

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022 Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

ECCO 2022 - PTCCO 2023



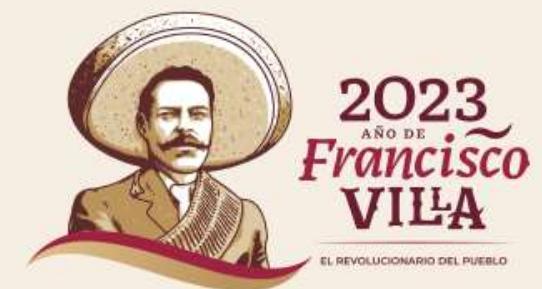
AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA

INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA



INTRODUCCIÓN

El objetivo de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 es conocer el estado que guardan la Administración Pública Federal, y el Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura; para mejorar en aquellos aspectos que inciden en el mejoramiento del Clima y Cultura Organizacional, mediante el desarrollo de procesos y acciones que contribuyan al combate a la corrupción, garantizar la austeridad, los Derechos Humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

En este año, se implementó un nuevo instrumento, mediante el cual se incorporó el Sondeo de Percepción del Cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública Federal, siendo esta una acción de mejora y simplificación de los procesos.

METODOLOGÍA ESCALA DE LIKERT

La escala creada en 1932, lleva el nombre de su inventor, el psicólogo estadounidense Rensis Likert; es un modelo de encuesta que suele incluir de 5 a 7 opciones de respuesta que van desde muy de acuerdo a muy en desacuerdo.

Es utilizada para medir calidad, actitudes, percepciones, opiniones, probabilidades, frecuencia e importancia.

La ECCO utiliza el método de medición de la escala de Likert, evaluando la percepción de las personas servidoras públicas con base en el nivel de acuerdo o desacuerdo a diversas situaciones planteadas.

La escala nos permite conocer el grado de conformidad, entre un rango positivo o negativo; ayudando a identificar fácilmente las áreas de oportunidad y mejora.



METODOLOGÍA MODELO TICHY

Noel Tichy consideró 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.

Con el objetivo de facilitar la organización y análisis de los resultados de la encuesta, se incorpora el Modelo Tichy con la definición de los siguientes 9 cuadrantes.

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno 	C4 Tareas y responsabilidades 	C7 Profesionalización y desarrollo 
Sistema político	C2 Gestión pública y transparencia 	C5 Integridad e igualdad de género 	C8 Seguridad en el trabajo 
Sistema cultural	C3 Filosofía organizacional 	C6 Relaciones laborales 	C9 Servicio a la sociedad 

Comparativo de calificaciones globales de la Administración Pública Federal

2022	• 81.98
2021	• 80.91
2020	• 81.79
2019	• 81.98
2018	• 80.00



Calificaciones APF, SECTOR e INAPESCA

Administración
Pública Federal

Secretaría de
Agricultura y
Desarrollo Rural

Instituto
Nacional de
Pesca y
Acuacultura

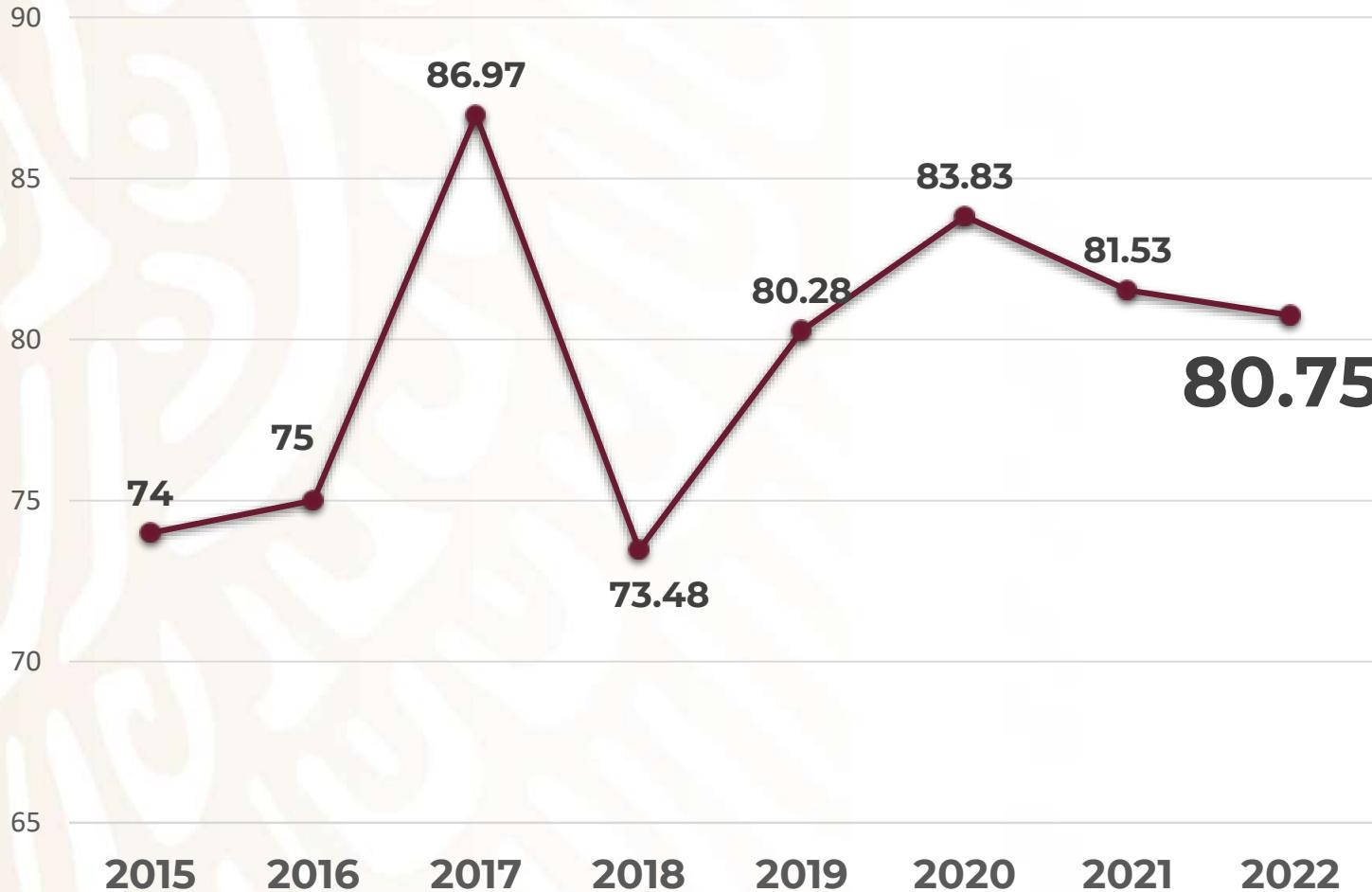
81.98

84.38

80.75



Comparativo histórico de calificaciones del INAPESCA



Es un punto importante de observar que el Índice de participación ha ido en aumento, con lo cual se pudiera inferir que nos acercamos cada día más a tener una percepción al 100% de la realidad del Instituto.



Este año se observa una baja de .78 puntos en el Índice Global, situación que habrá que atender con la implementación de estrategias que permitan la mejora a los índices de percepción de las personas servidoras públicas del INAPESCA.

Comparativo histórico de participación en la encuesta ECCO del INAPESCA



En esta gráfica se puede apreciar el comportamiento en el Índice de participación de las personas servidoras públicas del INAPESCA, es de destacar que aun cuando en 2019 se registró la menor participación, a partir de ahí, repuntó de manera considerable, logrando en 2022 la participación del 86%, siendo este, el mayor porcentaje registrado en los 8 años reportados.

Para la siguiente emisión de la ECCO se propone lograr incrementar en 10 puntos porcentuales la participación del personal, con lo cual tendremos certeza de que todas las percepciones son consideradas en los resultados. Permitiendo con ello el establecimiento de mejores y más eficaces Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.

Comparativo del INAPESCA con el SECTOR

CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ÍNDICE GLOBAL POR INSTITUCIÓN	% Participación
08	Agricultura y Desarrollo Rural	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	97.29	100%
		Comisión Nacional de las Zonas Áridas	89.24	100%
		Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.	86.36	100%
		Fideicomiso de Riesgo Compartido	84.54	94%
		Productora Nacional de Biológicos Veterinarios	84.39	67%
		Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	84.38	91%
		Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca	84.04	49%
		Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas	83.46	100%
		Colegio de Postgraduados	83.35	25%
		Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	83.27	16%
		Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera	82.60	100%
		Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura	80.75	86%
		Diconsa, S.A. de C.V.	80.61	47%
		Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias	80.57	63%
		Liconsa, S.A. de C.V.	80.56	85%
		Seguridad Alimentaria Mexicana	78.43	4%
		Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	71.47	87%

Al comparar al INAPESCA con las otras Instituciones que conforman el Sector de Agricultura y Desarrollo Rural, se puede observar que aún tenemos mucho camino y trabajo que realizar para mejorar nuestro Índice Global, ya que tan solo estamos por encima de las 5 Instituciones con índices más bajos.

Comparativo del INAPESCA con Instituciones con universos semejantes

CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ÍNDICE GLOBAL POR INSTITUCIÓN	Puestos ocupados	% Participación
47	Entidades no Sectorizadas	Archivo General de la Nación	81.31	407	98%
38	Consejo Nacional de Tecnología	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.	82.07	406	85%
20	Bienestar	Instituto Nacional de la Economía Social	83.75	401	100%
36	Seguridad y Protección Ciudadana	Guardia Nacional	81.99	398	100%
48	Cultura	Educal, S.A. de C.V.	74.04	396	98%
12	Salud	Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades	77.95	394	100%
15	Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	Comisión Nacional de Vivienda	77.76	390	93%
38	Consejo Nacional de Tecnología	Instituto de Ecología, A.C.	88.63	387	68%
8	Agricultura y Desarrollo Rural	Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura	80.75	387	86%
47	Entidades no Sectorizadas	Ferrocarril del Istmo de Tehuantepec, S.A. de C.V.	85.56	382	52%
38	Consejo Nacional de Tecnología	CIATEQ, A.C. Centro de Tecnología Avanzada	83.60	382	88%
6	Hacienda y Crédito Público	Comisión Nacional de Seguros y Fianzas	83.39	381	62%
38	Consejo Nacional de Tecnología	Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial	78.74	380	100%
38	Consejo Nacional de Tecnología	Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica	79.10	367	44%
21	Turismo	Fondo Nacional de Fomento al Turismo	85.18	349	98%

Al comparar al INAPESCA con las otras Instituciones que tienen un universo en rango de 350 a 400 personas servidoras públicas, el INAPESCA se encuentra en la media. La Institución con mejor calificación de este rango es la que tiene registrado el mismo universo que el INAPESCA, con un Índice Global de 88.63 pero con solo el 68% de participación.

Es un reto para 2023, el lograr un 95% de participación en la encuesta y subir el Índice Global, que nos permita ofrecer un análisis más profundo e implementar el PTCCO más alineado a la realidad que se vive en los centros de trabajo.

Comparativo del INAPESCA con las Instituciones de mayor índice y las de menor índice

CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ÍNDICE GLOBAL POR INSTITUCIÓN	% Participación
18	Energía	Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía	98.06	90%
08	Agricultura y Desarrollo Rural	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	97.29	100%
06	Hacienda y Crédito Público	Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura	94.79	93%
11	Educación Pública	Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte	94.18	100%
13	Marina	Administración del Sistema Portuario Nacional Dos Bocas, S.A. de C.V.	93.17	100%
08	Agricultura y Desarrollo Rural	Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura	80.75	86%
11	Educación Pública	Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.	71.56	80%
04	Gobernación	Talleres Gráficos de México	71.56	59%
08	Agricultura y Desarrollo Rural	Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	71.47	87%
12	Salud	Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea	70.87	96%
11	Educación Pública	Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico Nacional	69.07	100%

Al comparar los resultados del INAPESCA con las Instituciones que tienen mayor Índice Global y las de menor Índice , podemos apreciar que estamos en la media, y que aun cuando falta trabajo por realizar vamos por buen camino.

RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Índice de Participación por Género

Participaron

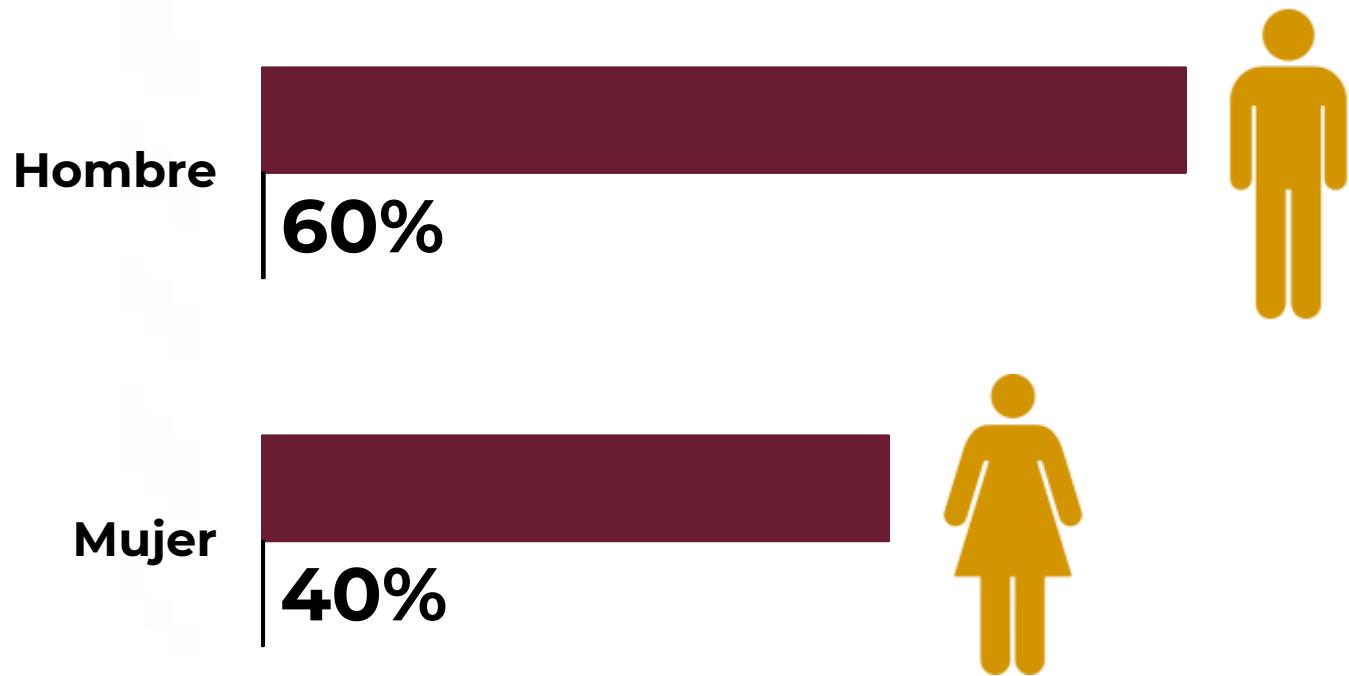
334

Personas Servidoras Públicas,
logrando un

86%

de participación

Un aumento del **14%** respecto
al año pasado que se logró un
72% de participación



En la encuesta participaron **135** mujeres y **199** 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 Estado Civil

Del total de participantes, **185** indicaron que su estado civil es casado (a), mientras que **149** indicaron que son solteras o solteros.



Soltero(a)

45%

Casado(a)

55%

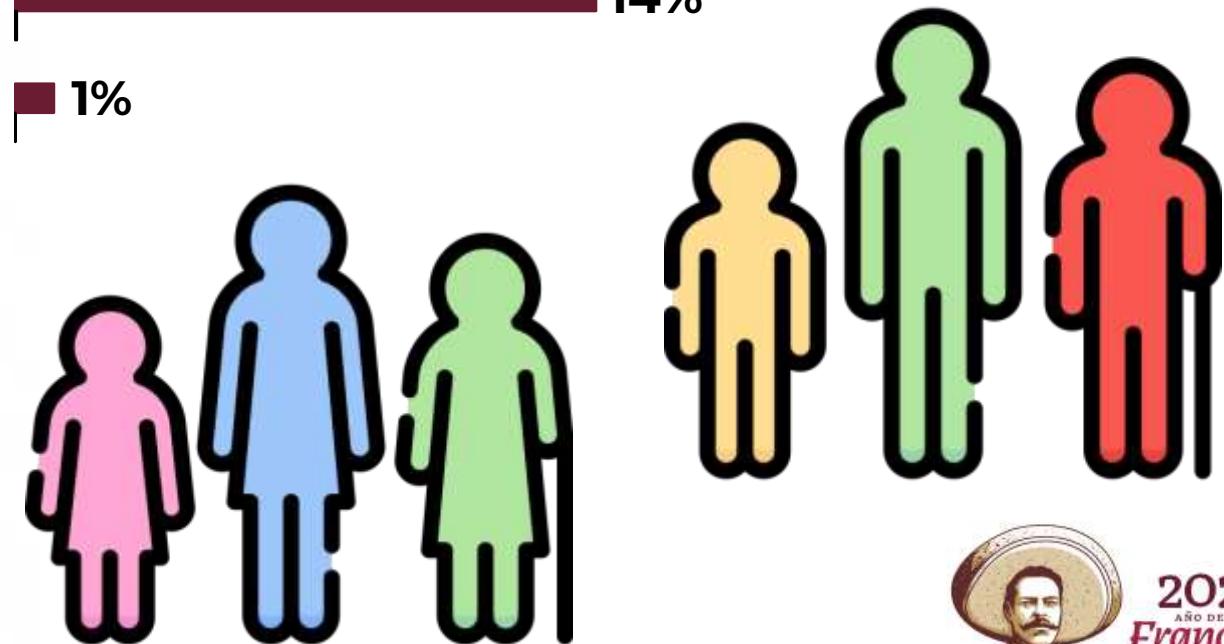
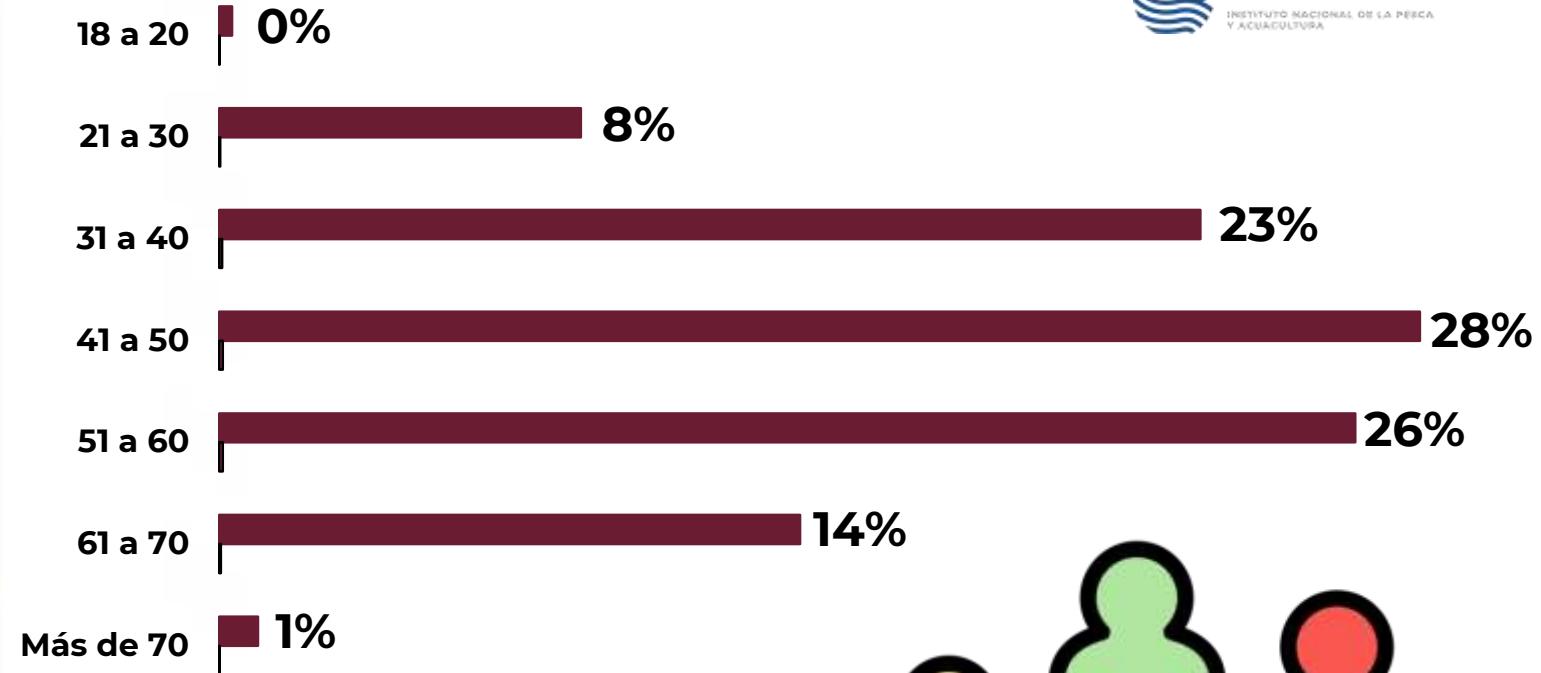
Con estos datos podemos deducir que más de la mitad de los participantes, cuentan con pareja o dependientes económicos, situación que repercute en la apreciación que las personas servidoras públicas tienen sobre el factor balance trabajo-familia

Índice de Participación por Edad

El mayor porcentaje de personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, se encuentran en el rango de edad de 41 a 50 años, seguido de personas en rango de edad de 51 a 60.

El **54%** de personas servidoras públicas del INAPESCA son adultas maduras, y un **14%** son adultas mayores; situación que se debe considerar ante la brecha generacional y los cambios en los medios y modos de realizar las actividades, sobre todo aquellos procesos en los que se aplican nuevas tecnologías.

Hay que tener presente que estas personas son agentes de transferencia de conocimientos potenciales y que pueden capacitar y nutrir al **31%** de personas adultas jóvenes, antes de una posible jubilación.



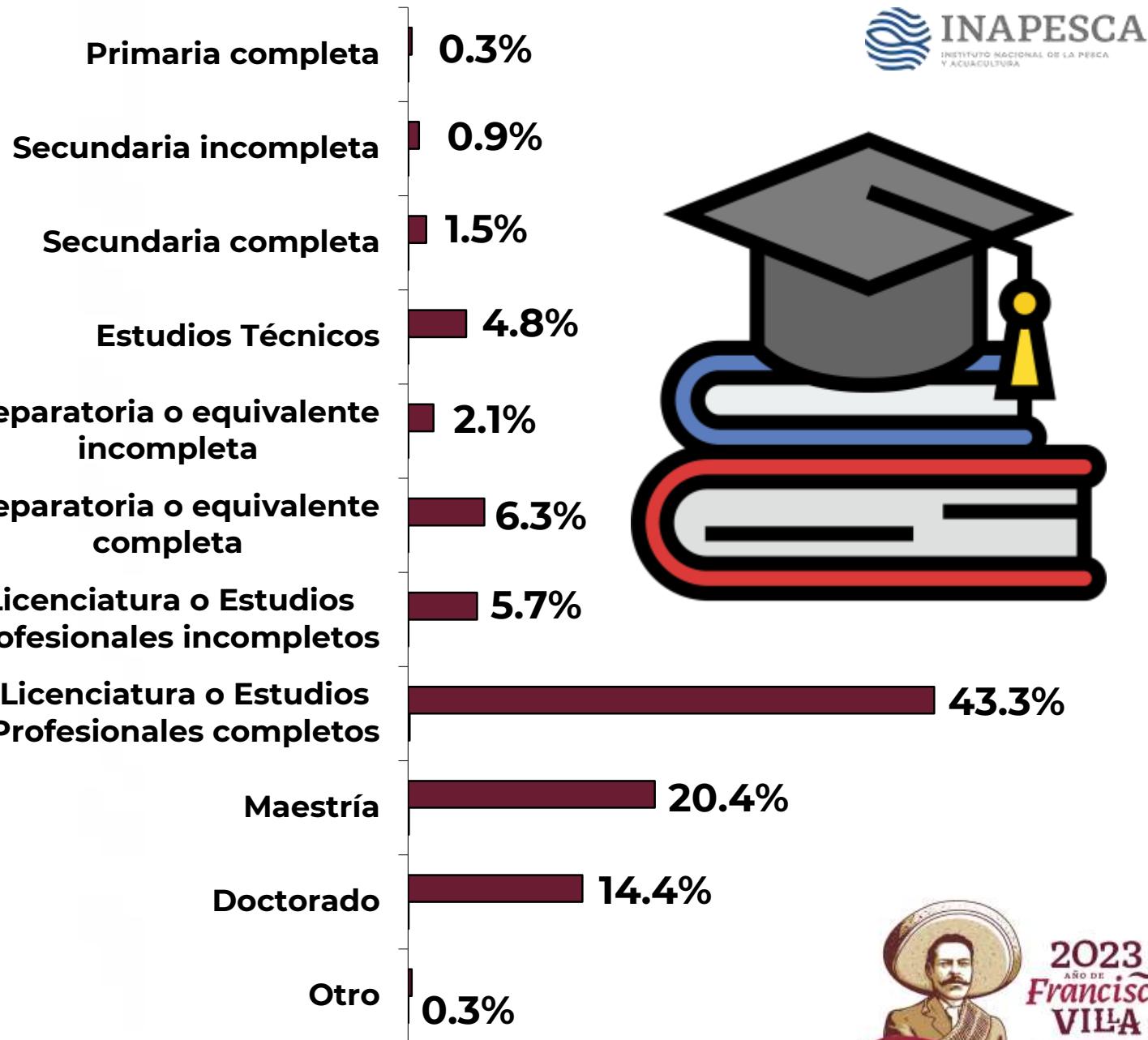
Nivel Escolar de los Participantes

Es muy satisfactorio saber que un **78%** de las personas servidoras públicas del INAPESCA que participaron en la encuesta, cuentan con una licenciatura terminada, maestría o doctorado.

Este dato permite valorar y reconocer la especialización con la que se cuenta dentro del Instituto.

La transferencia de conocimientos por parte del personal que tiene alto grado de especialización, representa un área de oportunidad.

El INAPESCA, a través de becas, permite que el personal continúe con su desarrollo académico.

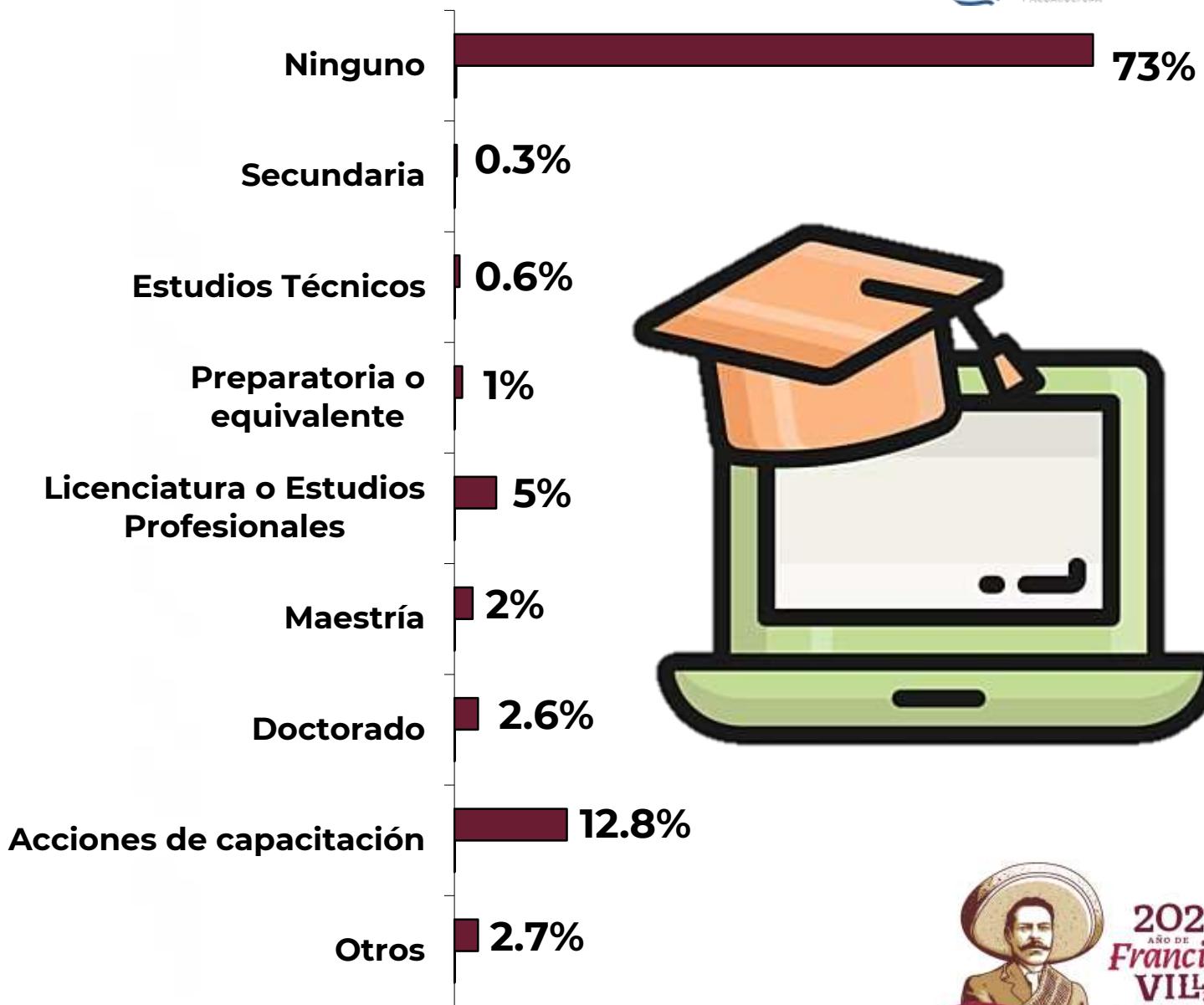


Estudios Actuales de los Participantes

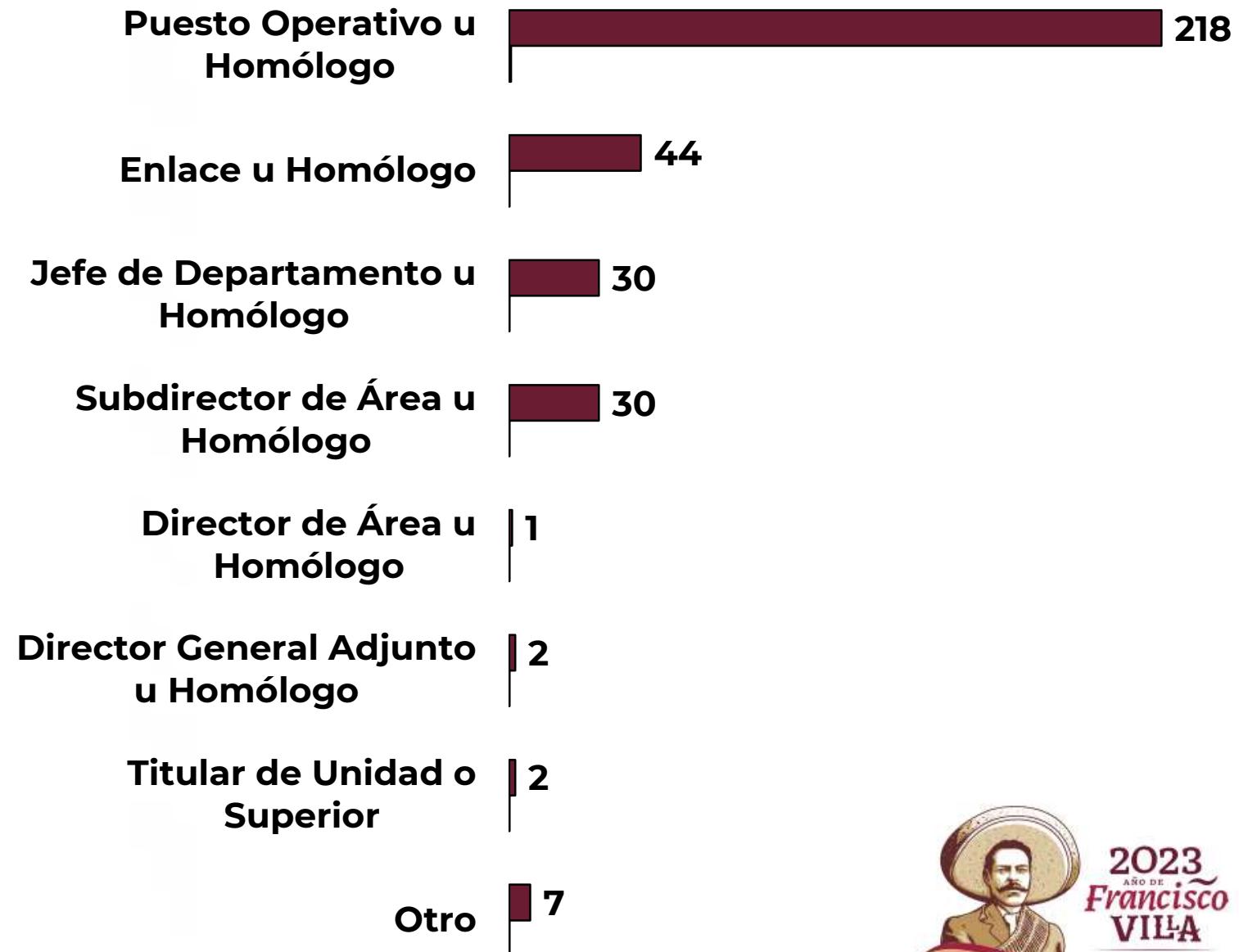
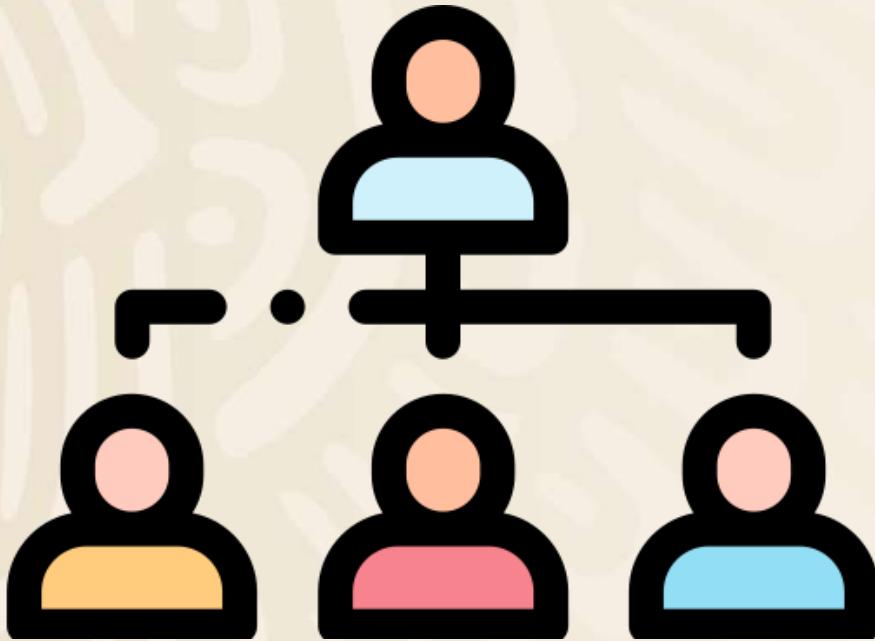
Al momento de la encuesta un **73%** de los participantes mencionaron que no se encontraban realizando estudios.

En este caso, se propone la modificación de la pregunta ya que si bien en ese preciso momento no se encontraban realizando algún tipo de estudio, se tiene registro de que un **45%** de personas servidoras públicas realizaron acciones de capacitación en el ejercicio 2022, situación que no guarda relación con los resultados de la encuesta.

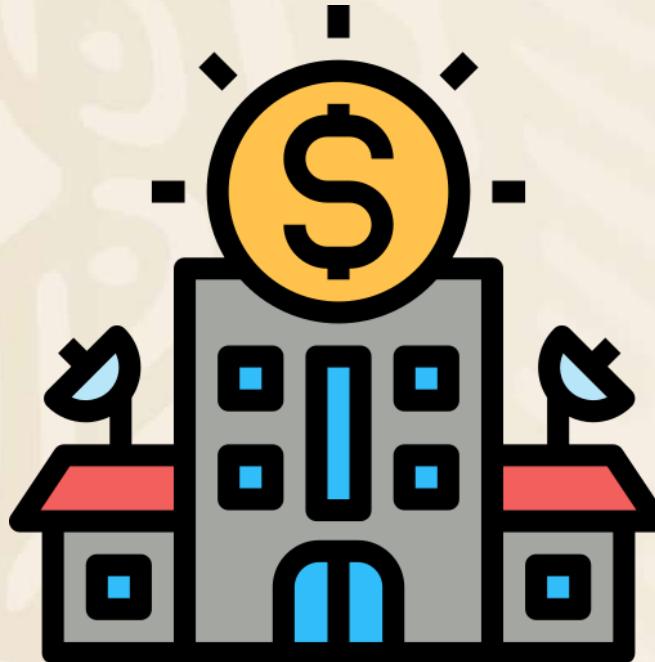
Hay que destacar que el Instituto brinda becas económicas y en tiempo para la realización de estudios académicos, sobre todo para maestrías y doctorados. Siendo estas personas susceptibles de ser considerados agentes de transferencia de conocimientos internos.



Índice de participación por Nivel de Puesto

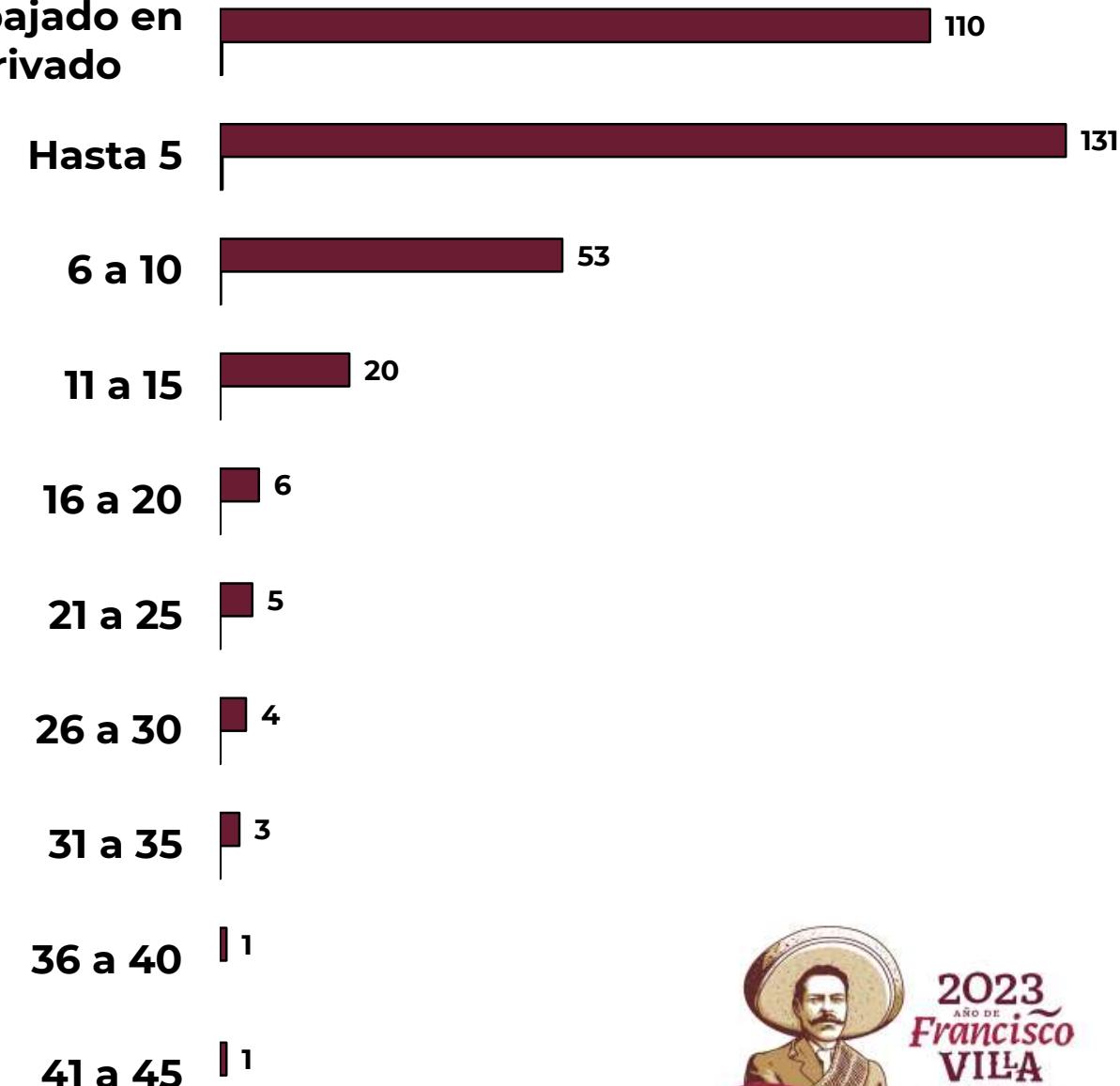


Años de trabajo en Iniciativas Privadas



Un **33%** de los participantes nunca ha laborado en el Sector Privado, dato que nos indica que tienen un enfoque totalmente en el Sector Público.

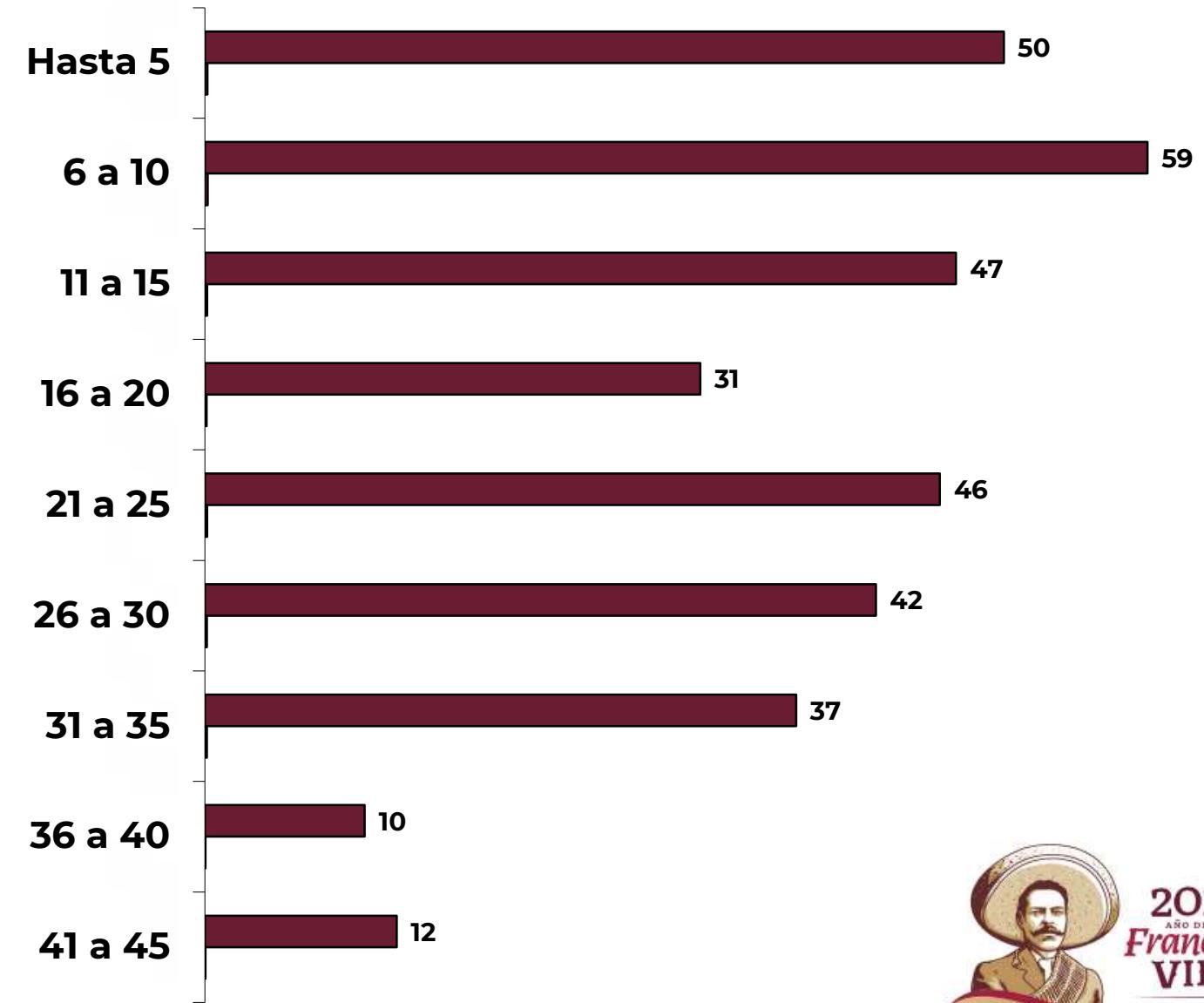
Nunca he trabajado en el Sector Privado



Años de Antigüedad en la Administración Pública



Un **67%** de los participantes tiene mas de 11 años en la Administración Pública, lo cual se traduce en un amplio conocimiento y experiencia en el Sector Público.

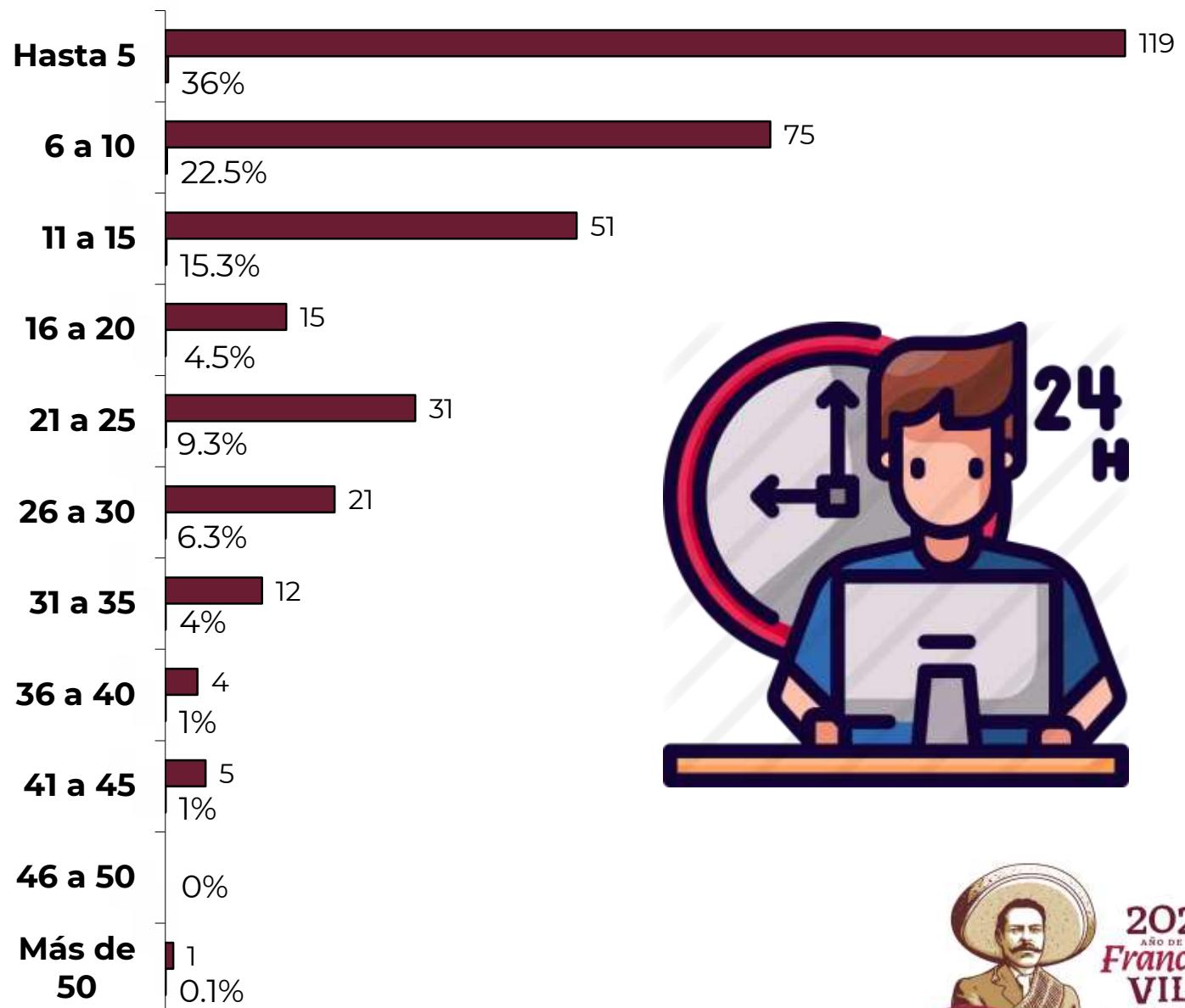


Antigüedad en el Puesto

El **36%** de las personas participantes de la Encuesta ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el **64%** de los participantes ha permanecido más de 6 años.

Con lo cual se indica que el INAPESCA tiene un alto porcentaje de permanencia laboral.

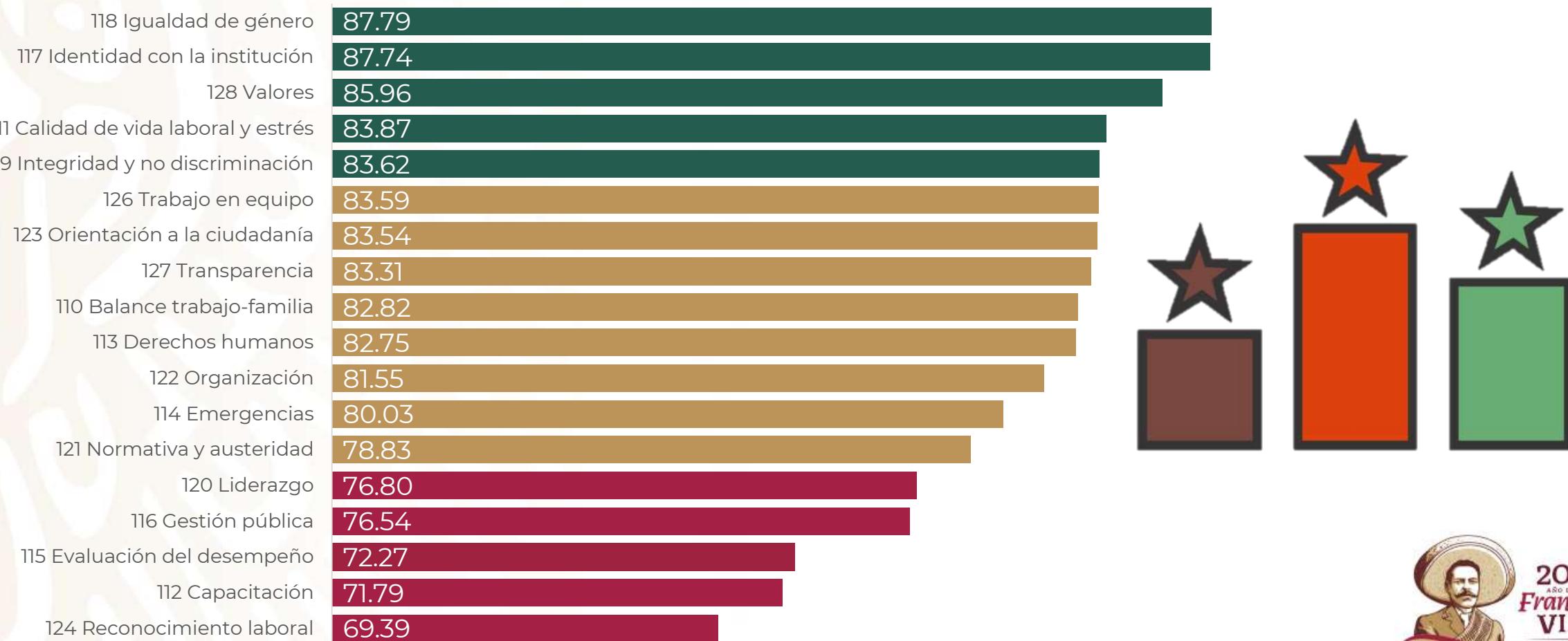
Así mismo se identifica que **43** personas que participaron en la encuesta tienen mas de 26 años en el puesto, lo cual se traduce en una amplia experiencia en el desarrollo de sus funciones y/o atribuciones.



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.



Se destacan los factores que obtienen mayor puntuación, siendo estos los relacionados con la **equidad de género, identidad con la Institución**, entre otros y los de atención, difusión y promoción de los derechos humanos, principios, valores y reglas de integridad.

El factor en el cual se obtuvo menor calificación, fue el de **reconocimiento laboral**, siendo este un factor relacionado con el de **liderazgo**, en el cual también se obtuvo una de las más bajas calificaciones. Es indispensable fortalecer la importancia del establecimiento de liderazgos positivos, así como el reconocimiento de las aportaciones y logros del personal en pro de los objetivos y metas del Instituto.

También se encuentra el **factor de evaluación al desempeño** dentro de los que obtuvo mas bajas calificaciones, siendo en conjunto con los dos anteriormente mencionados factores íntimamente relacionados, ya que el personal no se siente motivado ni reconocido en su empleo o en el desempeño de sus actividades y sin certeza de permanencia en el puesto con base en el mérito.

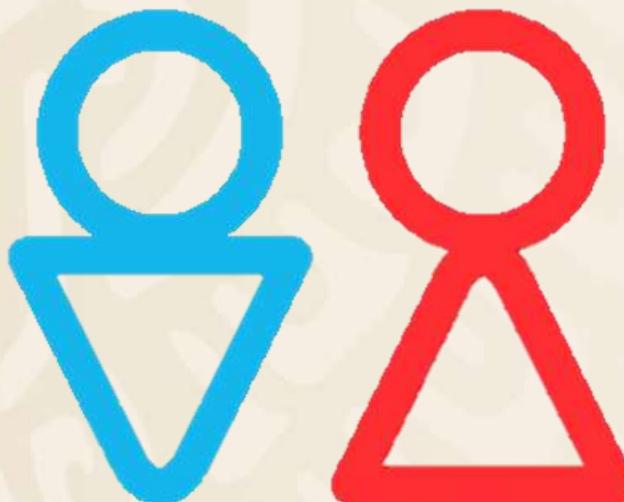
El **factor de capacitación**, es el penúltimo de menor calificación y el cual se considera afectado por las reducciones presupuestales, impidiendo la contratación de acciones especializadas o focalizadas a las áreas requirentes.

Es importante mencionar que el INAPESCA se ha apoyado de las plataformas gratuitas propuestas por las Direcciones sustantivas así como de Instituciones como SICAVISP, AGRICULTURA, INMUJERES, PROCADIST, entre otras, de cursos en línea como medio para lograr que el personal se capacite con la mínima inversión.

RESULTADOS POR FACTOR Y REACTIVO

FACTOR 118 IGUALDAD DE GÉNERO

Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

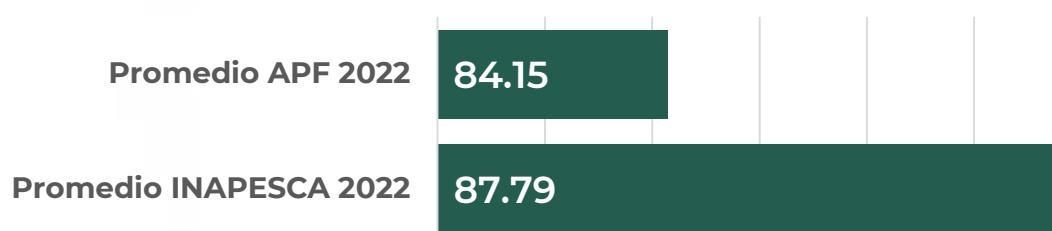


"La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno"

-Kofi Annan

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO	ÍNDICE
414 En mi área se considera que tanto mujeres como hombres realizamos un trabajo útil.	88.43
415 En mi institución tanto mujeres como hombres tenemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.	85.57
416 En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	86.79
417 Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	89.70
418 Quienes colaboran en la institución donde trabajo actúan sin acosar, ni hostigar sexualmente a las personas con quienes tienen trato.	88.41

Este factor en el ejercicio 2021 obtuvo una calificación de 77.48, siendo una de las más bajas, que en relación con el promedio de 2022 aumento en 10.31 puntos, siendo significativo el avance en materia de igualdad de género. Así mismo se observa que supera por 3.64 puntos el promedio de la APF, situación que indica que las personas servidoras públicas del INAPESCA consideran que se promueve la igualdad de oportunidades y se cumple con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



FACTOR 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

Evalúa la percepción de las personas en relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.



“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

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	ÍNDICE
459 Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades.	81.18
460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	94.01
461 Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	87.88
462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	80.56
463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	94.97

Este factor es el segundo mejor evaluado. Es muy satisfactorio observar que el personal del INAPESCA está orgulloso de formar parte de la Institución y que considera que su trabajo es de relevancia para la sociedad. Como punto a considerar, se observa que una de las calificaciones con menor puntuación de este factor, está relacionada con las acciones establecidas para mejorar el clima y cultura organizacional. Área de grandes oportunidades para la difusión e implementación de Prácticas de Transformación. En comparación con el promedio de la APF, el INAPESCA lo supera por 3.15 puntos.

Promedio APF 2022

84.59

Promedio INAPESCA 2022

87.74

FACTOR 128 VALORES

Evalúa la percepción de las personas en relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.

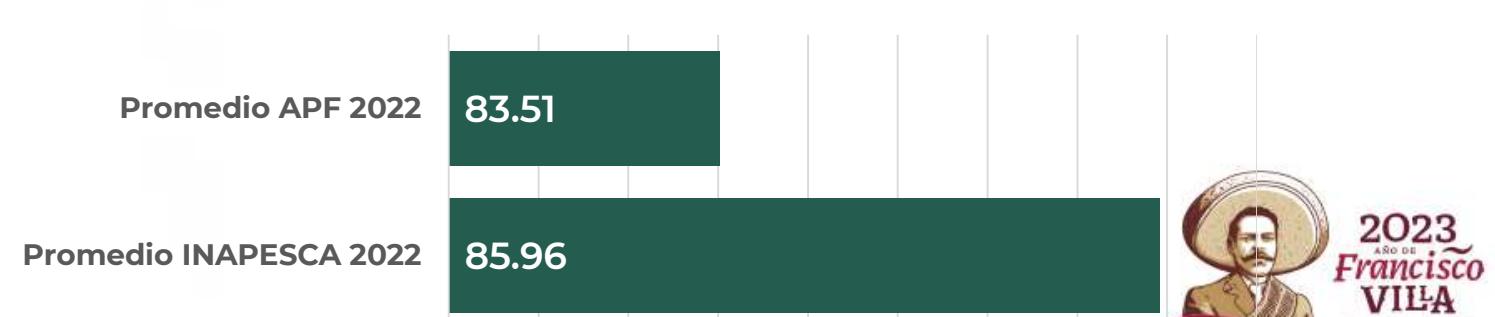


"Los valores no son simplemente palabras, los valores son por lo que vivimos. Son las causas por las que defendemos y por lo que lucha la gente"

-John Kerry

Factor 128 VALORES	ÍNDICE
439 Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal".	86.97
440 En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	90.06
441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	87.07
442 Los valores de la institución son compartidos por el personal.	82.84
443 En mi trabajo se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas.	82.77

En la calificación de este factor, se ve reflejado el trabajo que se realiza en el INAPESCA en la promoción y difusión del Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta, fomentando el actuar diario con apego a los principios, valores y reglas de integridad.



FACTOR 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS

Evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

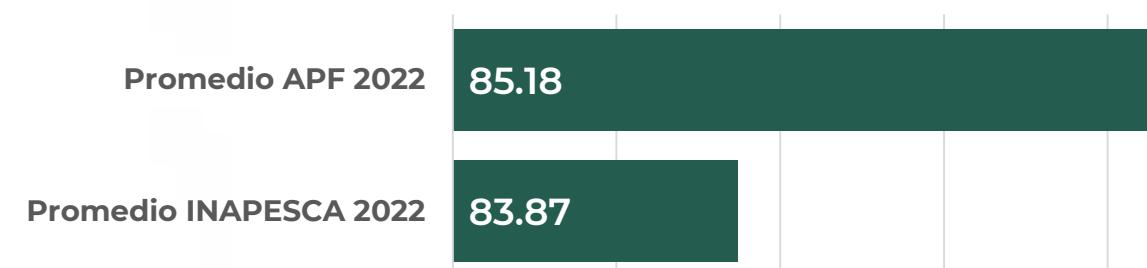


“Son nuestras decisiones, no nuestras condiciones, las que determinan nuestra calidad de vida”.

-John C. Maxwell

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022	ÍNDICE
424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.	67.90
425 Me siento feliz haciendo mi trabajo.	91.78
426 Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.	91.20
427 Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas.	90.67
428 Mi permanencia en el trabajo es segura.	69.75
429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	91.78

En este factor 4 de los 6 reactivos presentan altas calificaciones, siendo aquellas en las que el personal indica que le gusta su trabajo, le brinda satisfacción y se siente motivada a ser mejor día a día, sin embargo también presenta dos de las más bajas calificaciones en el reactivos 424 y 428, situación que impacta significativamente en el promedio del factor. Estos reactivos indican que el personal no considera que su sueldo corresponda a sus responsabilidades, ni tienen certeza de su permanencia en el empleo, situaciones a considerar en las PTCCO.



FACTOR 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

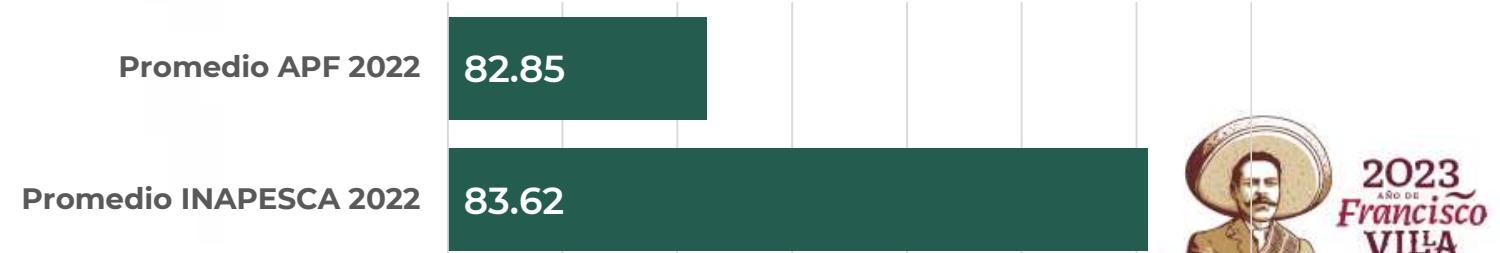


“Yo no digo que todos sean iguales en su habilidad, carácter o motivaciones, pero sí afirmo que debieran ser iguales en su oportunidad para desarrollar el propio carácter, su motivación y sus habilidades.”

-John F. Kennedy

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	ÍNDICE
419 Quienes colaboran en mi institución se conducen con honestidad, sin obtener, solicitar o aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios personales indebidos.	82.65
420 En mi institución se da un mismo trato a todas las personas, sin hacer distinciones por sus características físicas, sexo, edad, género, religión, condición económica, o cualquier otra razón.	84.75
421 En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones.	86.42
422 En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.	79.69
423 En mi institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas.	84.49

El promedio del factor en el INAPESCA supera por 0.77 puntos el promedio de la APF. Es importante reforzar la objetividad e imparcialidad en las acciones que realizan las personas servidoras públicas del INAPESCA, fundando y motivando la toma de decisiones y líneas de acción, con lo cual se podrá combatir la creencia de que hay beneficios o privilegios indebidos, así como promover una cultura de denuncia de actos de corrupción o existencia de conflicto de intereses.



FACTOR 126 TRABAJO EN EQUIPO

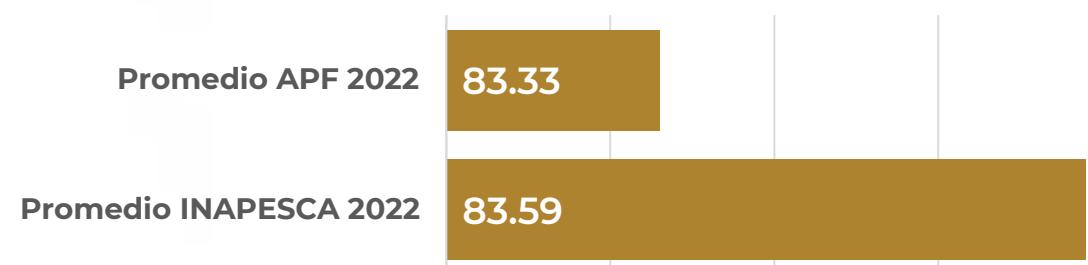
Evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.



“Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos”.
Ray Kroc.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO	Índice
449 En mi institución se trata con respeto a todas las personas que ahí colaboramos, sin agredir, insultar, amenazar, humillar, intimidar o realizar conductas similares.	80.63
450 En mi institución se promueve la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo.	79.63
451 En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.	77.83
452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	89.88
453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.	89.88

Aun cuando se obtuvo una calificación por encima de la APF, es importante reforzar el trabajo en equipo bajo los principios de colaboración, interés público y respeto, propiciar ambientes de trabajo adecuados y abrir canales de comunicación eficientes y cercanos, para mejorar el trabajo y hacerlo mas eficiente.



FACTOR 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANIA

Evalúa la percepción de las personas en relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

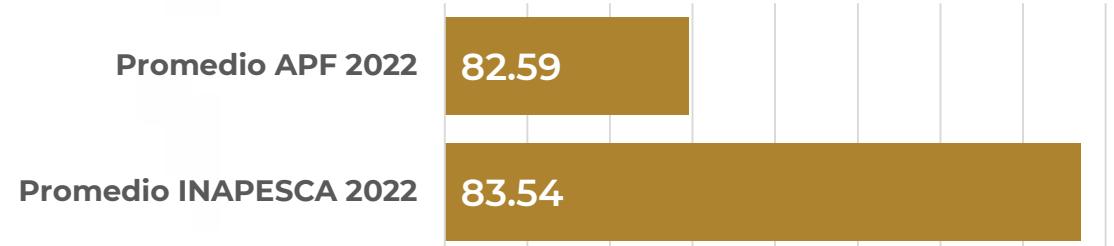


“Cuando me encontré por primera vez a un cargo público, lo hizo con la pasión y el idealismo de un joven que cree que el gobierno podría ayudar a hacer nuestra vida mejor, que el servicio público es una vocación y que la ciudadanía exige responsabilidades. Hubo un bien mayor.”

James McGreevey.

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	Índice
454 En mi institución se busca mejorar constantemente la atención y los servicios que requiere la sociedad.	84.51
455 Los trámites que se realizan en mi institución son simples.	77.98
456 En mi institución se actúa con una cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas, en beneficio de la sociedad.	84.97
457 Quienes colaboran en mi institución tienen vocación de servicio y trabajan con profesionalismo, en favor del interés de la sociedad.	81.66
458 En mi institución se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente.	88.43

Se considera relevante el buscar una simplificación de los procesos, con la finalidad de hacerlos más ágiles, siempre en estricto apego a las normas y sin menoscabo de las formalidades que se requieran. Un recurso importante es el empleo de las tecnologías de la información y comunicación, que aun cuando son herramientas ampliamente utilizadas, podrían tener mayor presencia para la simplificación de los procesos del Instituto.



FACTOR 127 TRANSPARENCIA

Evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.

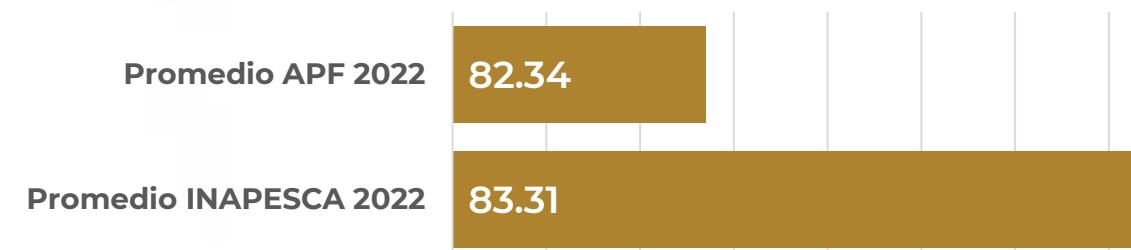


“Si la corrupción es una enfermedad, la transparencia es una parte medular de su tratamiento.”

Kofi Annan.

Factor 127 TRANSPARENCIA	Índice
409 En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, agua, papelería, etc.).	83.16
410 En mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	81.57
411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	85.47
412 En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada.	83.62
413 En mi área de trabajo se actúa con transparencia.	82.73

Para contribuir a la transparencia en el INAPESCA, se considera necesario mantener más informado al personal de las decisiones y rumbo a seguir de la Institución, así mismo hacerlos partícipes de los logros que se tienen así como de las observaciones que se lleguen a formular, con lo cual el personal podrá involucrarse, participar y contribuir a la mejora de la Institución.



FACTOR 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA

Evalúa la percepción de las personas en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.

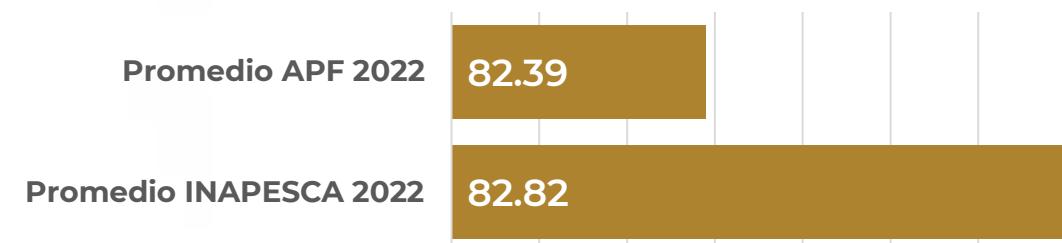


“No puedes hacer un buen trabajo si tu trabajo es lo único que haces.”

Katie Thurmes.

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022	Índice
434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).	85.44
435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	89.08
436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	77.54
437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.	77.17
438 En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o recursos que ésta aporta a la sociedad.	84.82

Para contribuir al balance trabajo-familia, y de acuerdo con los resultados obtenidos, se considera necesario realizar mayor difusión de las prestaciones y derechos de los trabajadores, así como buscar alternativas para que las personas servidoras públicas puedan participar o asistir a eventos recreativos.



FACTORY 113 DERECHOS HUMANOS

Evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

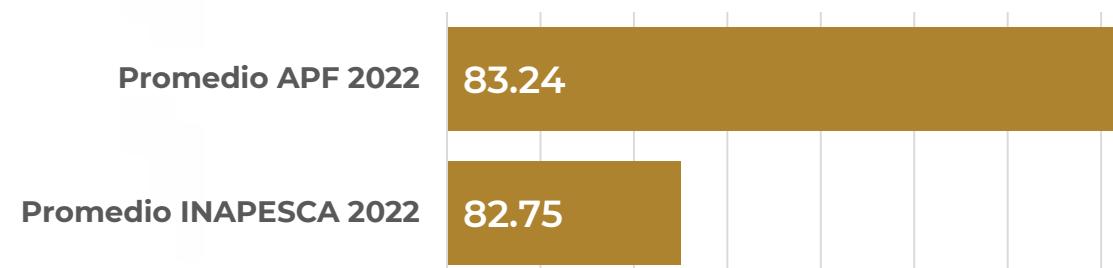


“Los derechos humanos son para todos nosotros, en todo momento: seamos quienes seamos y de donde seamos.”

Ban Ki-moon

Factor 113 DERECHOS HUMANOS	Índice
374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.	85.96
375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen, se investigan y se sancionan.	79.63
376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos humanos.	84.34
377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.	82.02
378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas.	81.77

Se considera importante reforzar la difusión de los mecanismos de presentación de denuncias por vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, así como sensibilizar a las personas sobre el alcance y atribuciones que tienen los diferentes organismos ante los cuales presentar denuncias.



FACTOR 122 ORGANIZACIÓN

Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano.

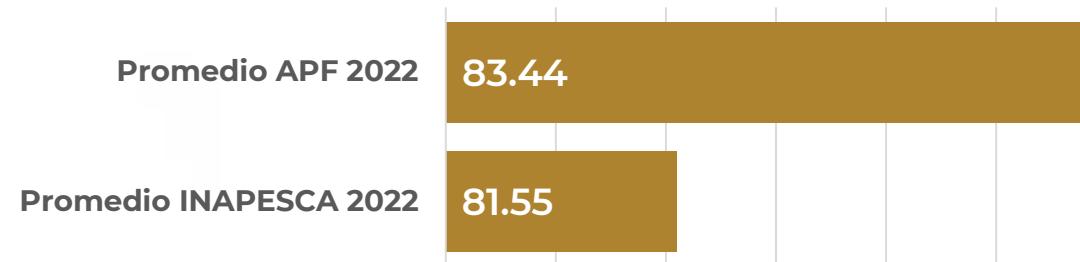


“La mejor organización no asegura los resultados. Pero una estructura equivocada sería garantía de fracaso.”

Peter Drucker

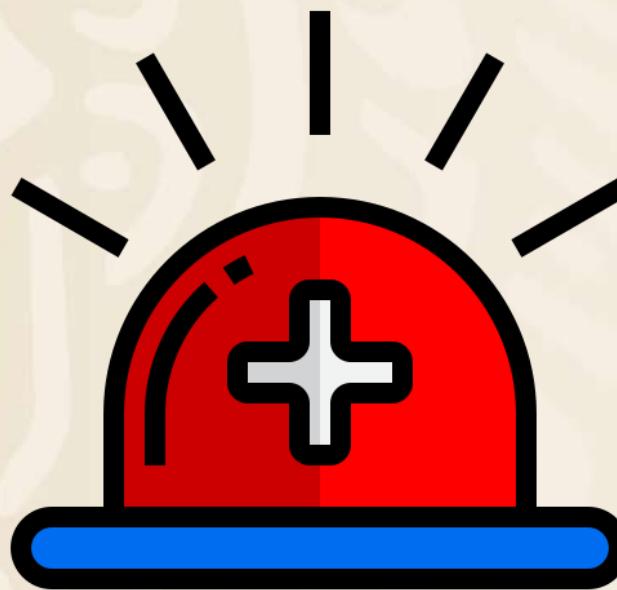
Factor 122 ORGANIZACIÓN	Índice
384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y facilitan mi trabajo.	76.04
385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.	79.70
386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.	92.84
387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	95.29
388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.	63.33

En este factor se encuentra una de los reactivos con índice más bajo, y el cual tiene que ver con los procesos de reclutamiento, que aun cuando se tienen procesos para el ingreso y selección del personal, se cuenta con bolsa de trabajo y se llevan a cabo evaluaciones establecimiento de metas, persiste la percepción de que las vacantes no se cubren con procedimientos formales. Por lo anterior se considera brindar mayor transparencia en los procesos y fomentar entre el personal de mando, el realizar las evaluaciones y establecimiento de metas más a conciencia, estableciendo objetivos y metas apegados a la realidad operativa y a las atribuciones de cada puesto.



FACTOR 114 EMERGENCIAS

Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.

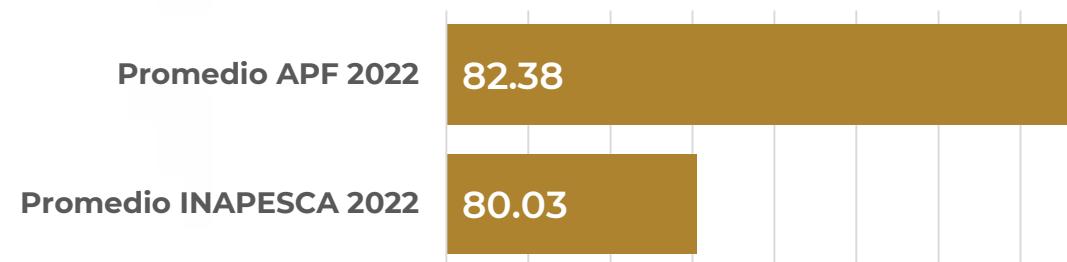


“El que no previene, accidentes tiene.”

Anónimo.

Factor 114 EMERGENCIAS	Índice
430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	88.58
431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).	70.49
432 Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.	78.71
433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	82.20

Al observar las calificaciones a los reactivos de este factor se observa importante reforzar acciones de capacitación en temas de protección civil. Es muy satisfactorio observar que uno de los reactivos mejor evaluados está relacionado con el apoyo y facilidades otorgadas a las personas servidoras públicas para atender emergencias personales, lo cual indica que existe empatía ante la adversidad en los equipos de trabajo.



FACTOR 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD

Evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.

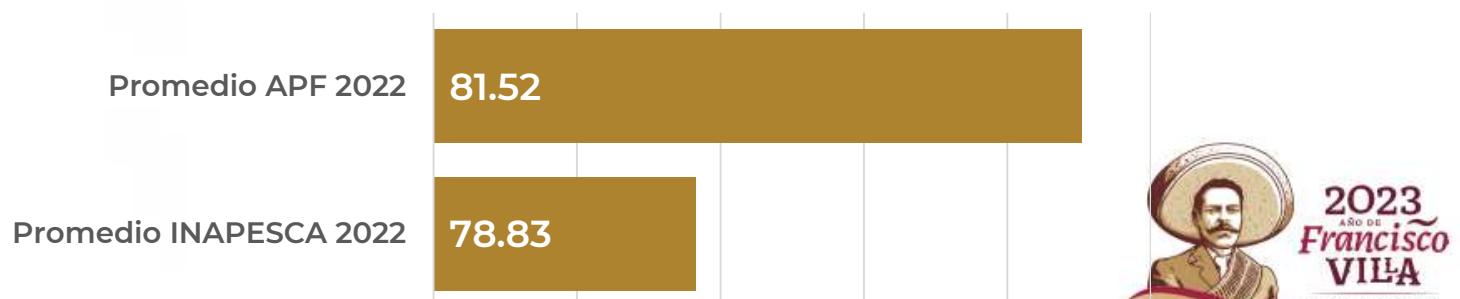


“Para destruir las malas prácticas, la ley es mucho menos útil que los esfuerzos individuales.”

Ángel Ganivet.

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	Índice
379 Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes.	80.49
380 La normativa y procedimientos de mi área están actualizados.	78.27
381 En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normativa.	76.11
382 En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y austera.	79.69
383 Las personas que colaboran en la institución donde trabajo generalmente cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad en el uso de los recursos.	79.57

En este factor se considera que no atiende a la realidad del Instituto en virtud de que no se tiene registro de denuncias, sin embargo sería pertinente reforzar la difusión de los mecanismos para presentación de denuncias, así como fomento a la cultura de denuncia.



FACTOR 120 LIDERAZGO

Evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.



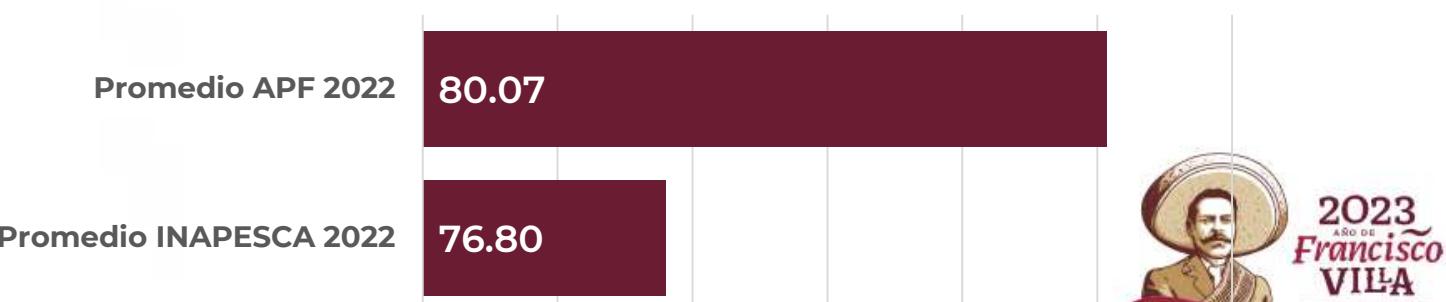
“La calidad más subestimada y más importante en el liderazgo y las relaciones humanas es saber escuchar.”

Otto Schramer.

Factor 120 LIDERAZGO	Índice
444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo.	82.84
445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades, capacidades o competencias.	79.75
446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.	77.87
447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	66.23
448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.	77.14

Este es uno de los factores con índices más bajos, por lo que es importante fortalecer liderazgos positivos y congruentes. Sensibilizar sobre el ejemplo que los mandos deben dar a los colaboradores, fomentando ambientes más sanos en donde impere el respeto y el compromiso con la Institución.

Este factor es reflejo de la personalidad de las personas y el gran impacto que tiene a nivel Institucional.



FACTOR 116 GESTIÓN PÚBLICA

Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.



“No hace falta un gobierno perfecto; se necesita uno que sea práctico.”

Aristoteles.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA	Índice
404 En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciante.	70.96
405 En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.	70.23
406 En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	70.67
407 Conozco el impacto que los proyectos de mi área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales.	88.90
408 En mi área de trabajo implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normativa aplicable.	81.49

Al analizar este factor resalta que las personas servidoras públicas consideran que no es confiable ni se facilita el proceso para presentar denuncias, lo cual es una alerta para fortalecer los mecanismos de atención y garantizar los derechos de las personas denunciantes.

También se señala que consideran que no cuentan con las herramientas necesarias para realizar su trabajo, lo cual se ha visto reflejado en algunas otras áreas de la encuesta y que se explica con los recortes presupuestales.



FACTOR 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.

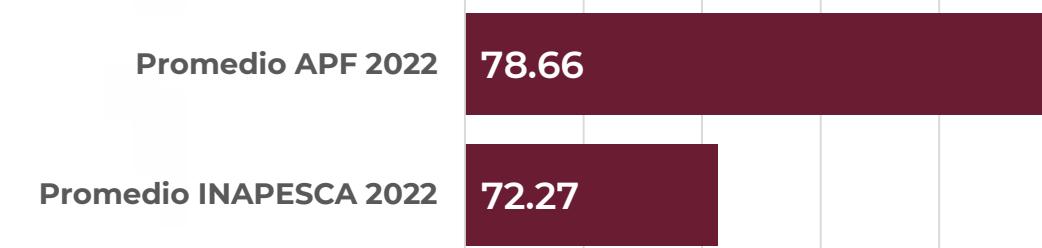


“El liderazgo no tiene que ver con el control de los demás sino con el arte de persuadirlos para colaborar en la construcción de un objetivo común.”

Daniel Goleman.

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Índice
399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño.	82.70
400 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	77.35
401 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	71.43
402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	64.37
403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	65.23

El INAPESCA si cuenta con mecanismos de evaluación al desempeño, los cuales varían de acuerdo al tipo de contratación del personal, sin embargo se aplican de manera igualitaria y sin discriminación, los puntos de alarma serían los reactivos 402 y 403, sin embargo el INAPESCA tiene poca rotación de personal, por lo tanto se considera necesario investigar por que se tiene esta percepción para así combatirla.



FACTOR 112 CAPACITACIÓN

Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.

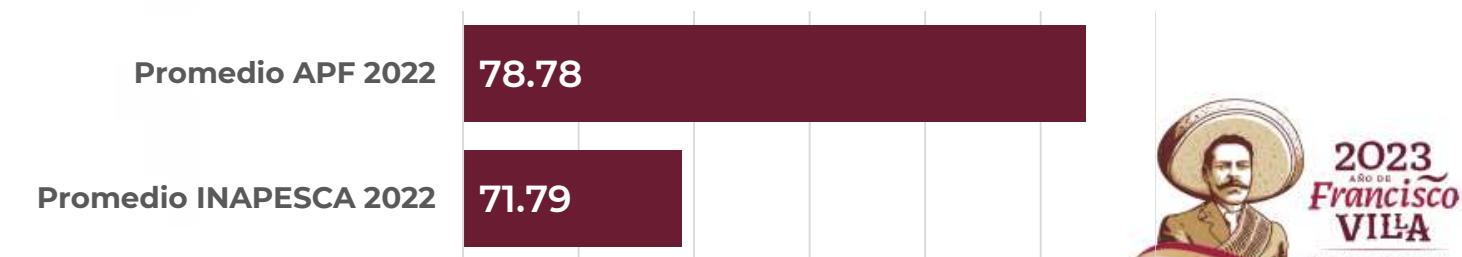


“Solo hay dos maneras en que un gerente puede afectar la producción de un empleado: motivación y capacitación. Si no estás capacitando, estás descuidando la mitad del trabajo.”

Andy Grove.

Factor 112 CAPACITACIÓN	Índice
394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.	73.44
395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.	70.92
396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.	71.31
397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.	73.14
398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.	70.09

Este factor ha sido uno de los más bajos por varias ocasiones, derivado de los recortes presupuestales y la pandemia por COVID-19, obligaron a que se privilegién las acciones de capacitación en línea y de manera gratuita. Es importante mencionar que el INAPESCA ha buscado alternativas y plataformas que permitan atender las necesidades de capacitación. Se considera de suma importancia fortalecer la difusión para que el personal se comprometa activamente en las acciones de capacitación.



FACTOR 124 RECONOCIMIENTO LABORAL

Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.



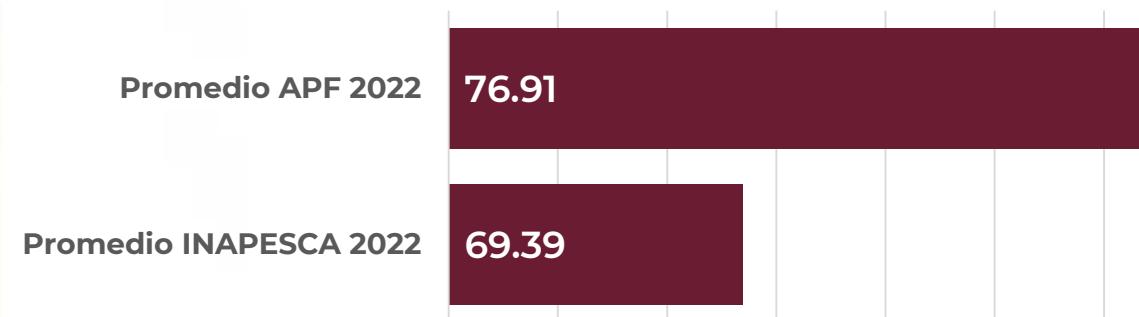
“Te vuelves fuerte levantando a los demás, no derribándolos.”
Matshona Dhliwayo.

“Existe algo mucho más escaso, fino y raro que el talento. Es el talento de reconocer a los talentosos.”
Elbert Hubbard

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL	Índice
389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	67.94
390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	66.52
391 En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	71.99
392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	63.12
393 En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.	77.39

Este es el factor más bajo de la encuesta, el cual esta relacionado totalmente con el factor de liderazgo, por lo que es importante fortalecer liderazgos positivos y congruentes. Sensibilizar sobre el ejemplo que los mandos deben dar a los colaboradores, fomentando ambientes más sanos en donde impere el respeto y el compromiso con la Institución.

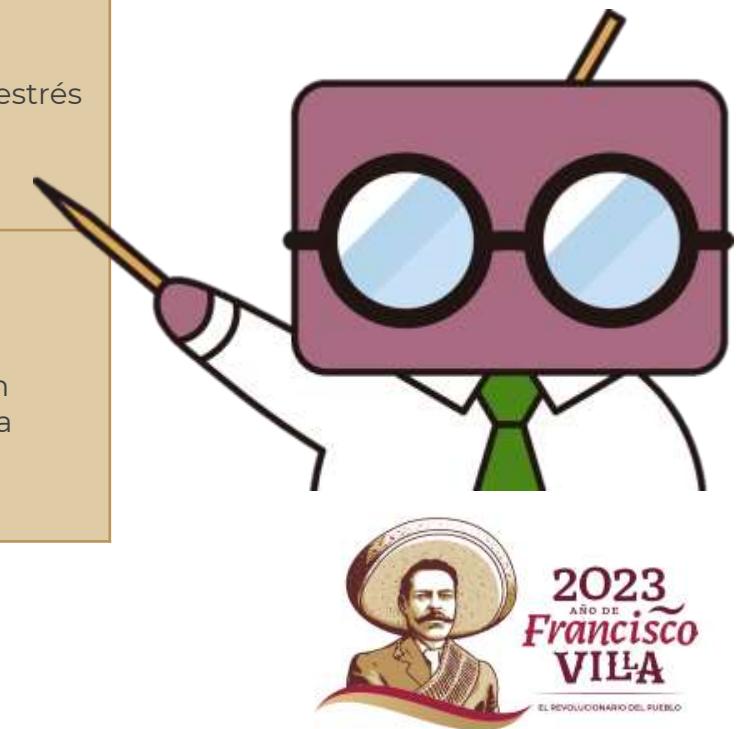
Este factor es reflejo de la personalidad de las personas y el gran impacto que tiene a nivel Institucional.



COMPARATIVOS POR CUADRANTES

Los 18 factores de la encuesta están distribuidos de la siguiente manera entre los 9 cuadrantes del Modelo Tichy

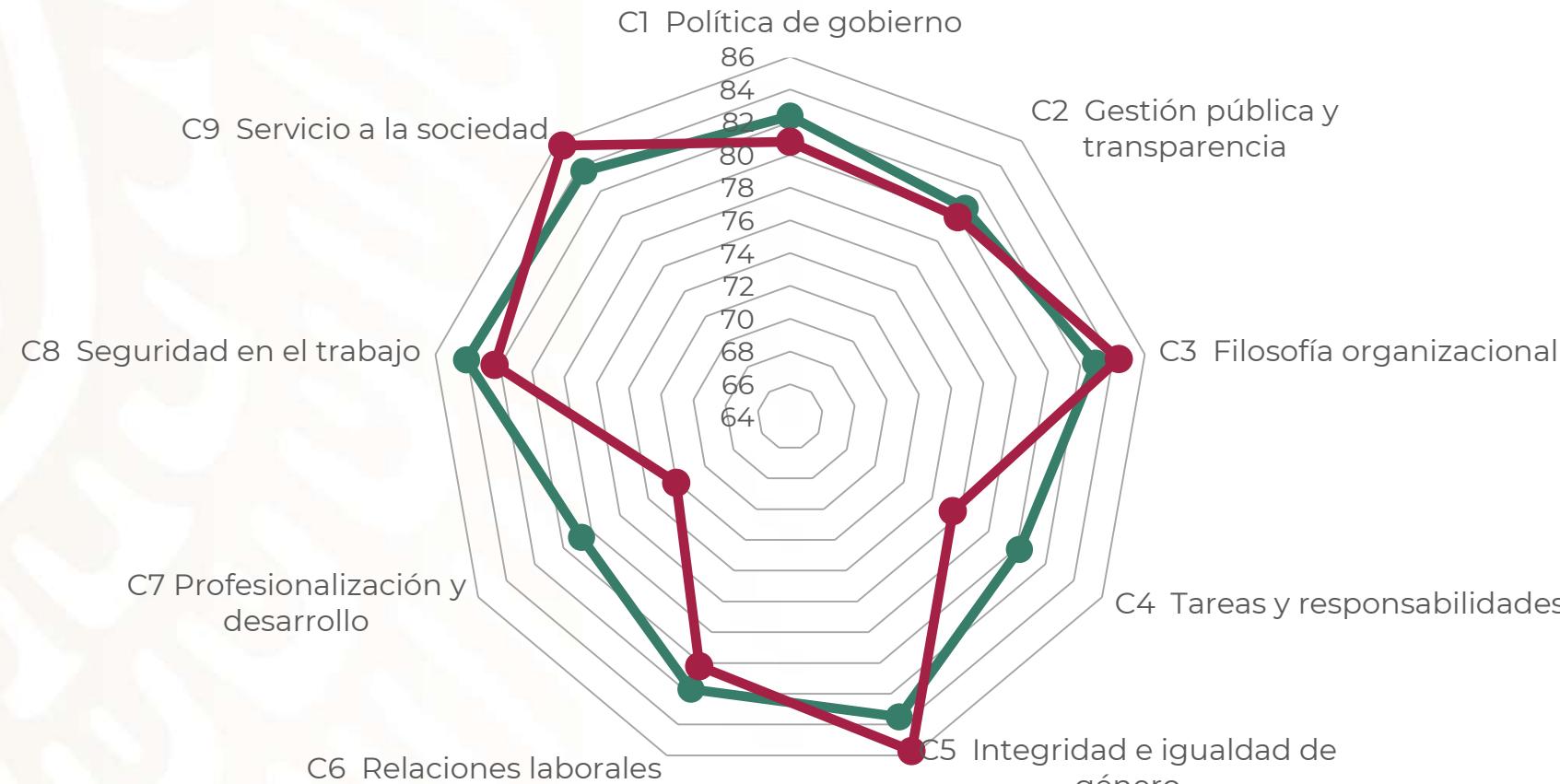
Sistemas	Misión Estratégica	Estructura de la Organización	Administración de Recursos Humanos
Técnico	1. Política de gobierno: <ul style="list-style-type: none">• Normatividad y austeridad• Derechos Humanos	4. Tareas y responsabilidades: <ul style="list-style-type: none">• Organización• Reconocimiento Laboral	7. Profesionalización y desarrollo: <ul style="list-style-type: none">• Capacitación• Evaluación del desempeño
Político	2. Gestión Pública y transparencia: <ul style="list-style-type: none">• Gestión Pública• Transparencia	5. Integridad e igualdad de género: <ul style="list-style-type: none">• Igualdad de género• Integridad y no discriminación	8. Seguridad en el trabajo: <ul style="list-style-type: none">• Calidad de vida laboral y estrés• Emergencias
Cultural	3. Filosofía organizacional: <ul style="list-style-type: none">• Valores• Balance trabajo familia	6. Relaciones Laborales: <ul style="list-style-type: none">• Liderazgo• Trabajo en equipo	9. Servicio a la sociedad: <ul style="list-style-type: none">• Identidad con la Institución• Orientación a la Ciudadanía



COMPARATIVO CUADRANTES APF E INAPESCA 2021 Y 2022

Cuadrante	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2021 INAPESCA	ÍNDICE 2022 INAPESCA
C1 Política de gobierno	83.11	82.38	83.38	80.81
C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	84.08	79.94
C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	83.13	84.39
C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	78.50	75.49
C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	77.51	85.71
C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	79.33	80.20
C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	79.48	72.03
C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	84.27	82.32
C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	83.54	85.64
INDICE GLOBAL	80.91	81.98	81.53	80.75

RADIAL POR CUADRANTES



- APF
- INAPESCA

MODELO TICHY

MODELO TICHY INAPESCA

2021-2022

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021			
Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	83.38	78.50	79.48
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	84.08	77.51	84.24
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	83.13	79.33	83.54

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.81	75.49	72.03
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	79.94	85.71	82.32
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.39	80.20	85.64

En 4 cuadrantes se observa un incremento, sobre todo en el cuadrante C5 relacionado con la integridad y equidad de género.

En 5 cuadrantes hubo una baja, sobre todo en el cuadrante C7 Profesionalización y desarrollo.

Algunas de las razones atribuibles son cambios en la redacción de los reactivos.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021			
Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-2.57	-3.01	-7.45
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-4.14	8.20	-1.92
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	1.26	0.87	2.10



MODELO TICHY INAPESCA vs APF

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
APF			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.38	80.18	78.71
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.63	83.50	84.06
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	82.95	81.70	83.59

En el comparativo de cuadrantes entre INAPESCA y APF, el cuadrante con mayores diferencias es el C7, quien también fue el que presentó menor calificación de los 9 en 2021 y 2022 por lo que representa el área en la que se deben de enfocar la mayoría de los esfuerzos para este 2023, a fin de mejorar la percepción.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.81	75.49	72.03
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	79.94	85.71	82.32
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.39	80.20	85.64

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (INAPESCA vs APF)			
Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-1.57	-4.69	-6.68
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-0.69	2.21	-1.74
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	1.44	-1.50	2.05



PTCCO 2022 Y SU CUMPLIMIENTO



La Secretaría de la Función Pública mediante la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, después de concluir la **evaluación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2022** correspondientes a la encuesta ECCO 2021 (ciclo 2021), asignó la siguiente calificación final:

INSTITUTO NACIONAL DE PESCA Y ACUACULTURA

100/100

Calificación que nos llena de orgullo ya que representa el trabajo que se realiza para crear mejores condiciones para las personas servidoras públicas del INAPESCA. Acciones que se realizaron en tiempo y forma, proporcionando las evidencias de su realización.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO) 2021
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)
Reporte de PTCCO 2022

No.	Práctica de transformación	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	CUMPLIMIENTO
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	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	94 - Identidad con la institución y valores	91 - Comunicación	100%
2	Seguimiento a las PTCCO 2022	97 - Mejora de la gestión pública	91 - Comunicación	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	100%
3	Integrar al PAC 2022, cursos de desarrollo de habilidades sociales y directivas de las personas servidoras públicas del INAPESCA.	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	90 - Colaboración y trabajo en equipo	96 - Liderazgo positivo	100%
4	Campaña de sensibilización sobre el uso responsable de los recursos materiales disponibles en la Institución	79 - Austeridad republicana	93 - Disponibilidad de recursos materiales	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	100%
5	Campaña de difusión del Código de Conducta del INAPESCA y del Decálogo de Actuación Pública del INAPESCA.	80 - Derechos humanos	85 - Transparencia y combate a la corrupción	94 - Identidad con la institución y valores	100%
6	Integrar al PAC 2022 cursos en materia de ética, derechos humanos, combate a la corrupción y austeridad republicana	79 - Austeridad republicana	80 - Derechos humanos	85 - Transparencia y combate a la corrupción	100%
7	Realizar recomendaciones de cursos, talleres, libros y películas de interés general y familiar	87 - Balance trabajo-familia	88 - Calidad de vida laboral	100 - Trabajo a distancia	100%
8	Campaña difusión de requisitos y medios para presentar denuncias ante el Comité de Ética	85 - Transparencia y combate a la corrupción	80 - Derechos humanos	94 - Identidad con la institución y valores	100%
9	Campaña en colaboración con Igualdad de Género, capsulas informativas y participación campaña HE FOR SHE	81 - Igualdad de género	82 - Igualdad y no discriminación	80 - Derechos humanos	100%
10	Integrar al PAC 2022 cursos en materia de equidad de género	80 - Derechos humanos	81 - Igualdad de género	82 - Igualdad y no discriminación	100%
11	Elaborar y publicar información sobre herramientas 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	100%
12	Promover la realización de reuniones virtuales e intercambio de información por medios electrónicos.	100 - Trabajo a distancia	91 - Comunicación	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	100%
13	Campaña de activación y relajación	87 - Balance trabajo-familia	88 - Calidad de vida laboral	99 - Reconocimiento laboral	100%
14	Envío de felicitación a las personas servidoras públicas el día de su cumpleaños.	87 - Balance trabajo-familia	88 - Calidad de vida laboral	99 - Reconocimiento laboral	100%
15	Dar a conocer el derecho de asistencia para acceder al servicio ofrecido por el CLIDDA	87 - Balance trabajo-familia	88 - Calidad de vida laboral	82 - Igualdad y no discriminación	100%

PTCCO 2023

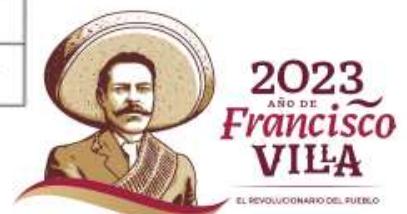
Se proyecta lograr un aumento en el índice global del INAPESCA, esperando lograr calificación mínima de 82, así como lograr un incremento de 10 puntos porcentuales en la participación del personal.

 INAPESCA INSTITUTO NACIONAL DE LA PESCA Y ACUACULTURA	Ramo	08- Agricultura y Desarrollo Rural
	UR Siglas	RJL
	UR Nombre	RJL - Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura
	Códigos de Ramo - UR	08 - RJL

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)											
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) //Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente											

Reporte de PTCCO 2023

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de Transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	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 2023, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023(PTCCO).	3-Estratégica	Difusión de los resultados de la ECCO 2023 y las PTCCO 2023 al interior del Instituto mediante correo electrónico institucional, así como en la página del Instituto.	3-Todo el personal	26/04/2023	28/04/2023	31/05/2023	Difusión mediante correo electrónico institucional y en la página del Instituto los resultados al personal.	127 - Transparencia	117 - Identidad con la Institución	123 - Organización	Alto
2	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023(PTCCO).	3-Estratégica	Difusión de las acciones realizadas como estrategia para la mejora del Clima y Cultura Organizacional	3-Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	31/06/2023	Realizar en el mes de agosto, campaña de difusión de las acciones realizadas con motivo de la ECCO y establecidas como PTCCO y enviar oficio de conocimiento a los Centros de Trabajo.	127 - Transparencia	122 - Organización	117 - Identidad con la Institución	Alto
3	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023(PTCCO).	3-Estratégica	Seguimiento a las PTCCO 2023	3-Todo el personal	26/04/2023	28/04/2023	15/11/2023	Registrar la evidencia periódica del avance de las PTCCO cumplidas en el sistema RHNET.	127 - Transparencia	122 - Organización	117 - Identidad con la Institución	Alto
4	2 - Mejorar la percepción de los mandos en relación a la toma de decisiones.	3-Estratégica	Capacitación a los mandos en temas de Liderazgo y comunicación efectiva.	3-Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Integrar al PAC 2023 los cursos: Desarrollo de habilidades para el liderazgo efectivo, curso en competencias de liderazgo y trabajo en equipo para la alta dirección pública, pensamiento estratégico.	120 - Liderazgo	112 - Capacitación	129 - Reconocimiento laboral	Alto
5	3 - Promover la cultura de prevención de accidentes en los centros de trabajo	3-Estratégica	Campaña de difusión de tips y medidas de prevención de accidentes en los centros de trabajo	3-Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	28/01/2023	Enviar mediante correo electrónico institucional, fotografías y tips para evitar accidentes de trabajo.	114 - Emergencias	118 - Gestión pública	113 - Derechos Humanos	Alto
6	4 - Promover el reconocimiento laboral y estimulo al desempeño, así como mejorar la percepción balance trabajo-familia.	3-Estratégica	Integración al PAC 2023 de cursos de desarrollo de habilidades sociales, inteligencia emocional y liderazgo.	3-Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Integrar al PAC 2023 los cursos: Comunicación efectiva, inteligencia emocional, trabajo en equipo y desarrollo de habilidades socioemocionales. Realizar difusión de los mismos a todo el personal.	124 - Reconocimiento laboral	130 - Liderazgo	112 - Capacitación	Alto
7	4 - Promover el reconocimiento laboral y estimulo al desempeño, así como mejorar la percepción balance trabajo-familia.	3-Estratégica	Brindar reconocimiento y agradecimiento escrito a público a las personas servidores públicos por años de servicio o por próxima jubilación.	3-Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Enviar a todo el personal por correo electrónico institucional reconocimiento a las personas que cumplen años de servicio o están próximos a su jubilación y entregar un reconocimiento impreso y firmado por el Director del Instituto.	124 - Reconocimiento laboral	130 - Liderazgo	126 - Trabajo en equipo	Alto
8	4 - Promover el reconocimiento laboral y estimulo al desempeño, así como mejorar la percepción balance trabajo-familia.	3-Estratégica	Campaña de difusión de reconocimiento a personal del Instituto con gran trayectoria o logros destacados.	3-Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Realizar difusiones electrónicas del personal en donde se resalten sus logros o trayectoria dentro del INAPESCA. Difusión mediante correo electrónico institucional a todo el personal.	120 - Liderazgo	124 - Reconocimiento laboral	126 - Trabajo en equipo	Alto
9	4 - Promover el reconocimiento laboral y estimulo al desempeño, así como mejorar la percepción balance trabajo-familia.	3-Estratégica	Difusión de las personas servidores públicos con premio de puntualidad y asistencia.	3-Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Realizar difusión mediante correo electrónico institucional de aquellas personas que han sido premiadas a premio de puntualidad y asistencia.	124 - Reconocimiento laboral	110 - Balance trabajo-familia	111 - Calidad de vida laboral y salud	Alto
10	4 - Promover el reconocimiento laboral y estimulo al desempeño, así como mejorar la percepción balance trabajo-familia.	3-Estratégica	Envío por parte de la Dirección de Admisiones a través de la Subdirección de Recursos Humanos correo de felicitación por cumpleaños a las personas servidores públicos del INAPESCA.	3-Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Enviar de manera mensual, felicitación pública mediante correo electrónico institucional a las personas que cumplen años.	124 - Reconocimiento laboral	110 - Balance trabajo-familia	115 - Evaluación del desempeño	Alto
11	4 - Promover el reconocimiento laboral y estimulo al desempeño, así como mejorar la percepción balance trabajo-familia.	3-Estratégica	Felicitar a las personas servidores públicos el día de su cumpleaños.	3-Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	31/12/2023	Enviar vía correo electrónico institucional, tarjeta de felicitación a los trabajadores el día de su cumpleaños.	124 - Reconocimiento laboral	120 - Liderazgo	111 - Calidad de vida laboral y salud	Alto



 INAPESCA INSTITUTO NACIONAL DE LA PESCA Y ACUACULTURA	Ramo	08- Agricultura y Desarrollo Rural
	UR Siglas	RJL
	UR Nombre	RJL - Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura
	Códigos de Ramo - UR	08 - RJL

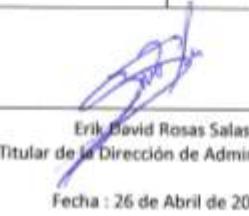
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) /Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2023

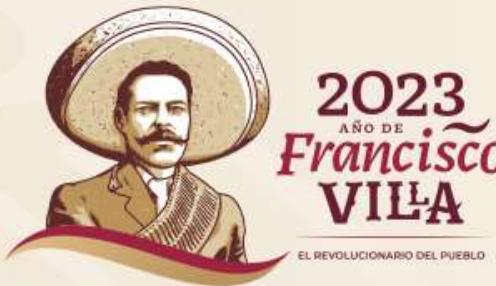
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Práctica	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
12	4 - Promover el reconocimiento laboral y estimular al desempeño, así como mejorar la percepción-balance trabajo-familia.	1- Estratégico	Flexibilización de horarios laborales como reconocimiento al desempeño al logro de objetivos y metas institucionales	1- Todo el personal	26/04/2023	08/05/2023	15/12/2023	Considerar por parte del Superior Jefe/funcionario y el/los representantes del servicio lo pertinente, podrá otorgar la salida los días normales a las 13:30 hrs al personal de confianza que cumpla su tiempo y forma con sus labores, sin perjudicar a la productividad y mejoras continuas en el trabajo.	134 - Reconocimiento laboral	131 - Calidad de vida laboral y extrínseca	130 - Balance trabajo-familia	Alto
13	5 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	1- Estratégico	Desarrollo de difusión del Código de Ética, Código de Conducta y del Código de Actuación Pública del INAPESCA, así como de la importancia de suscribir la carta compromiso del Código.	1- Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Realizar difusión del Código de Ética, Código de Conducta y del Código de Actuación Pública del INAPESCA, así como de la importancia de suscribir la carta compromiso del Código.	136 - Gestión pública	128 - Valores	129 - Integridad y no discriminación	Alto
14	6 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	2-Estratégico	Integrar al PAC 2023 cursos de sensibilización sobre las causas y efectos de la corrupción.	1- Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Integrar al PAC cursos: corrupción, dignidad, ciudadanos virtuosos.	139 - Valores	136 - Gestión pública	129 - Integridad y no discriminación	Alto
15	7 - Fomentar una cultura de denuncia y combate a la corrupción.	1- Estratégico	Campaña de difusión de los medios para presentar una denuncia y del procedimiento.	1- Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Ofrecer a conocer por medio de correo electrónico los mecanismos de denuncia que apoya el comité de ética del instituto con la finalidad de aumentar la percepción de los servidores públicos en su conocimiento sobre la presentación de denuncias.	119 - Gestión pública	129 - Integridad y no discriminación	128 - Valores	Alto
16	8 - Fomentar y difundir actividades culturales y de desarrollo personal y profesional.	3-Estratégico	Realizar recomendaciones de cursos, talleres, foros y películas y actividades de interés general y familiar.	1- Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Realizar recomendaciones de cursos, talleres, foros y películas de interés general y familiar para promover el balance trabajo-familia. Buscar y realizar convenios para obtención de descuentos en productos y servicios.	134 - Reconocimiento laboral	130 - Balance trabajo-familia	131 - Calidad de vida laboral y extrínseca	Alto
17	9 - Promover el interés del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	3-Estratégico	Campaña en colaboración con Igualdad de Género, capacidades informativas y participación campaña HE FDR SHRE.	1- Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Realizar en colaboración con Igualdad de Género, fotografías sobre equidad de género, capacidades informativas sobre género, cursos, talleres, películas, etc. Participar en la campaña HE FDR SHRE.	138 - Igualdad de género	129 - Integridad y no discriminación	133 - Derechos Humanos	Alto
18	10 - Promover al interior del Instituto acciones que contribuyan a lograr la equidad de género.	1-Estratégico	Integrar al PAC 2023 cursos en materia de equidad de género.	1- Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Integrar al PAC 2023 los cursos: 'Violencia contra las mujeres en el ambiente laboral, atención a casos de festejamiento y acoso sexual en la APF, masculinidades: modelos para transformar, comunicación inclusiva y sin sesismo, clistar al protagonista', dedicadas a la igualdad entre mujeres y hombres, descolonialidad al género.	118 - Igualdad de género	129 - Integridad y no discriminación	133 - Derechos Humanos	Alto
19	11 - Fomentar ambiente cursos de trabajo.	3-Estratégico	Campaña de difusión de acciones para mejorar el clima y cultura organizacional	1- Todo el personal	26/04/2023	23/05/2023	15/12/2023	Ofrecer periódicamente a través del correo electrónico institucional difusión de recomendaciones para mejorar el ambiente de trabajo y relaciones con los colaboradores.	129 - Integridad y no discriminación	136 - Gestión pública	126 - Trabajo en equipo	Alto
20	12 - Dar mayor difusión de las prestaciones que tienen derecho los trabajadores del INAPESCA.	1-Estratégico	Realizar difusión de las prestaciones a que tienen derecho los servidores públicos del INAPESCA para brindar mayor certeza de ellos.	1- Todo el personal	26/04/2023	01/05/2023	15/12/2023	Realizar difusión mediante correo electrónico institucional de las prestaciones, enviar una cada 15 días.	130 - Balance trabajo-familia	133 - Calidad de vida laboral y extrínseca	129 - Integridad y no discriminación	Alto

Firma:



Erik David Rosas Salas
 Titular de la Dirección de Administración

Fecha : 26 de Abril de 2023



GRACIAS



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



INAPESCA
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA
Y ACUACULTURA