los principios de la ética pública, para mejorar la atención de las necesidades y demandas de la sociedad.	1- Estratégica	Impartir cursos en materia de transparencia y ética pública	1- Todo el personal	08/01/2020	02/03/2020	31/12/2020	Integrar en el Programa Anual de Capacitación cursos en materia de transparencia y ética pública	63 - Transparencia	60 - Rendición de Cuentas	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
9	7 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	1- Estratégica	Promover la difusión de los mecanismos de actuación para realizar una denuncia	1- Todo el personal	08/01/2020	01/06/2020	31/12/2020	Realizar promoción mediante correo Institucional, Intranet y Carteles.	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	63 - Transparencia	60 - Rendición de Cuentas	Alto
10	7 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	1- Estratégica	Difundir el correo institucional mediante el cual se captan las quejas y denuncias con la finalidad de mejorar la calidad de los procesos y/o servicios	1- Todo el personal	08/01/2020	02/03/2020	31/12/2020	Realizar la difusión del correo a través de la intranet o del correo institucional	60 - Rendición de Cuentas	15 - Normatividad y procesos	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	Alto
11	8 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	1- Estratégica	Difundir las acciones de sensibilización en materia de igualdad e equidad de género	1- Todo el personal	08/01/2020	03/02/2020	31/12/2020	Realizar la difusión del correo a través de la intranet o del correo institucional	27 - Igualdad y No Discriminación	55 - Equidad de género	46 - Inclusiva	Alto
12	8 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	1- Estratégica	Difundir los valores establecidos en el código de conducta de los servidores públicos	1- Todo el personal	08/01/2020	03/02/2020	31/12/2020	Realizar la difusión del correo a través de la intranet o del correo institucional	62 - Respeto a los Derechos Humanos	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	55 - Equidad de género	Alto
13	9 - Dar a conocer a los Servidores Públicos los procesos y/o mecanismos para ocupar plazas vacantes del Instituto.	1- Estratégica	Difundir las convocatorias para los procesos de promoción del personal.	5- Operativos	08/01/2020	01/09/2020	31/12/2020	Difundir mediante correo Institucional las convocatorias de los procesos de promoción del personal.	1 - Reconocimiento laboral	50 - Profesional	41 - Eficiente	Medio
14	7 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	1- Estratégica	Impartir cursos en materia de combate a la corrupción	1- Todo el personal	09/01/2020	03/03/2020	31/12/2020	Incluir en el Plan Anual de Capacitación cursos en materia de combate a la corrupción y realizar presentación sobre el tema para difusión al personal	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	63 - Transparencia	Alto

 Firma: _____
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente:
RITA AYÓN RODRÍGUEZ
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
 Fecha : 9 de Enero de 2020

