

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

ECCO 2021
INAPESCA



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021 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



Comparativo de calificaciones globales de la Administración Pública Federal

2021

• 80.91

2020

• 81.79

2019

• 81.98

2018

• 80.00

2017

• 85.63



Aunque este resultado es menor en 0.88 puntos que el obtenido en 2020 (81.79), destaca que se utilizaron diferentes instrumentos de medición, pues para 2021 se consideraron 22 factores contra cinco del año anterior.

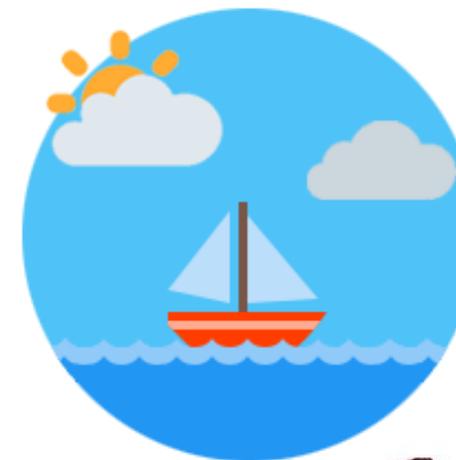
Calificaciones

Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural

• **82.25**

Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura

• **81.53**



Comparativo de calificaciones del INAPESCA



Aunque este resultado es menor que el obtenido en 2020, destaca que fue un año atípico y se utilizaron diferentes instrumentos de medición, pues para 2021 se consideraron 22 factores contra cinco del año anterior. Por lo anterior, se podría hacer una comparación mas objetiva entre 2019 y 2021, de la cual, se observa un incremento en la calificación global; lo cual nos indica que se ha mejorado el Clima y Cultura Organizacional del INAPESCA.



RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Índice de Participación por Género

Participaron

256

Personas Servidoras
Públicas,
logrando un

72%

de participación



En la encuesta participaron **116** mujeres y **140** hombres, con lo nos encontramos muy cerca de lograr igual participación de mujeres y hombres. Es importante seguir fomentando la participación en la ECCO para poder lograr el 100% de participación de las personas servidoras públicas del INAPESCA.

Índice de Participación por Edad

Se muestra que las personas servidoras públicas del **INAPESCA** que participaron en la Encuesta, están en su mayoría en el rango de **30 a 60** años, siendo éstas las etapas más productivas de las personas. Así mismo es importante considerar que también hay un número considerable de personas mayores de 60 años, las cuales podrían ser agentes de transferencia de conocimientos a las generaciones venideras ante su posible jubilación.

Más de 70

4

61 a 70

38

51 a 60

61

41 a 50

75

31 a 40

60

21 a 30

17

18 a 20

1



Índice de Participación por Estado Civil



Soltero(a)

45%

Casado(a)

55%

En esta gráfica nos damos cuenta que el **55%** de personas servidoras públicas participantes son casadas y un **42%** son solteras, por lo que es mínima la diferencia entre unos y otros.

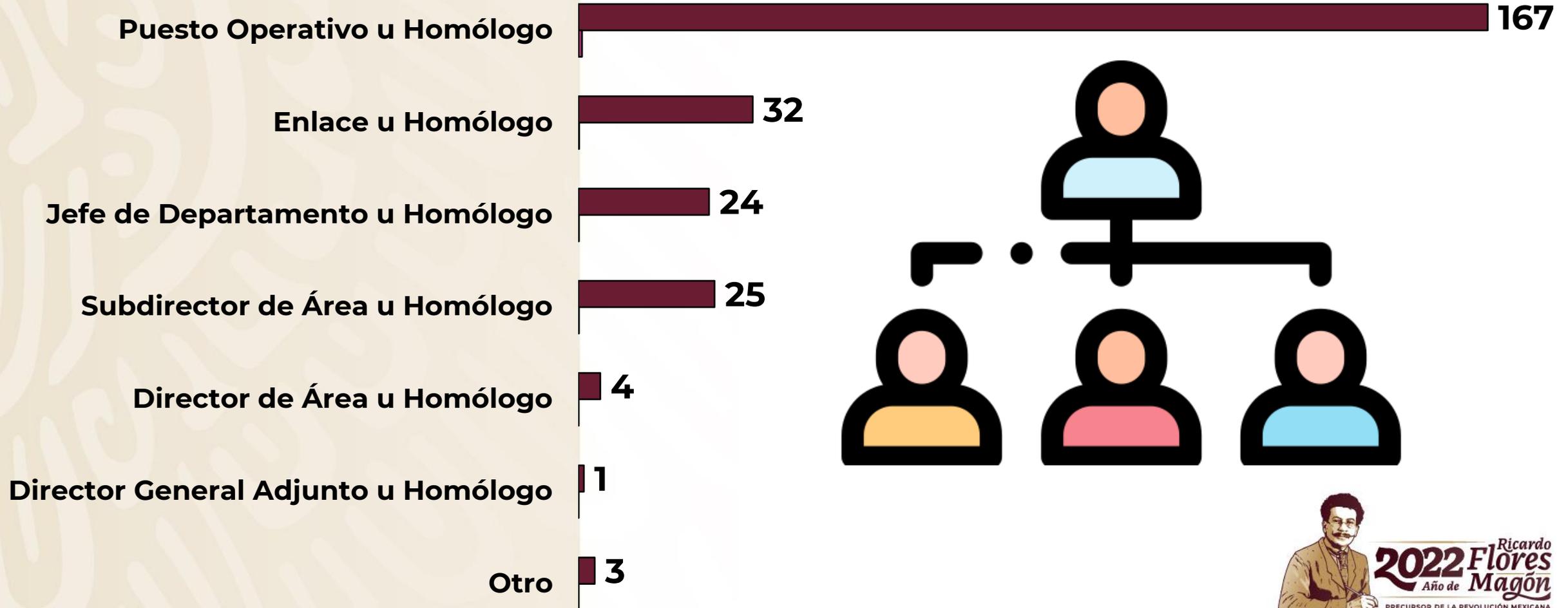
Con estos datos podemos deducir que más de la mitad, cuentan con dependientes económicos, situación que repercute en la apreciación que las personas Servidoras Publicas sobre el factor balance trabajo-familia.

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.

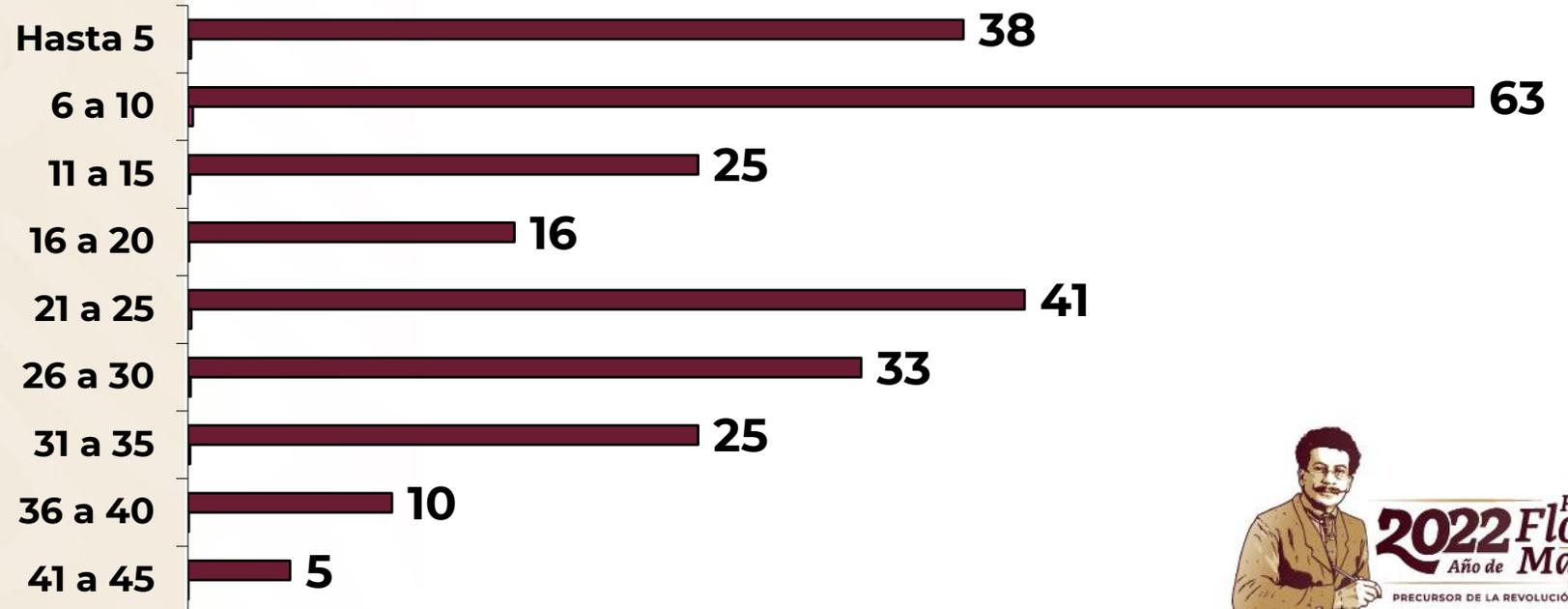


Índice de participación por Nivel de Puesto



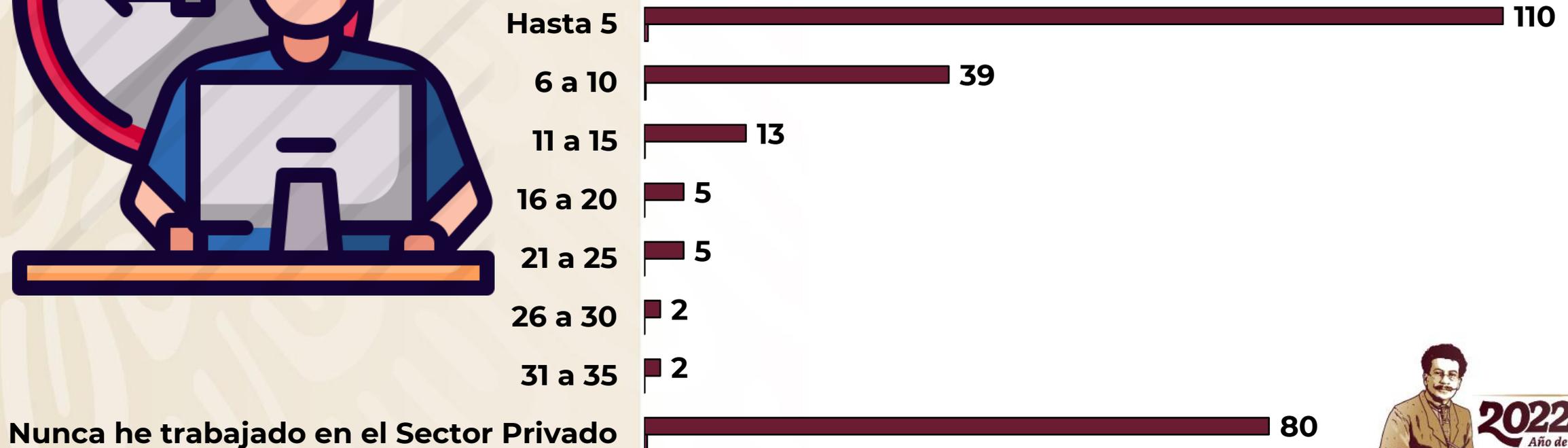
Años de Antigüedad en la Administración Pública Federal

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

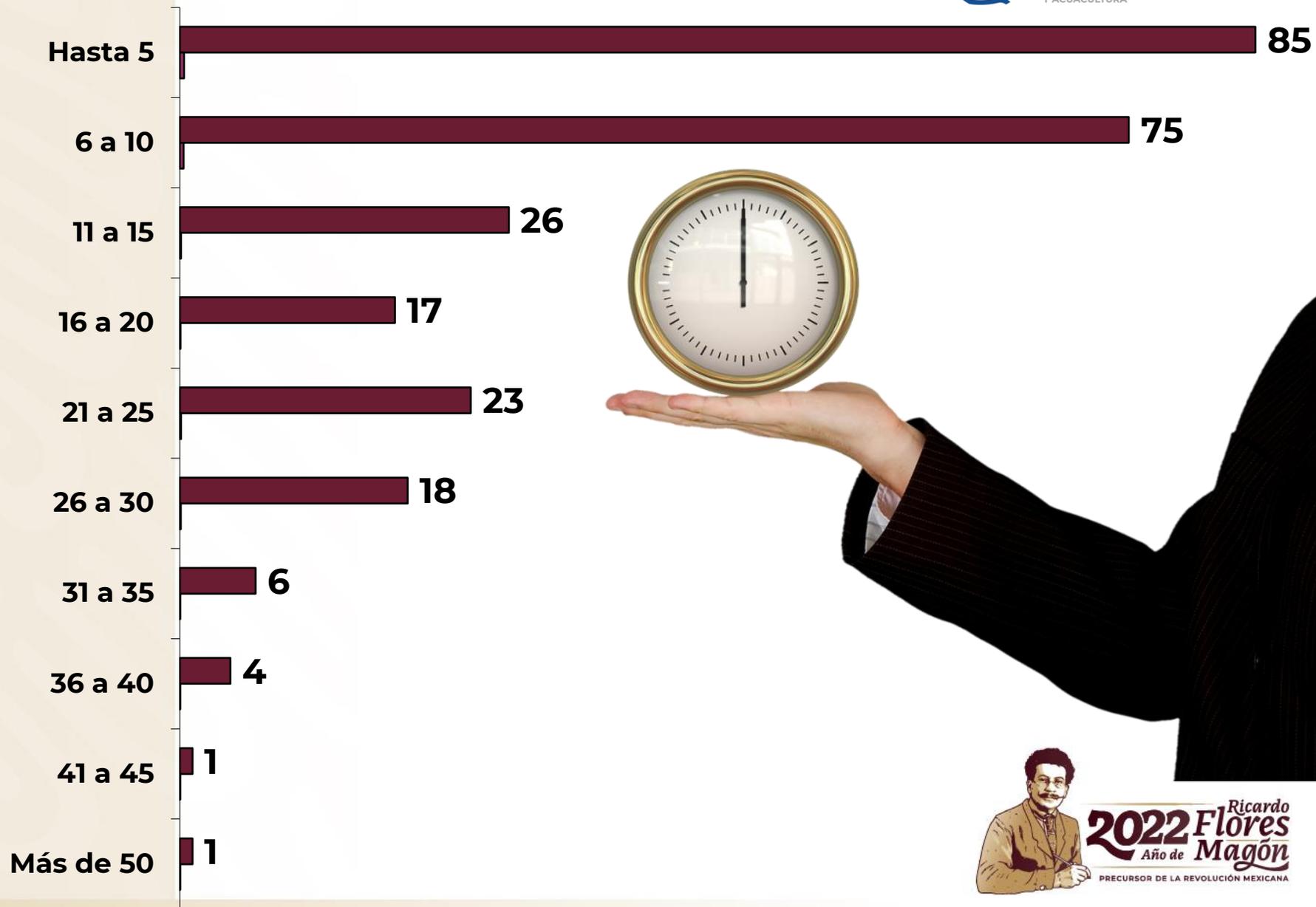
La mayoría de los participantes, han trabajado en Iniciativas Privadas hasta 5 años o nunca lo han hecho, por lo que tienen un enfoque laboral respecto al trabajo en el sector público, por lo que en relación con la gráfica anterior refuerza el sentido de pertenencia y compromiso a la Administración Pública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



Antigüedad en el Puesto

El **33%** de las personas 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.

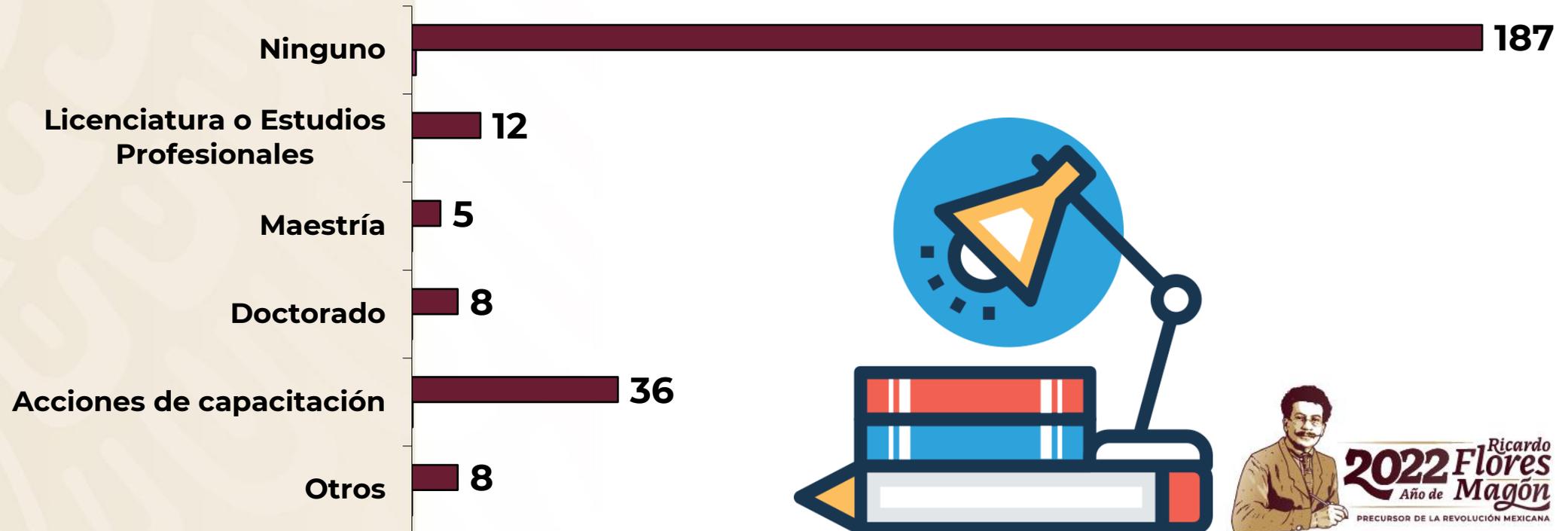


Estudios Actuales de los Participantes

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.



Hay que destacar que el Instituto brinda becas económicas y en tiempo para la realización de estudios académicos, sobre todo para maestrías y doctorados. Siendo estas personas susceptibles de ser considerados agentes de transferencia de conocimientos internos.



RESULTADOS POR FACTOR

CALIFICACIONES POR FACTOR

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, la atención dada a la emergencia sanitaria por COVID 19, mejora de la gestión, la vida laboral y los derechos humanos.

De los resultados más bajos, se observa que el que tiene menor calificación, es la disponibilidad de recursos materiales; lo anterior por las reducciones presupuestales realizadas, así mismo se aprecia un índice bajo en el reconocimiento laboral y comunicación, por lo que se plantea necesario reforzar el liderazgo positivo en la Institución; así como trabajos para mejorar la percepción sobre la igualdad de género y no discriminación.

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.



CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 79



“Mantener la austeridad en tiempos de vacas gordas. Esto fortalece, capitaliza y acelera el desarrollo. Asimismo, evita los amargos ajustes dramáticos en las épocas de crisis”

Carlos Slim

Austeridad republicana: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.

Factor 79 - Austeridad republicana	Calificación
292.- Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.	88.66
293.- Considero que en mi área los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera.	82.13
294.- En mi institución los recursos con los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados.	77.61
Promedio factor 2021	82.82
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 80



“Los derechos humanos son sus derechos. Tómenlos. Defiéndanlos. Promuévanlos. Entiéndanlos e insistan en ellos. Nútranlos y enriquezcanlos... Son lo mejor de nosotros. Denles vida.”

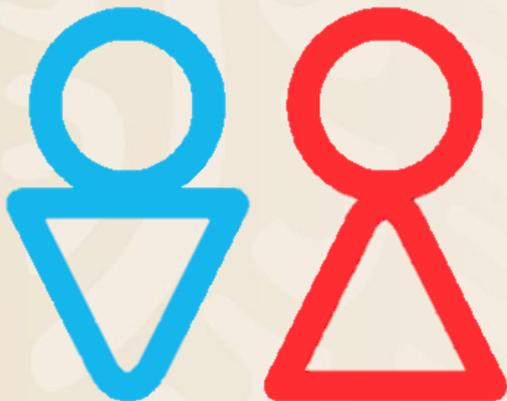
Kofi Annan

Derechos humanos: Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

Factor 80 - Derechos humanos / 2021	Calificación
295.- Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.	95.45
296.- En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.	76.13
297.- Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.	87.62
298.- Asumo que las acciones que se realizan en mi institución pueden favorecer u obstaculizar los derechos humanos de las personas.	76.48
299.- En mi institución se promueve la capacitación sobre derechos humanos para todo el personal, desde mandos superiores hasta el personal administrativo.	83.86
Promedio factor 2021	83.94
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 81



“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno”

Kofi Annan

Igualdad de género: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

Factor 81 - Igualdad de género	Calificación
300.- En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	* 38.49
301.- Mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	86.25
302.- En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.	83.89
303.- En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	86.29
304.- En mi institución se realizan acciones encaminadas a impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles (acciones de capacitación, programas de mentorías, mecanismos accesibles para denunciar violencia de género, entre otros).	82.46
305.- En mi institución se reconocen y garantizan los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, por igual.	85.32
Promedio factor 2021	77.48
Global APF 2021	80.91

* Cabe señalar que debido a la redacción de la pregunta 300 los resultados no muestran correctamente la realidad en la institución, ya que durante el ejercicio 2021 no se recibieron consultas ni denuncias de casos de hostigamiento sexual o acoso sexual. Sin embargo se implementaran practicas de transformación para atender y fortalecer la igualdad de género en el Instituto.

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 82



“El hecho de que exista una minoría privilegiada no compensa ni excusa, la situación de discriminación en la que vive el resto de sus compañeros.”

Simone de Beauvoir

Igualdad y no discriminación: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.

Factor 82 - Igualdad y no discriminación	Calificación
306.- En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.	69.37
307.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	78.96
308.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	70.72
309.- Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	73.63
310.- En mi institución se respetan a las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, diversidad sexual u otra condición o característica.	85.83
311.- En mi institución el trato hacia la ciudadanía es igualitario y libre de discriminación.	86.48
Promedio factor 2021	77.53
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 83



“El éxito no tiene una fórmula secreta. Se consigue trabajando duro y aprendiendo de los errores”.

Profesionalización de la Administración Pública Federal: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.

Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	Calificación
312.- Cuando ingresé al área me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.	76.76
313.- La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar mejor mis actividades.	83.37
314.- En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	76.72
315.- En mi institución la evaluación del desempeño que me aplican, refleja adecuadamente el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades	78.95
316.- Mis metas a evaluar reflejan plenamente los resultados que se esperan de mi desempeño.	83.03
Promedio factor 2021	79.78
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 85



“Muchos de ellos, por complacer a tiranos, por un puñado de monedas, o por cohecho o soborno están traicionando y derramando la sangre de sus hermanos.”

Emiliano Zapata

Transparencia y combate a la corrupción: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción	Calificación
321.- En mi área se actúa con transparencia y legalidad.	84.45
322.- Si veo corrupción en mi institución la denuncio.	89.24
323.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	74.71
Promedio factor 2021	82.80
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 86



“Una máquina puede hacer el trabajo de cincuenta hombres ordinarios. Ninguna máquina puede hacer el trabajo de un hombre extraordinario”.

Elbert Hubbard

Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs): Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (TICS) en su institución, para la consecución de sus objetivos.

Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)

Calificación

324.- Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).

79.21

325.- He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.

75.67

326.- Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.

82.44

Promedio factor 2021

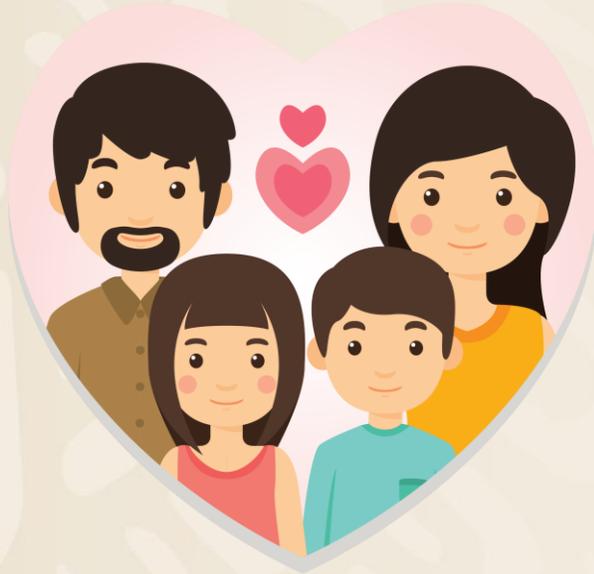
79.11

Global APF 2021

80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 87



“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

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

Factor 87 - Balance trabajo-familia	Calificación
327.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	78.41
328.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	61.29
329.- En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	89.01
330.- Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	88.33
Promedio factor 2021	79.34
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 88



“Son nuestras decisiones, no nuestras condiciones, las que determinan nuestra calidad de vida”.

John C. Maxwell.

Calidad de vida laboral: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

Factor 88 - Calidad de vida laboral	Calificación
331.- En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	81.11
332.- Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.	91.11
333.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.	81.51
334.- En mi área, el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo.	84.44
Promedio factor 2021	84.54
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 89



“Hagas lo que hagas, hazlo bien. Hazlo tan bien que cuando la gente te vea hacerlo quiera volver y verte hacerlo de nuevo, y querrán traer a otros y mostrarles lo bien que lo haces”.

Walt Disney

Calidad y orientación a la ciudadanía: Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	Calificación
335.- En mi área buscamos soluciones para atender las necesidades de la ciudadanía en los temas de nuestra competencia.	88.57
336.- Mi área promueve captar las sugerencias de la ciudadanía para mejorar la calidad de los servicios.	81.84
337.- En mi institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos son considerados para mejorar nuestros servicios.	80.87
338.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	79.92
339.- En mi institución se proporciona el servicio requerido a la ciudadanía de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	86.45
Promedio factor 2021	83.54
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 90



Colaboración y trabajo en equipo: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

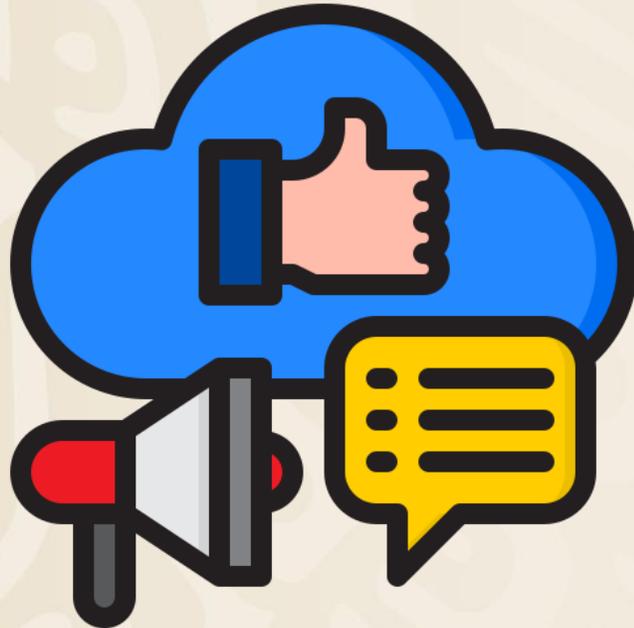
Factor 90 - Colaboración y trabajo en equipo	Calificación
340.- En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	81.29
341.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	76.63
Promedio factor 2021	78.96
Global APF 2021	80.91

“No es una cuestión de cómo de bien funciona cada proceso, la cuestión es cómo de bien funcionan juntos”.

Lloyd Dobens

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 91



“Las buenas palabras valen mucho y cuestan poco”.

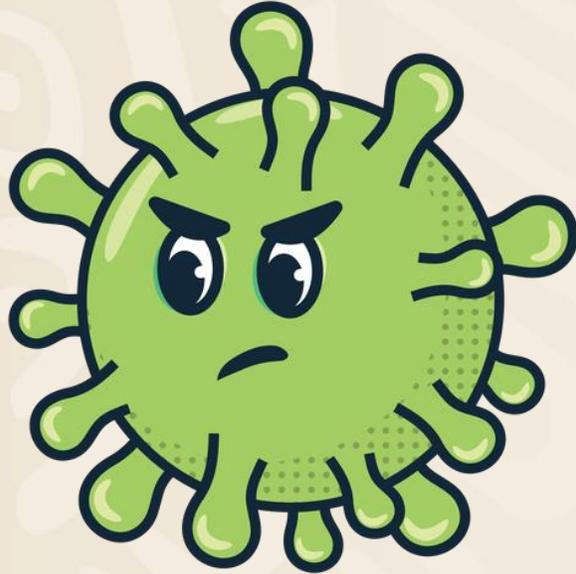
George Herbert

Comunicación: Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

Factor 91 - Comunicación	Comunicación
342.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	74.60
343.- Considero que en mi institución se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.	78.56
Promedio factor 2021	76.59
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 92



“La mayor gloria no esta en no caer nunca, sino en levantarnos cada vez que caemos”.

Confucio

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

Factor 92 - COVID-19 / 2021	Calificación
344.- Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.	76.73
345.- 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.	83.78
346.- Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	84.66
347.- Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	90.04
348.- En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	87.84
349.- En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	90.28
Promedio factor 2021	85.60
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 93



“Se necesita poco para hacer las cosas bien, pero menos aún para hacerlas mal”.

Paul Bocuse

“Haz lo que puedas, con lo que tengas, estés donde estés”.

Theodore Roosevelt

Disponibilidad de recursos materiales: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales	Calificación
350.- En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	70.79
351.- Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.	77.09
Promedio factor 2021	73.95
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 94



“La única manera de hacer un gran trabajo es amar lo que hace. Si no ha encontrado todavía algo que ame, siga buscando. No se conforme. Al igual que los asuntos del corazón, sabrá cuando lo encuentre”.

Steve Jobs

Identidad con la institución y valores: Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.

Factor 94 - Identidad con la institución y valores	Calificación
352.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	83.57
353.- Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	94.13
354.- En mi área se actúa conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	86.29
355.- En mi area se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	89.37
Promedio factor 2021	88.35
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 95



“Las personas exitosas desarrollan de forma continua habilidades nuevas y mejoran las que ya tienen. Se preguntan con frecuencia: ‘¿estudiamos tanto como podemos? ¿todos los días hacemos un esfuerzo por mejorarnos, por hacer mejor la tarea que tenemos asignada?’ Aspiran a ser personas valiosas más que personas de éxito. Se proponen agregar valor todos los días, cuando actúan y hablan, a su organización y a los demás”.

Del libro “No + Pálidas”

Impacto de la encuesta en mi institución: Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.

95 - Impacto de la encuesta en mi institución	Calificación
356.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	86.39
357.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	78.95
Promedio factor 2021	82.65
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 96



“Un líder es aquel que conoce el camino, hace el camino y muestra el camino.”

John C. Maxwell

Liderazgo positivo: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.

Factor 96 – Liderazgo positivo	Calificación
358.- Mi superior jerárquico me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	86.96
359.- Mi superior jerárquico me orienta para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	82.02
360.- Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.	80.32
361.- Mi superior jerárquico trata a todo el equipo en condiciones de igualdad.	80.32
Promedio factor 2021	82.41
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 97



“No existe una manera fácil. No importa cuán talentoso seas, tu talento te va a fallar si no lo desarrollas. Si no estudias, si no trabajas duro, si no te dedicas a ser mejor cada día”.

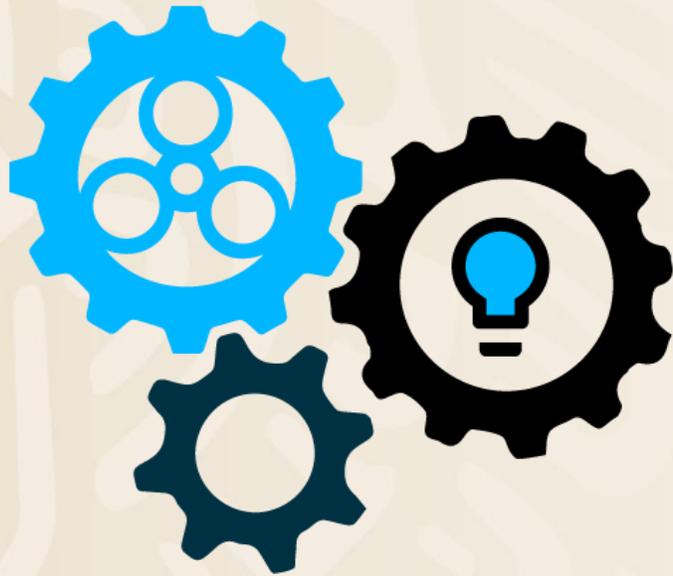
Will Smith

Mejora de la gestión pública: Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.

Factor 97 - Mejora de la gestión pública	Calificación
362.- En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.	82.09
363.- Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.	88.57
Promedio factor 2021	85.35
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 98



“La mejor estructura no garantizará los resultados ni el rendimiento. Pero la estructura equivocada es una garantía de fracaso.”

Peter Ferdinand Drucker

Normatividad y procesos: Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

Factor 98 - Normatividad y procesos	Calificación
364.- La normatividad y procedimientos de mi área están actualizados.	80.24
365.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo y me mantengo informado(a) sobre sus actualizaciones.	85.84
Promedio factor 2021	83.04
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 99



“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

Reconocimiento laboral: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

Factor 99 - Reconocimiento laboral	Calificación
366.- En mi área se reconoce el logro de resultados.	75.00
367.- Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	73.23
Promedio factor 2021	74.11
Global APF 2021	80.91

CALIFICACIONES POR REACTIVO

FACTOR 100



“El trabajo tiene, entre otras ventajas, la de acortar los días y prolongar la vida”.

Denis Diderot

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 100 - Trabajo a distancia	Calificación
368.- Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.	88.57
369.- 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.	83.76
370.- Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).	81.43
371.- Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	65.65
372.- Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	90.56
373.- En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	86.69
Promedio factor 2021	82.93
Global APF 2021	80.91

MATRIZ DE TICHY (1993)

Noel Tichy considera todo el entorno de las instituciones para generar un verdadero cambio estratégico; como el entorno está cambiando permanentemente, se requiere tomar en cuenta los diferentes enfoques de lo que ocurre al interior de la organización, en sus sistemas técnico, político y cultural.

Los sistemas interactúan entre sí con las prácticas administrativas.

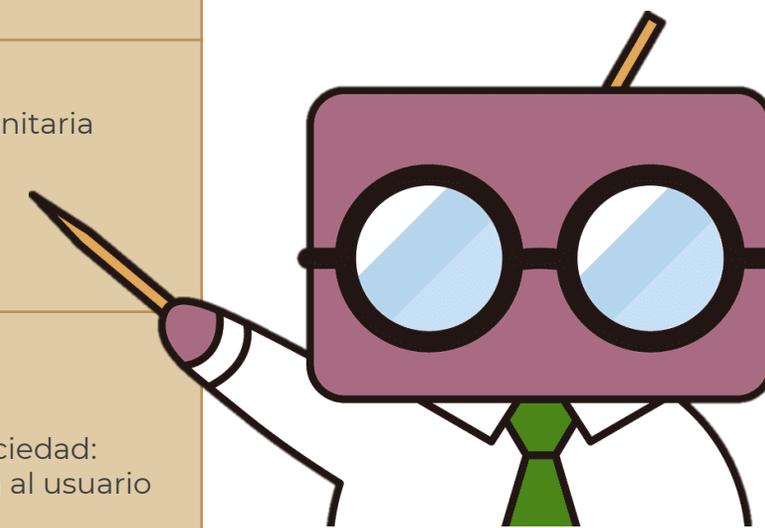
Tichy ilustró su modelo mediante una matriz que muestra los tres sistemas citados junto con las herramientas administrativas: organizacional y estratégico; estructuras y procedimientos, y personas.



Herramientas administrativas /Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	Política de gobierno C1	Tareas y responsabilidades C4	Profesionalización C7
Político	Que lo público funcione C2	Igualdad y no discriminación C5	Emergencia sanitaria COVID 19 C8
Cultural	Cultura C3	Comunicación C6	Servicio a la sociedad C9

A partir de la ECCO 2021 la UPRH distribuyó los 22 factores de la encuesta entre los 9 cuadrantes

Sistemas /Herramientas administrativas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	1. Política de gobierno: <ul style="list-style-type: none"> Austeridad Republicana Derechos Humanos 	4. Tareas y responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de recursos materiales Normativa y procesos 	7. Profesionalización: <ul style="list-style-type: none"> Profesionalización de la APF Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral
Político	2. Que lo público funcione: <ul style="list-style-type: none"> Mejora de la función pública Transparencia y combate a la corrupción 	5. Igualdad y no discriminación : <ul style="list-style-type: none"> Igualdad de género Igualdad y no discriminación 	8. Emergencia sanitaria COVID-19: <ul style="list-style-type: none"> COVID 19 Trabajo a distancia
Cultural	3. Cultura organizacional: <ul style="list-style-type: none"> Identidad con la Institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo familia 	6. Comunicación: <ul style="list-style-type: none"> Aplicar eficientemente los recursos de las TIC Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de esta encuesta en mi Institución 	9. Servicio a la sociedad: Calidad y orientación al usuario



CALIFICACIONES

MATRIZ TICHY

Como se puede observar en tres cuadrantes se obtuvo calificaciones por debajo del global de la APF. Siendo estos en los que el INAPESCA pondrá mayor énfasis al establecer las Prácticas de Transformación de Cultura y Organización. Es muy satisfactorio el resultado en el cuadrante de la Emergencia Sanitaria COVID 19 con 4.6 puntos de diferencia del global, seguido del cuadrante de Comunicación y Servicio a la Sociedad, cuadrantes que refuerzan el compromiso de las personas servidoras públicas del INAPESCA con el Instituto y con la sociedad.

Sistemas	Herramientas administrativas		
	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	0.3	-1.30	-1.82
Político	C2 Que lo público funcione	C5 * Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	0.9	-0.9	4.6
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	0.83	0.63	0.54

Herramientas administrativas		
Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
83.38	78.50	79.48
C2 Que lo público funcione	C5 * Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
84.07	77.51	84.26
C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
83.13	79.33	83.54

* Cabe señalar que debido a la redacción de la pregunta 300 del factor Igualdad de Género se obtuvo calificación de 38.49, resultado que no muestra correctamente la realidad en la institución, ya que durante el ejercicio 2021 no se recibieron consultas ni denuncias de casos de hostigamiento sexual o acoso sexual. Sin embargo se implementaron prácticas de transformación para atender y fortalecer la igualdad de género en el Instituto.



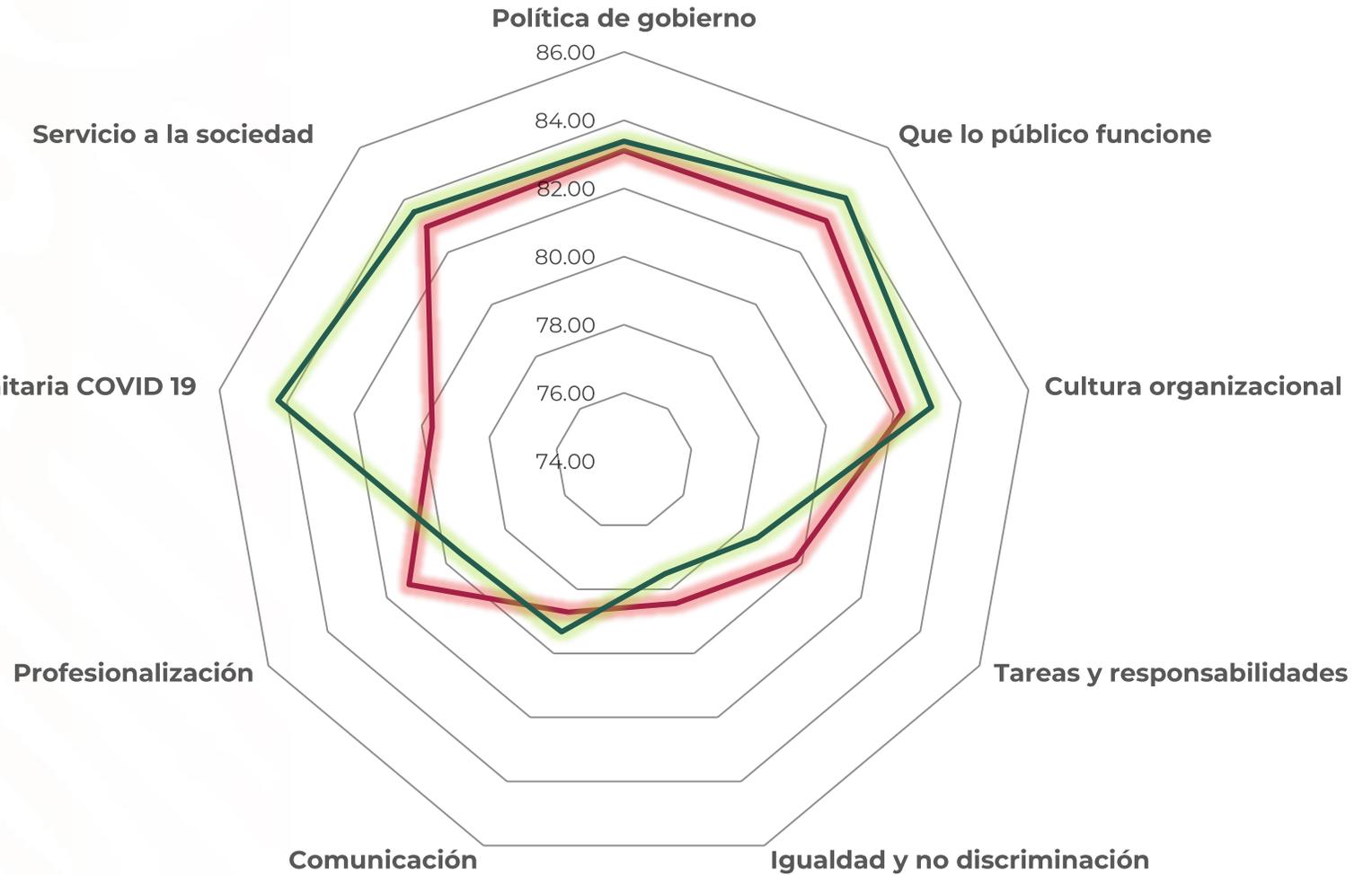
CALIFICACIONES POR FACTOR

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global APF	Índice INAPESCA
C1	Política de gobierno	* Austeridad republicana * Derechos humanos	83.11	83.38
C2	Que lo público funcione	* Mejora de la gestión pública * Transparencia y combate a la corrupción	83.20	84.08
C3	Cultura organizacional	* Identidad con la institución y valores * Liderazgo positivo * Balance trabajo-familia	82.27	83.13
C4	Tareas y responsabilidades	* Disponibilidad de recursos materiales * Normatividad y procesos	79.78	78.50
C5	Igualdad y no discriminación	* Igualdad de género * Igualdad y no discriminación	78.44	77.51
C6	Comunicación	* Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) * Colaboración y trabajo en equipo * Comunicación * Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	79.33
C7	Profesionalización	* Profesionalización de la Administración Pública Federal * Servicio Profesional de Carrera * Calidad de vida laboral * Reconocimiento laboral	81.25	79.48
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	* COVID-19 * Trabajo a distancia	79.69	84.27
C9	Servicio a la sociedad	* Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	83.54

RADIAL POR CUADRANTES



Emergencia sanitaria COVID 19



Índice Global APF

Índice INAPESCA

ANÁLISIS FODA

ANÁLISIS FODA

- El personal se encuentra identificado y comprometido con la Institución.
- El INAPESCA respondió asertivamente ante la emergencia por COVID 19.
- El personal considera que se siguen las normas y procesos correctamente a fin de incrementar la efectividad y disminuir los costos de operación.
- El Instituto brinda un espacio seguro y limpio para el adecuado desempeño de las actividades.
- El INAPESCA brinda capacitación y sensibilización sobre derechos humanos e investiga las vulneraciones a los mismos.

FORTALEZAS



- Poco reconocimiento por parte de los superiores jerárquicos de los trabajos desempeñados.
- Poca efectividad de comunicación entre las áreas.
- No contar con los medios para garantizar el acceso de las personas con algún tipo de discapacidad a las instalaciones del Instituto.
- Falta de eficacia en el suministro de los recursos requeridos por el personal.
- Percepción del personal de inequidades en promociones, ascensos y evaluaciones.
- Falta de capacitación para el trabajo en equipo.
- No brindar información sobre las guarderías.

DEBILIDADES



- Implementación de las tecnologías de la información a los procesos para agilizar la operación.
- Viabilidad del trabajo a distancia como una alternativa eficiente y eficaz.
- Fortalecer los medios de comunicación interna.
- Capacitar a los mandos medios y superiores para obtener liderazgos positivos y trabajo en equipo.
- Brindar capacitación en el uso de herramientas digitales y/o tecnológicas para facilitar el desempeño de las actividades.
- Brindar información para el acceso a las guarderías del ISSSTE.
- Posibilidad de realizar difusiones constantes de los cursos de capacitación ofrecidos por medios electrónicos.

OPORTUNIDADES



- Que el personal no cuente con los recursos materiales necesarios para realizar sus funciones adecuadamente.
- Que al no existir un adecuado ambiente laboral, haya mayor incidencia de vulneraciones al Código de Ética y al Código de Conducta.
- Reducciones presupuestales y que no exista oferta de capacitación gratuita en temas de desarrollo humano, derechos humano y ética, dificultando la capacitación del personal en estos temas.
- No contar con equipo de computo adecuado para la implementación de herramientas digitales.
- Falta de interés del personal en las actividades promovidas para el mejoramiento del Clima Organizacional.

AMENAZAS



CUMPLIMIENTO DE LAS PTCCO 2021

CUMPLIMIENTO PTCCO 2021

PRACTICA DE TRANSFORMACIÓN	ESTATUS
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.	REALIZADA
Dar seguimiento al PTCCO 2021.	REALIZADA
Impartir cursos en materia de Desarrollo Humano y Liderazgo.	REALIZADA
Fomentar el uso de la bicicleta como medio de transporte y actividad deportiva viable ante la pandemia por COVID 19.	REALIZADA
Realización y difusión del Decálogo de Actuación Pública del INAPESCA en colaboración con el Comité de Ética.	REALIZADA
Realizar difusión de cursos y talleres informativos.	REALIZADA
Realizar difusión de cursos, talleres, películas y libros de interés general y familiar.	REALIZADA
Promover la difusión de los mecanismos de actuación para realizar una denuncia.	REALIZADA
Difundir las acciones de sensibilización en materia de igualdad e perspectiva de género.	REALIZADA
Realizar difusión de capsulas informativas y de atención psicológica y emocional ante el COVID 19.	REALIZADA
Emplear medios digitales como medio de comunicación e intercambio de información.	REALIZADA
Realizar difusión de TIP ´s informáticos que faciliten el desempeño de actividades vía remota.	REALIZADA
12/12 * 100 = 100%	

ANÁLISIS DE COMENTARIOS



Para el análisis de los comentarios proporcionados en la **ECCO 2021**, se dividieron de la siguiente manera:

1.- Quejas. Fueron 9 de las cuales 6 son referentes a la falta de insumos materiales y tecnológicos necesarios para el eficiente desempeño de sus labores, 2 por presuntos favoritismos, desigualdades e inconformidad en el empleo y una por considerar que no se toma en cuenta su opinión.

2.- Sugerencias. Fueron 12. las cuales se refieren al planteamiento de las preguntas de la encuesta, mejora del equipo de computo, abastecimiento de materiales y equipos de laboratorio, mejora en la planeación y organización institucional.

3.- Felicitaciones. Fueron 10, principalmente por la aplicación de la ECCO, su importancia como instrumento para conocer las opiniones del personal y mejorar el trabajo. También sobre estar a gusto con su empleo y con las acciones implementadas para mejorar el Clima y Cultura Organizacional.

4.- Otro. Fueron 8. Agradecimiento por los esfuerzos realizados, solicitud de mayor capacitación en temas informáticos, inconformidad por cambio de adscripción, comentario de que la encuesta se considera inútil y no confidencial, inconformidad con pago de prestaciones y promociones, problemas de comunicación con los mandos, solicitud de equipo fotográfico para el mejor desempeño del trabajo.

PTCCO 2022

Número	Práctica de transformación	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión
1	Difundir los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022 al interior del Instituto mediante correo electrónico institucional, así como en la página del Instituto	22/04/2022	31/05/2022	Difundir mediante correo electrónico institucional y en la página del Instituto los resultados al personal.
2	Seguimiento a las PTCCO 2022	22/04/2022	30/12/2022	Registrar la evidencias periódicamente del avance de las PTCCO cumplidas en el sistema RHNET.
3	Integrar al PAC 2022, cursos de desarrollo de habilidades sociales y directivas de las personas servidoras públicas del INAPESCA.	02/05/2022	30/12/2022	Integrar al PAC 2022 los cursos: Desarrollo de Habilidades para el Liderazgo Efectivo, Trabajo en Equipo y Administración de Proyectos. Realizad difusión de los mismos a todo el personal.
4	Campaña de sensibilización sobre el uso responsable de los recursos materiales disponibles en la Institución	01/08/2022	30/11/2022	Difusión por medios digitales de infografías sobre la importancia del uso responsable, reciclaje o reúso de los recursos con los que cuenta el Instituto.
5	Campaña de difusión del Código de Conducta del INAPESCA y del Decálogo de Actuación Pública del INAPESCA.	01/08/2022	31/10/2022	Difusión del Código de Conducta y del Decálogo de Actuación Pública del INAPESCA, así como de la importancia de suscribir la carta compromiso del Código.
6	Integrar al PAC 2022 cursos en materia de ética, derechos humanos, combate a la corrupción y austeridad republicana	02/05/2022	30/12/2022	Integrar al PAC 2022 los cursos: Nueva ética e integridad; Conflictos de Intereses; Integridad en el servicio público; Ciudadanos Alertadores; Responsabilidades Administrativas y Austeridad Republicana.
7	Realizar recomendaciones de cursos, talleres, libros y películas de interés general y familiar	02/05/2022	30/12/2022	Realizar recomendaciones de cursos, talleres, películas y libros de interés general y familiar para promover el balance trabajo-familia.
8	Campaña difusión de requisitos y medios para presentar denuncias ante el Comité de Ética	01/06/2022	31/08/2022	Difusión de infografías con los requisitos y medios para presentar una denuncia ante el Comité de Ética, así como de las conductas que se pueden denunciar.
9	Campaña en colaboración con Igualdad de Género, capsulas informativas y participación campaña HE FOR SHE	01/01/2022	30/12/2022	En colaboración con Igualdad de Género, envío de infografías sobre equidad de genero, capsulas informativas sobre género, cursos, talleres, películas, etc. Participación en la campaña HE FOR SHE.
10	Integrar al PAC 2022 cursos en materia de equidad de género	02/05/2022	30/12/2022	Integrar al PAC 2022 los cursos: Derechos Humanos y Género, Administración Pública libre de violencia; Igualdad entre mujeres y hombres; Prevenir, atender y erradicar las violencias contra las mujeres y Descubriendo el Género.
11	Elaborar y publicar información sobre herramientas y aplicaciones que permitan un mejor desempeño de los equipos y mejor comunicación vía remota.	04/07/2022	30/09/2022	Difusiones sobre tips informáticos, herramientas digitales y aplicaciones que permitan un mejor desempeño de los equipos y mejor comunicación vía remota.
12	Promover la realización de reuniones virtuales e intercambio de información por medios electrónicos.	01/01/2022	30/12/2022	Realizar las reuniones de trabajo de preferencia utilizando videoconferencias, favorecer el intercambio de información por medios y herramientas digitales. (formularios, salas de trabajo digitales, correo electrónico)
13	Campaña de activación y relajación	02/05/2022	30/12/2022	Que las personas se tomen 5 min de activación y 5 de relajación al día, virtual o presencial cuando las condiciones lo permitan.
14	Envío de felicitación a las personas servidoras públicas el día de su cumpleaños.	02/05/2022	31/12/2022	Envío de felicitación vía correo electrónico institucional de tarjeta de felicitación a los trabajadores el día de su cumpleaños.
15	Dar a conocer el derecho de asistencia para acceder al servicio ofrecido por el CLIDDA	02/05/2022	30/12/2022	Difusiones sobre el derecho de asistencia para acceder a los servicios que ofrece el CLIDDA.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO) 2021
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

Reporte de PTCCO 2022

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 2021, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022 al interior del Instituto mediante correo electrónico institucional, así como en la página del Instituto	1- Todo el personal	19/04/2022	22/04/2022	31/05/2022	Difundir mediante correo electrónico institucional y en la página del Instituto los resultados al personal.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	94 - Identidad con la institución y valores	91 - Comunicación	Alto
2	1- Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).	1- Estratégica	Seguimiento a las PTCCO 2022	1- Todo el personal	19/04/2022	22/04/2022	30/12/2022	Registrar la evidencias periódicamente del avance de las PTCCO cumplidas en el sistema RHNET.	97 - Mejora de la gestión pública	91 - Comunicación	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
3	2 - Fortalecer las habilidades sociales y directivas de las personas servidoras públicas del Instituto.	1- Estratégica	Integrar al PAC 2022, cursos de desarrollo de habilidades sociales y directivas de las personas servidoras públicas del INAPESCA.	1- Todo el personal	19/04/2022	02/05/2022	30/12/2022	Integrar al PAC 2022 los cursos: Desarrollo de Habilidades para el Liderazgo Efectivo, Trabajo en Equipo y Administración de Proyectos. Realizad difusión de los mismos a todo el personal.	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	90 - Colaboración y trabajo en equipo	96 - Liderazgo positivo	Alto
4	3 - Concientizar al personal sobre el uso eficiente de los recursos y acciones sustentables	1- Estratégica	Campaña de sensibilización sobre el uso responsable de los recursos materiales disponibles en la Institución	1- Todo el personal	19/04/2022	01/08/2022	30/11/2022	Difusión por medios digitales de infografías sobre la importancia del uso responsable, reciclaje o reúso de los recursos con los que cuenta el Instituto.	79 - Austeridad republicana	93 - Disponibilidad de recursos materiales	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICS)	Alto
5	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	Campaña de difusión del Código de Conducta del INAPESCA y del Decálogo de Actuación Pública del INAPESCA.	1- Todo el personal	19/04/2022	01/08/2022	31/10/2022	Difusión del Código de Conducta y del Decálogo de Actuación Pública del INAPESCA, así como de la importancia de suscribir la carta compromiso del Código.	80 - Derechos humanos	85 - Transparencia y combate a la corrupción	94 - Identidad con la institución y valores	Alto
6	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	Integrar al PAC 2022 cursos en materia de ética, derechos humanos, combate a la corrupción y austeridad republicana	1- Todo el personal	19/04/2022	02/05/2022	30/12/2022	Integrar al PAC 2022 los cursos: Nueva ética e integridad; Conflictos de Intereses; Integridad en el servicio público; Ciudadanos Alertadores; Responsabilidades Administrativas y Austeridad Republicana.	79 - Austeridad republicana	80 - Derechos humanos	85 - Transparencia y combate a la corrupción	Alto
7	5 - Fomentar y difundir actividades culturales y de desarrollo personal y profesional	1- Estratégica	Realizar recomendaciones de cursos, talleres, libros y películas de interés general y familiar	1- Todo el personal	19/04/2022	02/05/2022	30/12/2022	Realizar recomendaciones de cursos, talleres, películas y libros de interés general y familiar para promover el balance trabajo-familia.	87 - Balance trabajo-familia	88 - Calidad de vida laboral	100 - Trabajo a distancia	Alto
8	6 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	1- Estratégica	Campaña difusión de requisitos y medios para presentar denuncias ante el Comité de Ética	1- Todo el personal	19/04/2022	01/06/2022	31/08/2022	Difusión de infografías con los requisitos y medios para presentar una denuncia ante el Comité de Ética, así como de las conductas que se pueden denunciar.	85 - Transparencia y combate a la corrupción	80 - Derechos humanos	94 - Identidad con la institución y valores	Alto
9	7 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	1- Estratégica	Campaña en colaboración con Igualdad de Género, capsulas informativas y participación campaña HE FOR SHE	1- Todo el personal	19/04/2022	01/01/2022	30/12/2022	En colaboración con Igualdad de Género, envío de infografías sobre equidad de género, capsulas informativas sobre género, cursos, talleres, películas, etc. Participación en la campaña HE FOR SHE.	81 - Igualdad de género	82 - Igualdad y no discriminación	80 - Derechos humanos	Alto

10	7 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	1- Estratégica	Integrar al PAC 2022 cursos en materia de equidad de género	1- Todo el personal	19/04/2022	02/05/2022	30/12/2022	Integrar al PAC 2022 los cursos: Derechos Humanos y Género, Administración Pública libre de violencia; Igualdad entre mujeres y hombres; Prevenir, atender y erradicar las violencias contra las mujeres y Descubriendo el Género.	80 - Derechos humanos	81 - Igualdad de género	82 - Igualdad y no discriminación	Alto
11	8 - Fortalecer la comunicación e intercambio de información por medios digitales .	1- Estratégica	Elaborar y publicar información sobre herramientas y aplicaciones que permitan un mejor desempeño de los equipos y mejor comunicación vía remota.	1- Todo el personal	19/04/2022	04/07/2022	30/09/2022	Difusiones sobre tips informáticos, herramientas digitales y aplicaciones que permitan un mejor desempeño de los equipos y mejor comunicación vía remota.	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	88 - Calidad de vida laboral	91 - Comunicación	Alto
12	8 - Fortalecer la comunicación e intercambio de información por medios digitales .	1- Estratégica	Promover la realización de reuniones virtuales e intercambio de información por medios electrónicos.	1- Todo el personal	19/04/2022	01/01/2022	30/12/2022	Realizar las reuniones de trabajo de preferencia utilizando videoconferencias, favorecer el intercambio de información por medios y herramientas digitales. (formularios, salas de trabajo digitales, correo electrónico)	100 - Trabajo a distancia	91 - Comunicación	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	Alto
13	10 - Fomentar el balance trabajo-familia	1- Estratégica	Campaña de activación y relajación	1- Todo el personal	19/04/2022	02/05/2022	30/12/2022	Que las personas se tomen 5 min de activación y 5 de relajación al día, virtual o presencial cuando las condiciones lo permitan.	87 - Balance trabajo-familia	88 - Calidad de vida laboral	99 - Reconocimiento laboral	Alto
14	9 - Reconocer el trabajo realizado por las personas servidoras públicas del INAPESCA	1- Estratégica	Envío de felicitación a las personas servidoras públicas el día de su cumpleaños.	1- Todo el personal	19/04/2022	02/05/2022	31/12/2022	Envío de felicitación vía correo electrónico institucional de tarjeta de felicitación a los trabajadores el día de su cumpleaños.	87 - Balance trabajo-familia	88 - Calidad de vida laboral	99 - Reconocimiento laboral	Alto
15	10 - Fomentar el balance trabajo-familia	1- Estratégica	Dar a conocer el derecho de asistencia para acceder al servicio ofrecido por el CLIDDA	1- Todo el personal	19/04/2022	02/05/2022	30/12/2022	Difusiones sobre el derecho de asistencia para acceder a los servicios que ofrece el CLIDDA.	87 - Balance trabajo-familia	88 - Calidad de vida laboral	82 - Igualdad y no discriminación	Alto



RITA AYÓN RODRÍGUEZ
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Fecha : 20 de Abril de 2022

¡GRACIAS!



AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA

INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón

PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA