

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

ECCO 2020
INAPESCA



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUICULTURA





INTRODUCCIÓN

El objetivo de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020 fue conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal, que laboran a distancia, de forma presencial y/o mixta, sobre las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, así como de otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional, a fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes que permita generar cambios internos, de acuerdo a la demanda de las personas servidoras publicas, que contribuya a generar satisfacción laboral, identidad con la organización, mayor productividad y compromiso con los objetivos organizacionales.



Metodología

La ECCO utiliza el método de medición de la escala de Likert, para evaluar la percepción de las personas servidoras públicas. Mediante el uso de esta escala, la persona servidora pública responde específicamente con base en el nivel de acuerdo o desacuerdo de diversas situaciones.

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.



Rango	(+ Positivo			(-) Negativo		
Respuesta	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo	No aplica
Valor de la respuesta	5	4	3	2	1	0

Factores que midió la encuesta

FACTOR 65



Balance trabajo-familia: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

FACTOR 66



COVID 19: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la Institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.

FACTOR 67



Genero, Igualdad y no discriminación: Evalúa el grado de cumplimiento de la Institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad.

FACTOR 68



Trabajo a distancia: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

FACTOR 69



Trabajo presencial: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante la emergencia sanitaria por COVID 19.

Comparativo de calificaciones globales de la Administración Pública Federal

2020

• **81.79**

2019

• 81.98

2018

• 80.00

2017

• 85.63



Calificaciones

Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural

• **82.73**

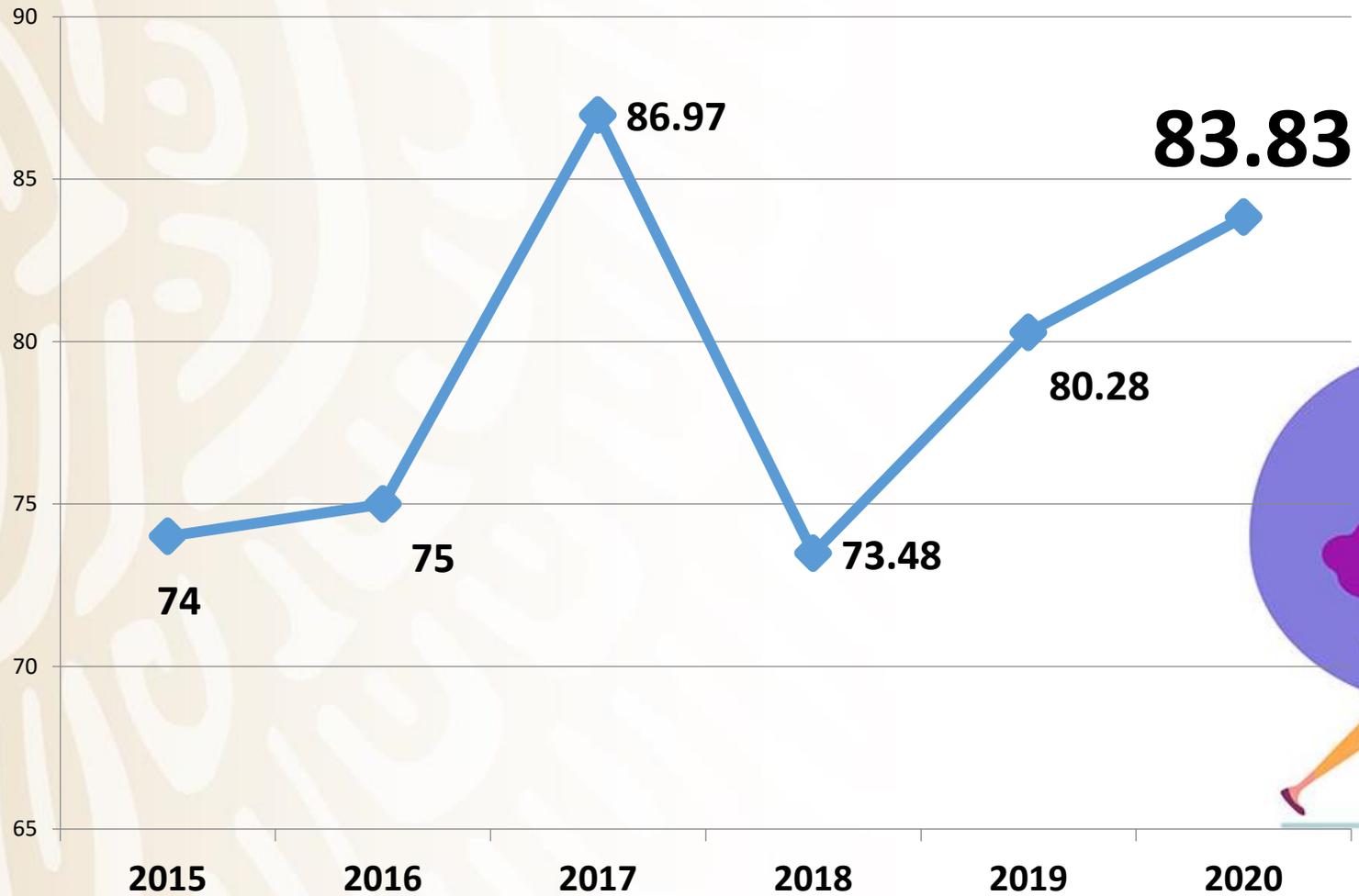


Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura

• **83.83**



Comparativo de calificaciones del INAPESCA



Resultados Sociodemográficos

Participaron

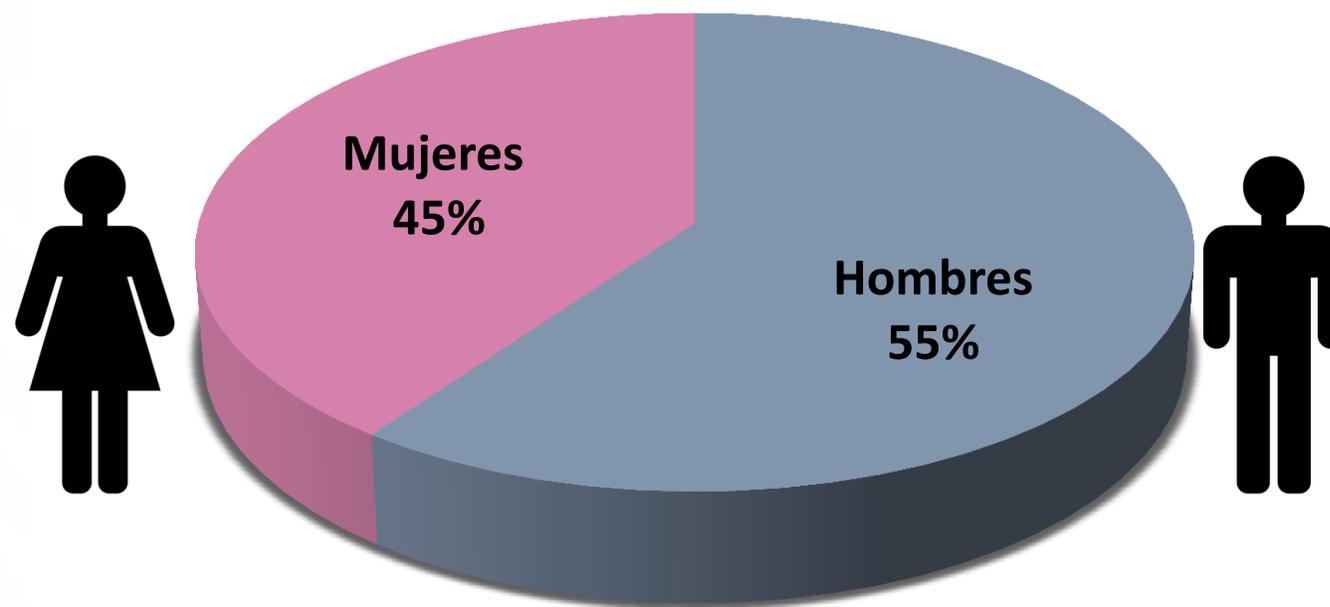
245

Personas Servidoras
Públicas,
logrando un

66%

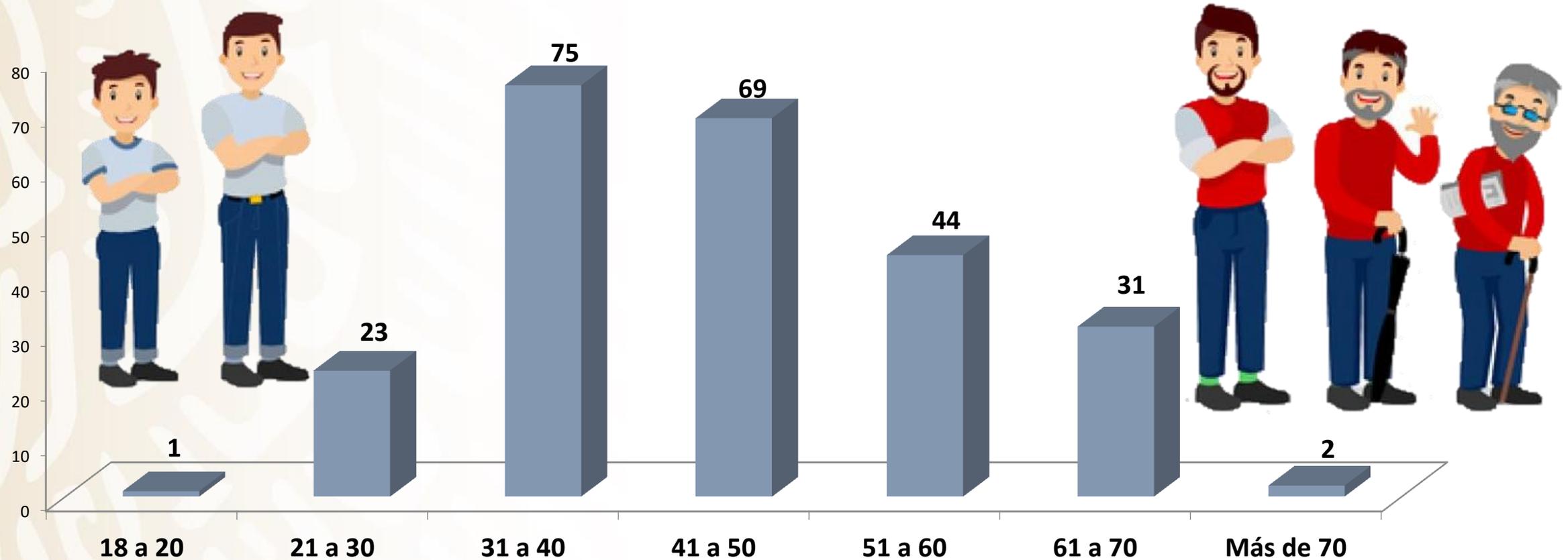
de participación

Índice de Participación por Género



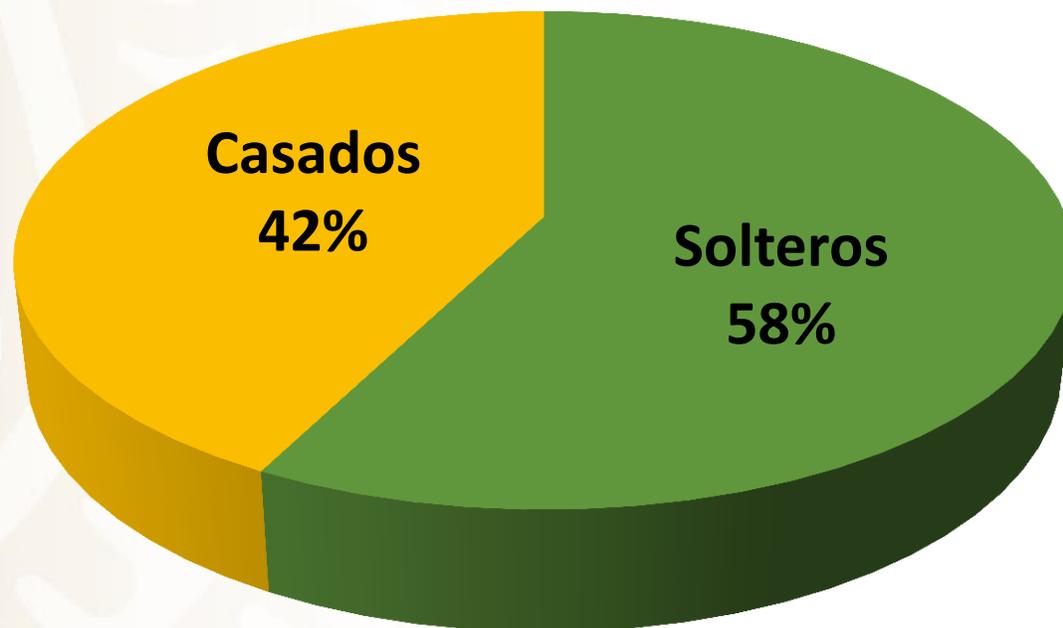
En la encuesta participaron **98** mujeres y **147** hombres, por lo que es importante fomentar mayor participación por parte de las mujeres en las actividades.

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, lo cual nos indica que el INAPESCA tiene un alto índice de personas altamente productivas de acuerdo al rango de edad observado.

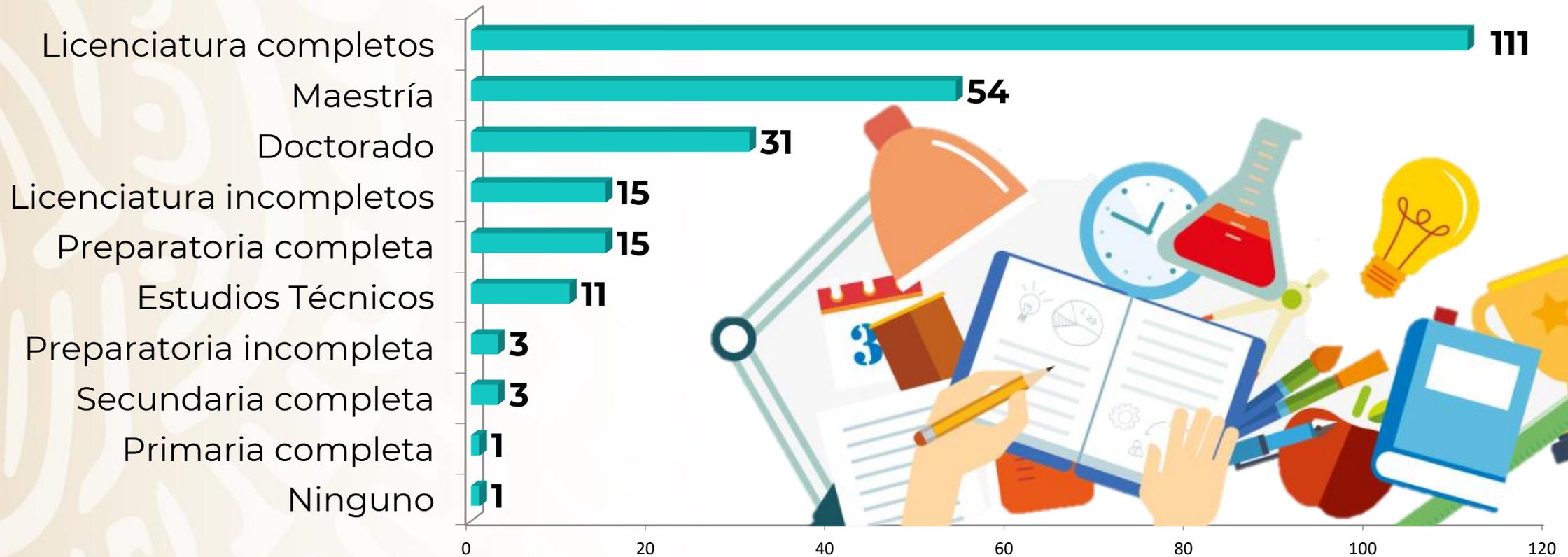
Índice de Participación por Estado Civil



En esta gráfica nos damos cuenta que el **58%** de personas servidoras públicas son solteras y un **42%** se encuentra casado, por lo que es mínima la diferencia entre unos y otros. Con estos datos podemos deducir que casi la mitad, cuentan con dependientes económicos, situación que repercute en la apreciación que las personas Servidoras Publicas tienen del empleo y de los centros de trabajo.

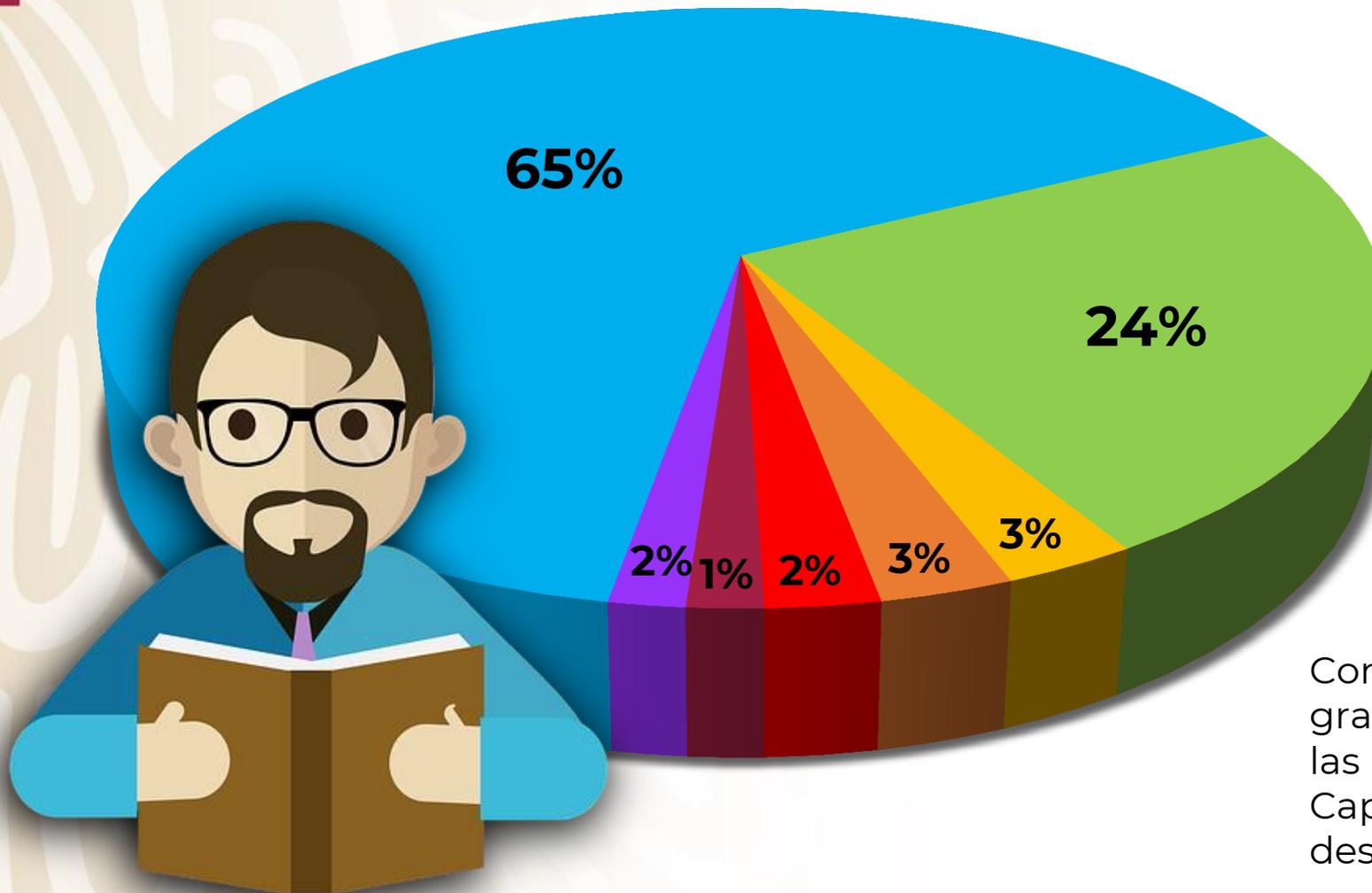


Nivel Escolar de los Participantes



Las personas Servidoras públicas que participaron en la encuesta, en su mayoría cuentan con un alto nivel educativo, lo cual nos permite valorar al personal y reconocer la especialización con la que cuenta el personal, así como vislumbrar una gran área de oportunidad para la transferencia de conocimiento dentro del Instituto.

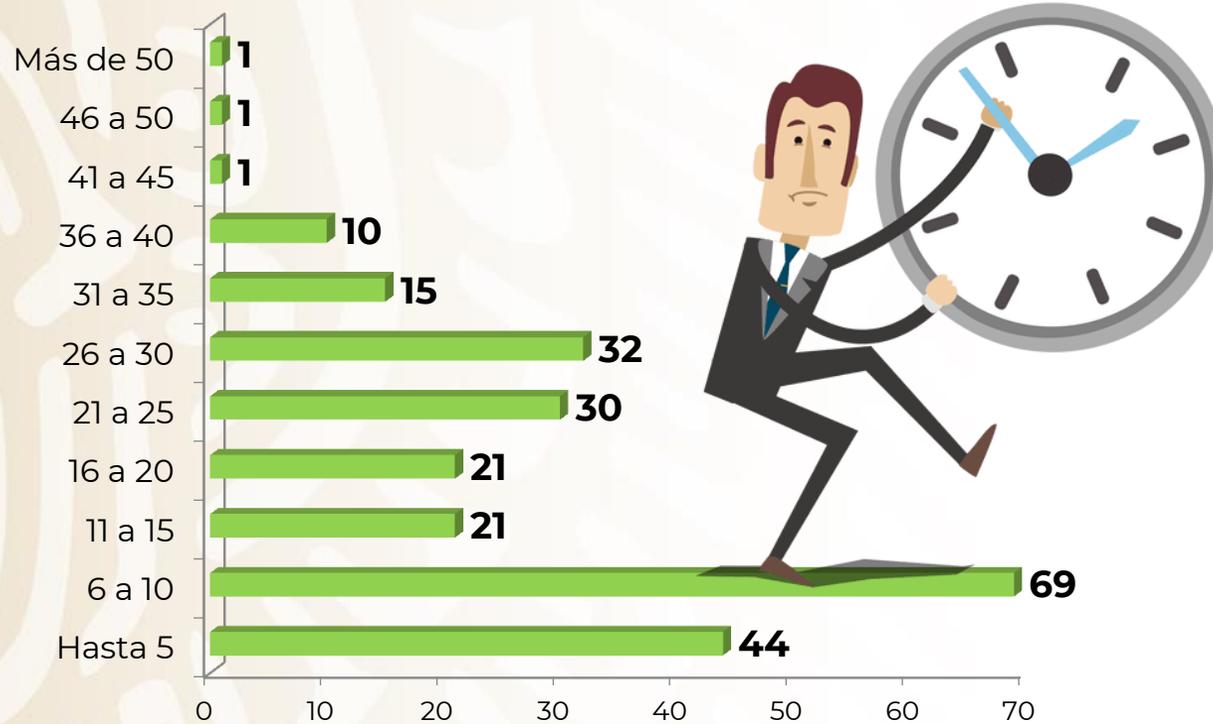
Estudios Actuales de los Participantes



- Ninguno
- Acciones de capacitación
- Licenciatura
- Doctorado
- Otros
- Maestría
- Preparatoria o Estudios Técnicos

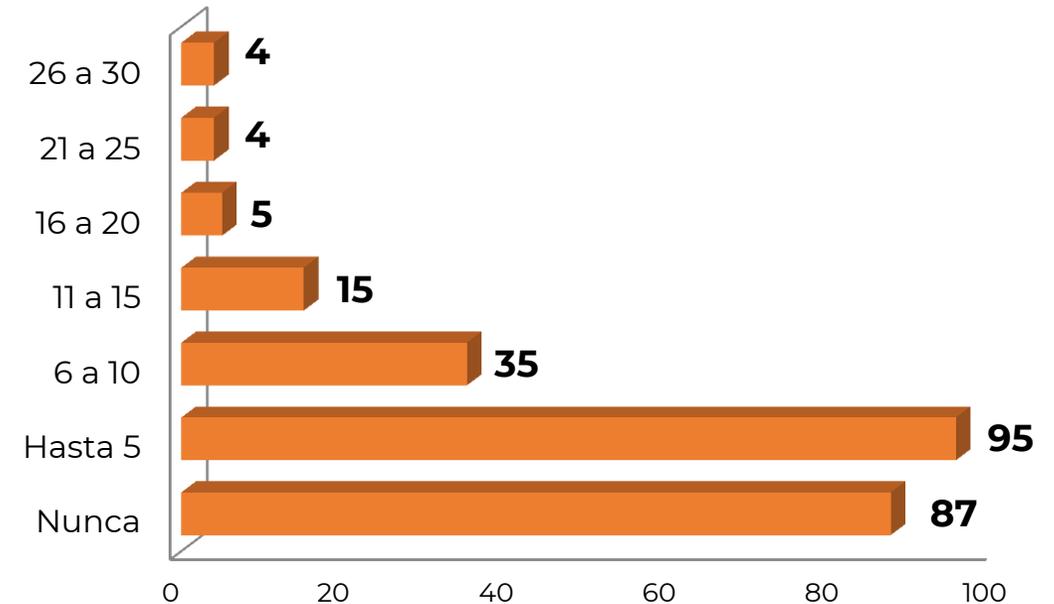
Con base en estos resultados, se observa una gran área de oportunidad para proporcionar a las personas Servidoras Publicas acciones de Capacitación y estímulos para su mayor desarrollo personal y profesional.

Años de Antigüedad en la Administración Pública Federal



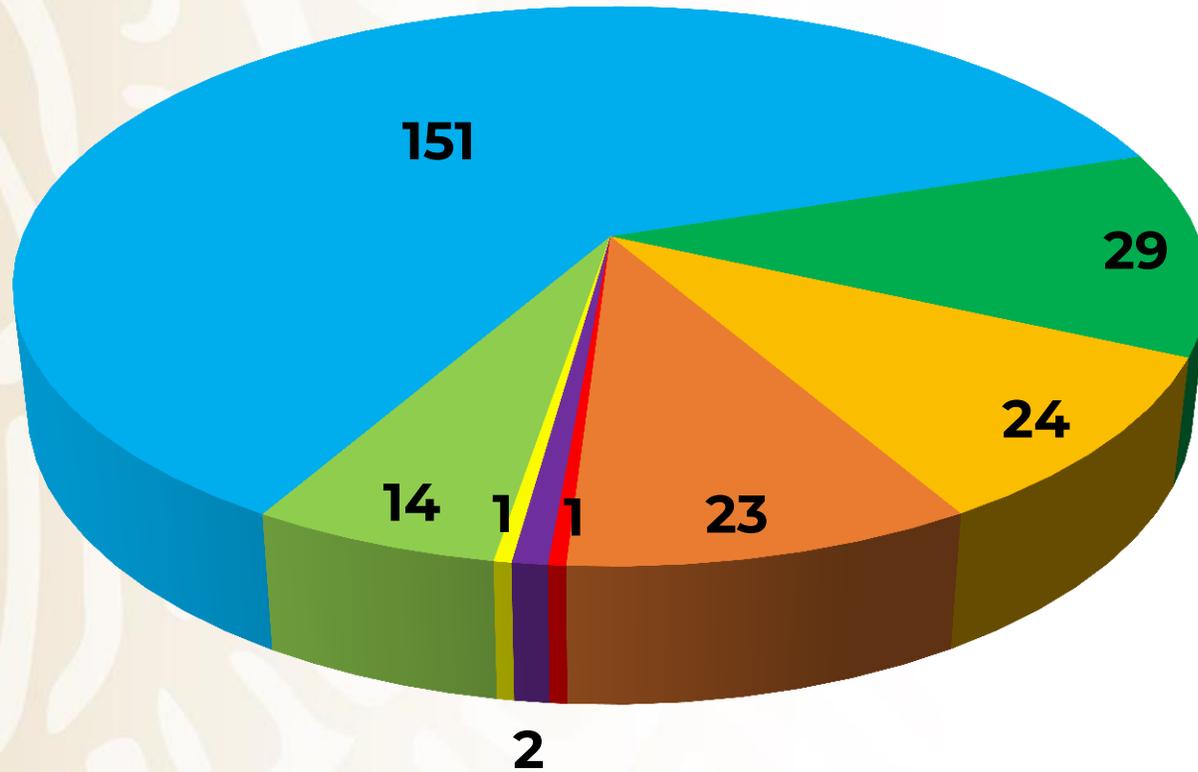
Como podemos observar en la gráfica, el mayor número de participantes en la Encuesta se encuentra entre el rango de **6 a 10** años trabajando en el sector público, lo cual proporciona mayor certeza y conocimiento del actuar dentro del sector público.

Años de trabajo en Iniciativas Privadas



La mayoría de los participantes, han trabajado en Iniciativas Privadas hasta 5 años o nunca lo han hecho, por lo que tienen un enfoque laboral respecto al trabajo en el sector público, por lo que en relación con la gráfica anterior refuerza el sentido de pertenencia y compromiso a la Administración Pública Federal.

Índice de participación por Nivel de Puesto



- Puesto Operativo
- Enlace
- Jefe de Departamento
- Subdirector de Área
- Director de Área
- Director General Adjunto
- Titular de Unidad o Superior
- Otro

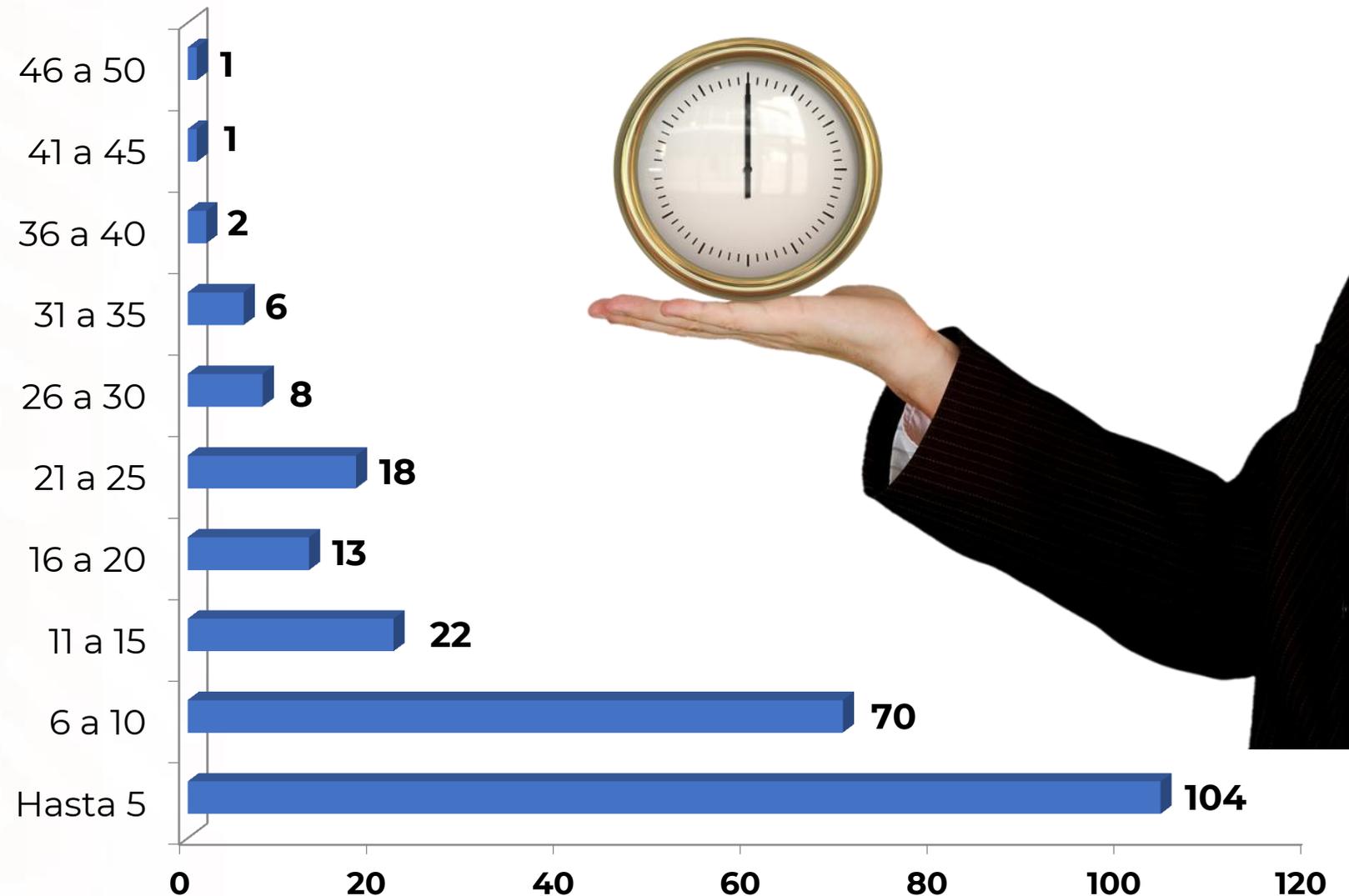
Como podemos observar, el **62%** de los participantes de la Encuesta son Operativos. Sin embargo hay que resaltar la participación de los Altos Mandos en la Encuesta.



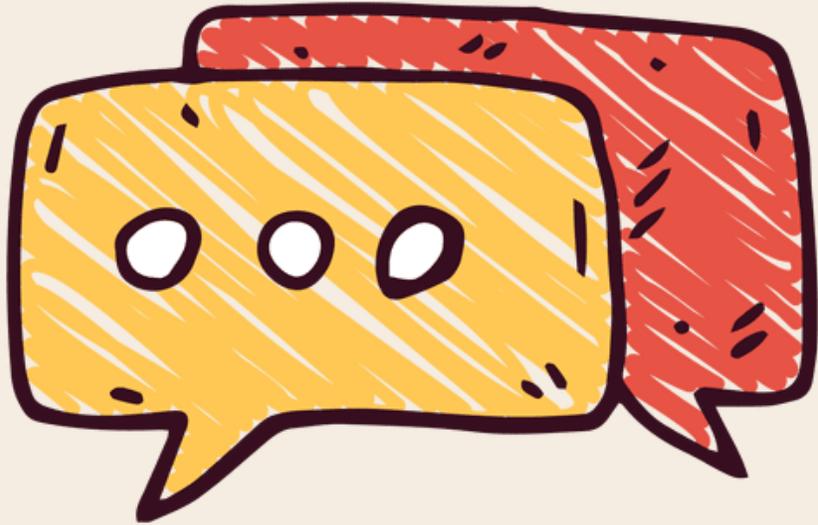
Antigüedad en el Puesto de los Participantes

El **43%** de los participantes de la Encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, y el **29%** 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, conservan esa identificación y vocación de Servicio.



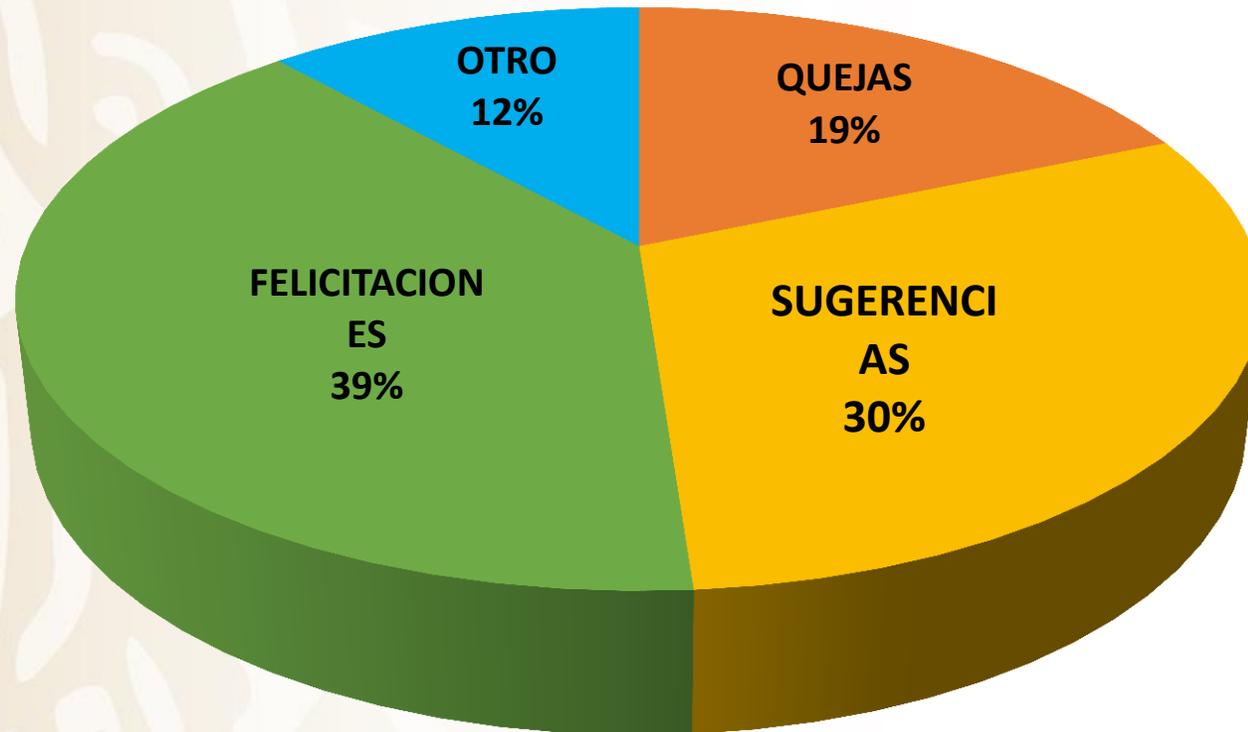
Análisis de Comentarios



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 8. Las cuáles van enfocadas a la dirección de las áreas y a las condiciones laborales en áreas específicas ante la pandemia, también sobre la reducción de personal y por tanto las cargas de trabajo a una sola persona.
- 2.- Sugerencias.** Fueron 13. Se refieren en general la mejora en las telecomunicaciones y equipos de computo en el Instituto, mejorar procesos, fortalecer los canales de comunicación y mejorar la selección de cursos de capacitación.
- 3.- Felicitaciones.** Fueron 17. Las cuáles se refieren al orgullo de trabajar en el Instituto, el interés por parte de las autoridades en el sentir de las personas servidoras públicas, así como del interés por la atención a los protocolos ante la pandemia.
- 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

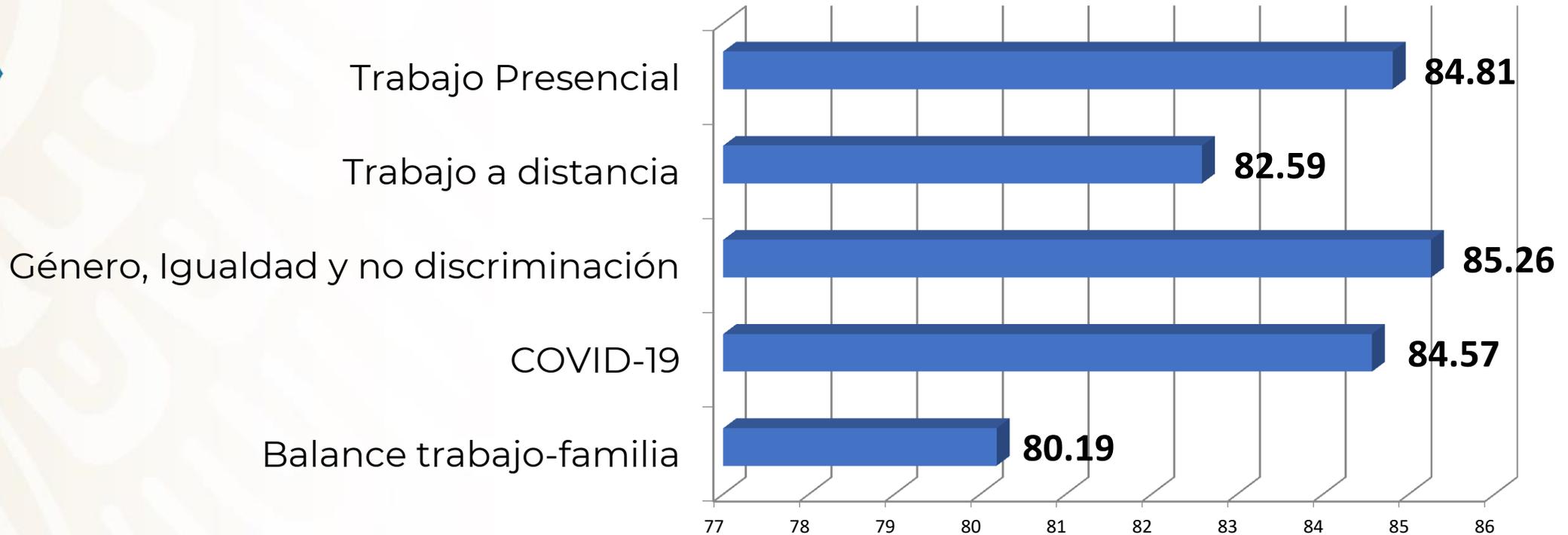


“Generalmente en las entrevistas con jóvenes que se postulaban a trabajos les decía: ¿Te dijeron que tienes un trabajo? ¡Pues te mintieron! Tienes dos: el que tienes que hacer y uno más importante: la transformación de ese trabajo. Además de hacer tu trabajo, esperamos que tú nos digas cómo debe ser reformulado, transformado o eliminado”

(Del libro No + Pálidas)

Calificación por Factores

En la siguiente gráfica se pueden observar las calificaciones de los factores evaluados 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 el factor que obtuvo mejor calificación fue el de Género, igualdad y no discriminación, lo cual nos muestra el avance en el cumplimiento de los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en el actuar de las personas servidoras públicas del INAPESCA; da certeza de que las acciones que se han realizado para reducir y eliminar diferencias, desigualdades e inequidades van por buen camino.



Los siguientes factores mejor evaluados son Trabajo presencial y COVID-19, estos factores son dignos de reconocimiento ya que brinda un panorama de la atención y medidas tomadas por la Institución ante la aparición del virus COVID-19. El personal se siente seguro cuando hay que realizar trabajos presenciales en los centros de trabajo y considera que la Institución tiene protocolos adecuados de prevención de contagios, sin embargo hay que encontrar medidas para que el personal se sienta 100% seguro en los centros de trabajo.

El factor que requiere de una mayor atención por parte de la Administración es el balance trabajo-familia, ya que de acuerdo con los resultados obtenidos, el personal del INESPECA tiene una percepción de que el trabajo absorbe gran cantidad de tiempo que pudiera ser destinado a la familia, analizando este factor con el del trabajo a distancia a causa de la contingencia por COVID-19, es importante buscar mecanismos y herramientas adecuadas para que la comunicación a distancia, la distribución de las cargas de trabajo y tiempos sea óptimo y ordenado; con lo cual existirá mayor productividad y calidad de tiempo con la familia

65. Balance Trabajo - Familia		80.19
▪ Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	R:208	78.59
▪ Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.	R:209	78.2
▪ Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	R:210	83.77

“Cuando todo se va al infierno, la gente que está a tu lado sin vacilar es tu familia.”

-Jim Butcher-

“Los sentimientos de valor sólo pueden florecer en un ambiente donde se aprecien las diferencias individuales, se toleren los errores, donde la comunicación sea abierta y las reglas sean flexibles, el tipo de ambiente que se encuentra en una familia cariñosa.”

-Virginia Satir-

“El vínculo que te une a tu verdadera familia no es el de la sangre, sino el del respeto y la alegría que tú sientes por las vidas de ellos y ellos por la tuya.”

-Richard Bach-

“Esto es parte de lo que es una familia, no sólo es amor. Es saber que tu familia estará allí cuidando de ti. Nada más te dará eso. Ni el dinero. Ni la fama. Ni el trabajo.”

-Mitch Albom-



66. COVID-19		84.57
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal. 	R:211	74.51
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas. 	R:212	80.96
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros. 	R:213	81.92
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19. 	R:214	90.82
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19. 	R:215	90.54
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar. 	R:216	88.28



“Puede que no podamos controlar lo que nos pasa, pero podemos controlar lo que ocurre en nuestro interior”.

- Benjamin Franklin -

“Aunque nadie puede volver atrás y tener un nuevo comienzo, todos pueden empezar desde ahora y tener un nuevo final”

- Carl Bard-

67. Género, igualdad y no discriminación

85.26

▪ En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables.	R:217	87.77
▪ Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	R:218	90.04
▪ En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.	R:219	86.09
▪ En mi institución se han adoptado políticas encaminadas a promover la igualdad de género, así como impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles.	R:220	85.51
▪ Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	R:221	77.13
▪ En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres.	R:222	83.26
▪ En mi institución se respetan las diferencias de las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición.	R:223	87.41
▪ En mi institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres	R:224	83.37
▪ En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.	R:225	86.5

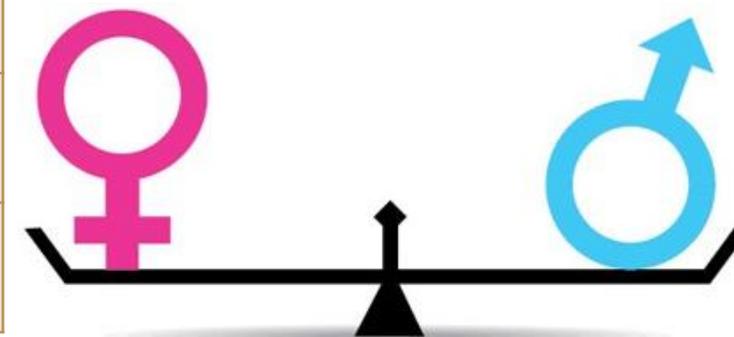


“El nivel de civilización al que han llegado diversas sociedades humanas está en proporción de la independencia que han gozado las mujeres”.

-Flora Tristán-

“Tengo un sueño, un solo sueño, seguir soñando. Soñar con la libertad, soñar con la justicia, soñar con la igualdad y ojalá ya no tuviera necesidad de soñarlas”.

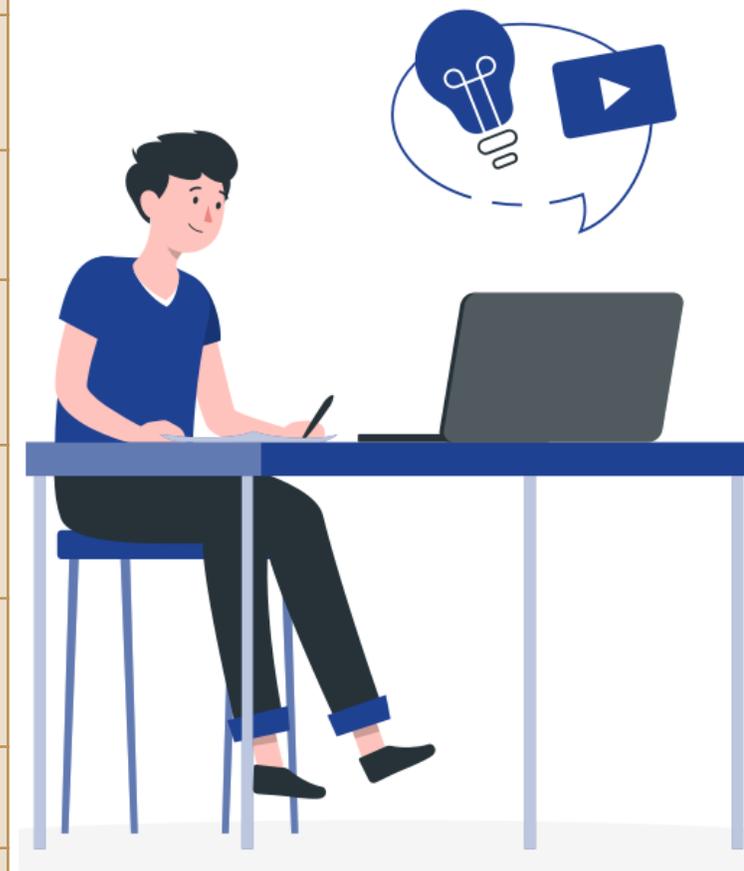
-Martin Luther King Jr.-



68. Trabajo a distancia

82.59

▪ Tengo acceso a las herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar mis actividades vía remota (internet, equipo de cómputo, software, etc.).	R:226	83.36
▪ He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.	R:227	78.75
▪ Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.	R:228	88.35
▪ En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.	R:229	82.58
▪ Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).	R:230	81.89
▪ Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	R:231	68.31
▪ Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	R:232	89.01
▪ En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	R:233	84.96



“La esperanza sonrío desde el umbral del año para después susurrar: “SERÁ MEJOR”.

-Alfred Lord Tennyson-

69. Trabajo presencial		84.81
▪ Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumplo con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria.	R:234	91.02
▪ En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.	R:235	82.16
▪ Cuando asisto a mi lugar de trabajo físico cuento con el equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar mis actividades incluso durante la emergencia sanitaria.	R:236	85.11
▪ En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.	R:237	80.19

“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”.

-Confucio-

“El trabajo hecho con gusto y con amor, siempre es una creación original y única”.

-Roberto Sapriza-

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

San Francisco de Asís



Cumplimiento de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del 2020



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 Intranet del Instituto.	100%
Dar seguimiento al PTCCO 2020	100%
Impartir cursos en materia de Desarrollo Humano y Liderazgo	100%
Reconocer al personal con mejor desempeño en la Institución	100%
Promover entre el personal el uso adecuado de los recursos.	100%
Dar a conocer el calendario de los días no laborables.	100%
Difundir las acciones que lleva a cabo el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto	100%
Impartir cursos en materia de transparencia y ética pública	100%
Promover la difusión de los mecanismos de actuación para realizar una denuncia.	100%
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	100%
Difundir las acciones de sensibilización en materia de igualdad e equidad de género	100%
Difundir los valores establecidos en el código de conducta de los servidores públicos	100%
Difundir las convocatorias para los procesos de promoción del personal.	100%
Impartir cursos en materia de combate a la corrupción	100%

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del 2021



Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).	Difundir los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 y PTCCO 2021 al interior del Instituto, mediante correo Institucional; así como en la página del Instituto	Difundir mediante correo electrónico institucional y en la página del Instituto los resultados al personal de la ECCO	6 - Comunicación	11 - Liderazgo y participación	63 - Transparencia	Alto
1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).	Dar seguimiento al PTCCO 2021	Registrar las evidencias periódicamente del avance de las acciones cumplidas del PTCCO en el sistema RHNET	3 - Mejora y cambio	14 - Enfoque a resultados y productividad	48 - Organizada	Alto
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.	Impartir cursos en materia de Desarrollo Humano y Liderazgo	Integrar al PAC 2021 Cursos de desarrollo humano, liderazgo, comunicación asertiva e inteligencia emocional.	2 - Capacitación especializada y desarrollo	6 - Comunicación	14 - Enfoque a resultados y productividad	Alto
3 - Concientizar al personal sobre el uso eficiente de los recursos y dar a conocer los días no laborables.	Promover entre el personal el uso adecuado de los recursos.	Difusiones mediante correo institucional de la importancia del uso adecuado de los recursos	3 - Mejora y cambio	7 - Disponibilidad de recursos	54 - Entorno Cultural y Ecológico	Alto
3 - Concientizar al personal sobre el uso eficiente de los recursos y dar a conocer los días no laborables.	Dar a conocer los días no laborables.	Correo electrónico a todo el personal con informativo de días de asueto	8 - Calidad de vida laboral	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral	Alto

Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
4 - Fomentar los valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y el Código de Conducta del INAPESCA.	Difundir las acciones que lleva a cabo el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto	Difusiones vía correo electrónico a todo el personal de las actividades del CEPCI-INAPESCA	57 - Integridad	63 - Transparencia	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
8 - Fomentar y difundir actividades culturales y de desarrollo personal y profesional	Difusión de eventos, carteleros o cursos didácticos de fomento a la unidad familiar.	Realizar difusiones vía correo electrónico institucional	9 - Balance trabajo - familia	8 - Calidad de vida laboral	19 - Estrés laboral	Alto
6 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	Promover la difusión de los mecanismos de actuación para realizar una denuncia.	Difusión vía correo electrónico institucional a todo el personal de los mecanismos y medios para presentar una denuncia	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	24 - Impulsar el cambio en la Administración Pública	63 - Transparencia	Alto
6 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	Impartir cursos en materia de combate a la corrupción	Integrar al PAC 2021 Cursos en materia de combate a la corrupción	2 - Capacitación especializada y desarrollo	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
7 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	Difundir las acciones de sensibilización en materia de igualdad e equidad de género	Realizar difusiones en materia de igualdad y equidad de género	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	27 - Igualdad y No Discriminación	55 - Equidad de género	Alto

Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
7 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	Difundir los principios, valores y reglas contenidos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y el Código de Conducta del INAPESCA	Realizar difusiones de los principios, valores y reglas contenidos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y el Código de Conducta del INAPESCA	12 - Identidad con la Institución y valores	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	62 - Respeto a los Derechos Humanos	Alto
8 - Fomentar y difundir actividades culturales y de desarrollo personal y profesional	Difundir recomendaciones de libros y películas con enfoque en los valores éticos.	Realizar difusiones vía correo electrónico institucional a todo el personal	9 - Balance trabajo - familia	8 - Calidad de vida laboral	19 - Estrés laboral	Alto
5 - Reforzar los principios de la ética pública, para mejorar la atención de las necesidades y demandas de la sociedad.	Impartir cursos en materia de transparencia y ética pública	Integrar al PAC 2021 Cursos en materia de transparencia y ética pública	2 - Capacitación especializada y desarrollo	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1- Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, 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 2020 y PTCCO 2021 al interior del instituto, mediante correo institucional; así como en la página del Instituto	1- Todo el personal	28/02/2021	01/01/2021	31/03/2021	Difundir mediante correo electrónico institucional y en la página del Instituto los resultados al personal de la ECCO	6 - Comunicación	11 - Liderazgo y participación	63 - Transparencia	Alto
1	1- Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).	1- Estratégica	Dar seguimiento al PTCCO 2021	1- Todo el personal	28/02/2021	01/03/2021	31/12/2021	Registrar las evidencias periódicamente del avance de las acciones cumplidas del PTCCO en el sistema RHNET	3 - Mejora y cambio	14 - Enfoque a resultados y productividad	48 - Organizada	Alto
1	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	28/02/2021	01/03/2021	31/12/2021	Integrar al PAC 2021 Cursos de desarrollo humano, liderazgo, comunicación asertiva e inteligencia emocional.	2 - Capacitación especializada y desarrollo	6 - Comunicación	14 - Enfoque a resultados y productividad	Alto
1	3 - 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	28/02/2021	01/03/2021	31/12/2021	Difusiones mediante correo institucional de la importancia del uso adecuado de los recursos	3 - Mejora y cambio	7 - Disponibilidad de recursos	54 - Entorno Cultural y Ecológico	Alto
1	3 - Concientizar al personal sobre el uso eficiente de los recursos y dar a conocer los días no laborables.	1- Estratégica	Dar a conocer los días no laborables.	1- Todo el personal	28/02/2021	01/01/2021	31/12/2021	Correo electrónico a todo el personal con informativo de días de asueto	8 - Calidad de vida laboral	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral	Alto
1	4 - Fomentar los valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y el Código de Conducta del INAPESCA.	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	28/02/2021	01/01/2021	31/12/2021	Difusiones vía correo electrónico a todo el personal de las actividades del CEPCI-INAPESCA	57 - Integridad	63 - Transparencia	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
1	8 - Fomentar y difundir actividades culturales y de desarrollo personal y profesional	1- Estratégica	Difusión de eventos, carteleros o cursos didácticos de fomento a la unidad familiar.	1- Todo el personal	28/02/2021	01/04/2021	31/12/2021	Realizar difusiones vía correo electrónico institucional	9 - Balance trabajo - familia	8 - Calidad de vida laboral	19 - Estrés laboral	Alto
1	6 - 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	28/02/2021	01/04/2021	31/12/2021	Difusión vía correo electrónico institucional a todo el personal de los mecanismos y medios para presentar una denuncia	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	24 - Impulsar el cambio en la Administración Pública	63 - Transparencia	Alto
1	6 - 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	28/02/2021	01/03/2021	31/12/2021	Integrar al PAC 2021 Cursos en materia de combate a la corrupción	2 - Capacitación especializada y desarrollo	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
1	7 - 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	28/02/2021	01/03/2021	31/12/2021	Realizar difusiones en materia de igualdad y equidad de género	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	27 - Igualdad y No Discriminación	55 - Equidad de género	Alto
1	7 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	1- Estratégica	Difundir los principios, valores y reglas contenidos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y el Código de Conducta del INAPESCA	1- Todo el personal	28/02/2021	15/01/2021	31/12/2021	Realizar difusiones de los principios, valores y reglas contenidos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y el Código de Conducta del INAPESCA	12 - Identidad con la Institución y valores	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	62 - Respeto a los Derechos Humanos	Alto
1	8 - Fomentar y difundir actividades culturales y de desarrollo personal y profesional	1- Estratégica	Difundir recomendaciones de libros y películas con enfoque en los valores éticos.	1- Todo el personal	28/02/2021	01/02/2021	31/12/2021	Realizar difusiones vía correo electrónico institucional a todo el personal	9 - Balance trabajo - familia	8 - Calidad de vida laboral	19 - Estrés laboral	Alto
1	5 - 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	28/02/2021	01/03/2021	31/12/2021	Integrar al PAC 2021 Cursos en materia de transparencia y ética pública	2 - Capacitación especializada y desarrollo	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto

 Firma: 
 Rita Ayón Rodríguez
 Dirección General Adjunta de Administración
 Fecha: 01 de Marzo de 2021



¡GRACIAS!



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUICULTURA

