

# PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2022

---

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS



**BIENESTAR**  
SECRETARÍA DE BIENESTAR



**INAPAM**  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS  
PERSONAS ADULTAS MAYORES



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

## **CONTENIDO**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>   | <b>3</b>  |
| <b>ANÁLISIS CUANTITATIVO</b>                                | <b>4</b>  |
| <b>ANÁLISIS CUALITATIVO</b>                                 | <b>35</b> |
| <b>ANÁLISIS COMPARATIVO</b>                                 | <b>38</b> |
| <b>ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE INSTITUCIONES</b>             | <b>39</b> |
| <b>EFFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO</b>                        | <b>42</b> |
| <b>DEFINICIÓN DE OBJETIVOS</b>                              | <b>43</b> |
| <b>DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN</b>            | <b>44</b> |
| <b>DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LOS PTCCO</b> | <b>45</b> |
| <b>PRÁCTICA O ACCIÓN RELACIONADA CON EL LIDERAZGO</b>       | <b>46</b> |
| <b>PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN</b>      | <b>47</b> |

## INTRODUCCIÓN

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (**ECCO**), es un instrumento que permite valorar algunos factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen institucional.

Tiene como objetivo conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal que laboran a distancia, de forma presencial y mixta.

Se aplica anualmente con el fin de que sus resultados sirvan para orientar acciones que permitan la construcción de espacios donde las personas servidoras públicas se sientan motivadas y reconocidas. Asimismo, para que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes, para la mejora del Instituto.



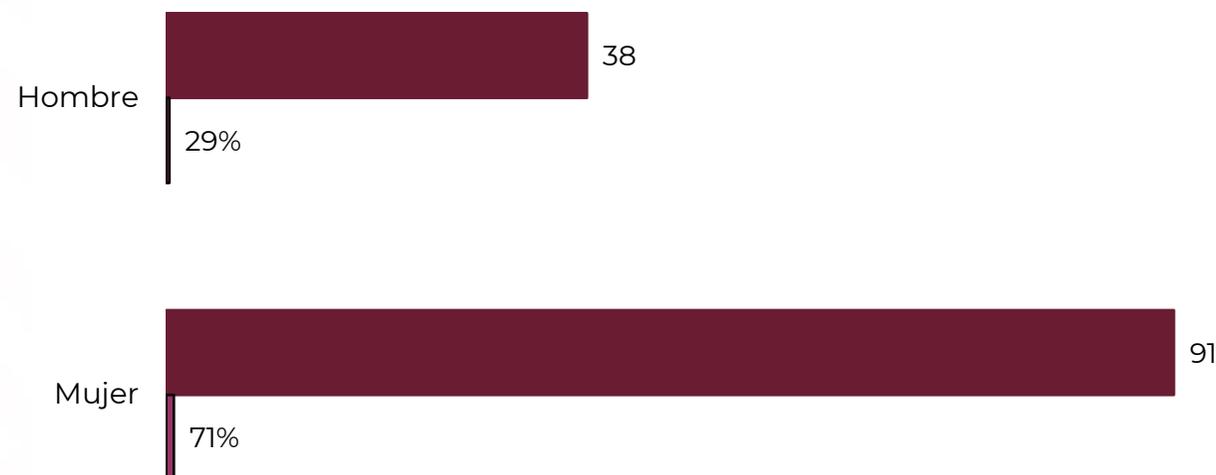
## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

El presente apartado tiene la finalidad de mostrar los datos obtenidos durante la aplicación de la ECCO 2021.

Durante la aplicación, se logró la participación de 129 personas servidoras públicas del INAPAM, de las cuales, 38 personas pertenecen al género Hombre, representado el 29% de la participación, y el 71% pertenecientes al género Mujer.

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

### 4.- ¿El entrevistado es? / 2021

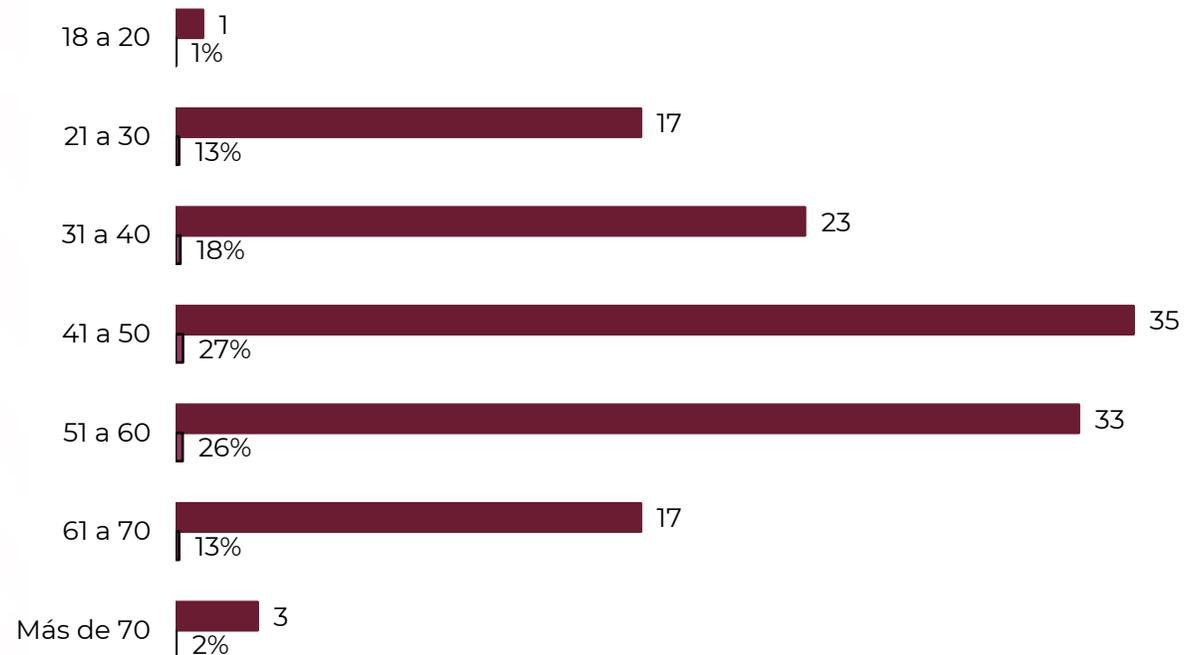


## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Del total de personas encuestadas, se puede observar que la edad de la mayoría de los participantes oscila entre los 41 a 50 años, representando el 27%, seguido del rango de 51 a 60 años con un 26% de participación.

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2021

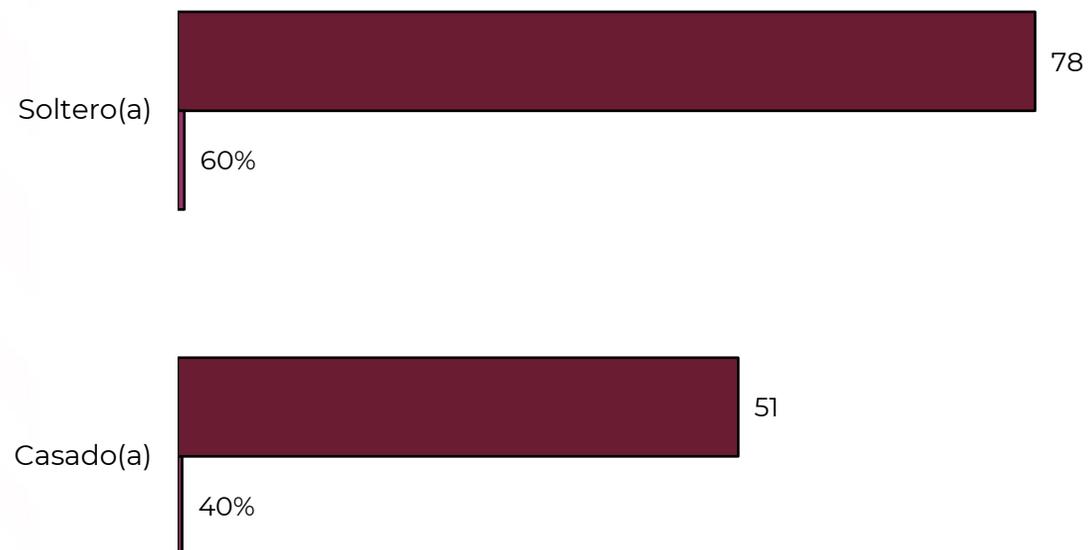


## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Del 100% de las personas servidoras públicas encuestadas, se puede observar que la mayor participación es de las personas solteras, representado el 60%, en comparación con las personas casadas, las cuales representan el 40% restante.

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2021



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La siguiente gráfica muestra el nivel de estudios de las personas servidoras públicas del INAPAM encuestadas.

Se puede observar que el 51% cuenta con Estudios Profesionales completos; el 14% con Estudios Técnicos; el 11% con Estudios Profesionales incompletos; y en 10% con Maestría.

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

### 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2021

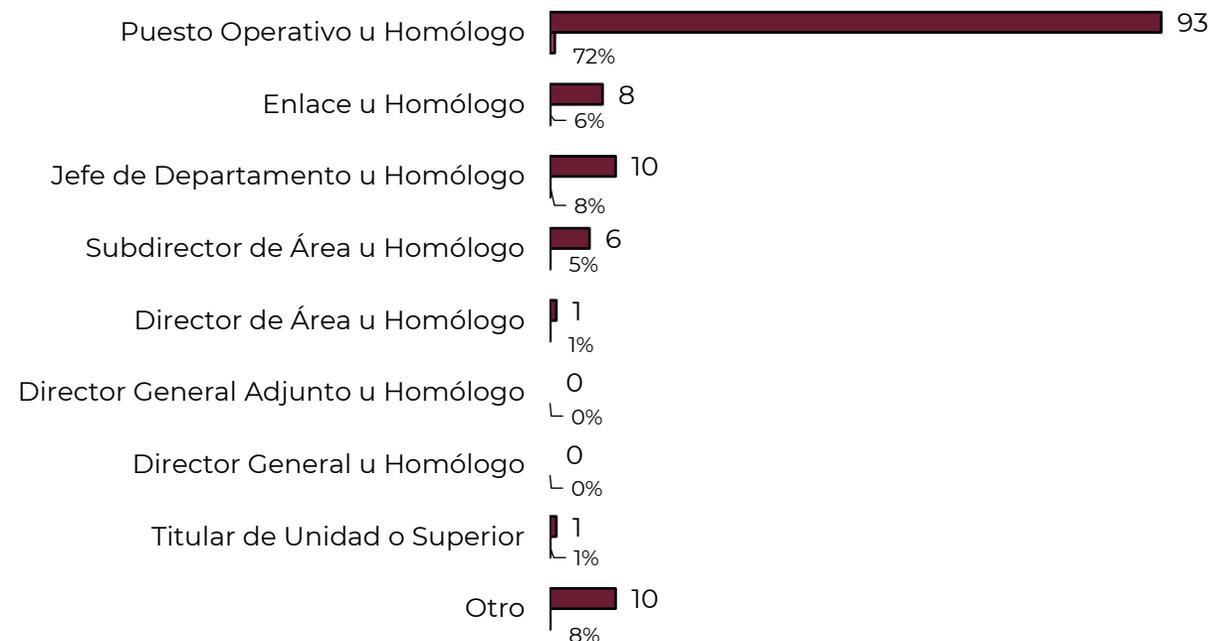


## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

De las 129 personas servidoras públicas encuestadas, la mayor participación en el ejercicio se obtuvo del personal operativo, con un 72% del total, en comparación con el 8% que representan los Jefes de Departamento, como los segundos con mayor participación.

### 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2021

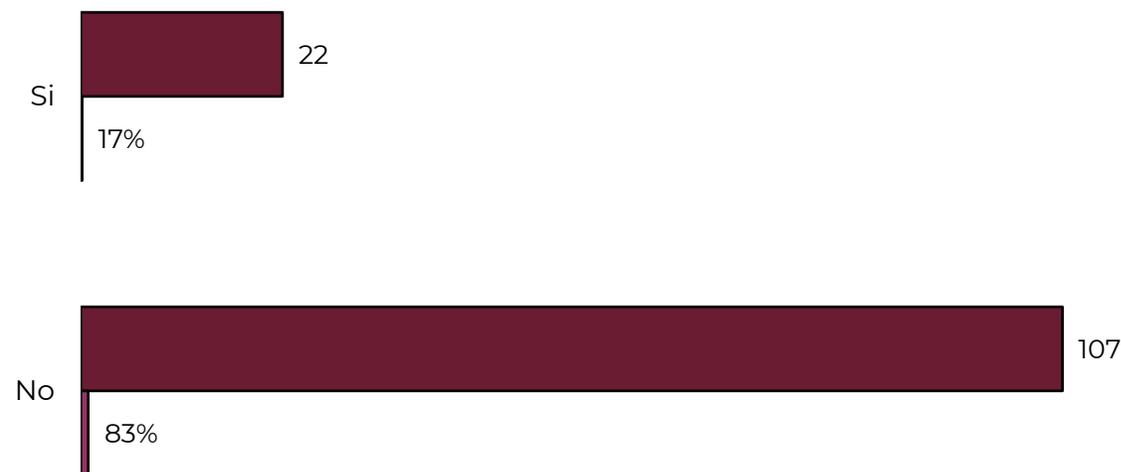


## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El 83% de los participantes mencionaron **NO** ocupar un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera, el 17% restante **SI** lo hace.

### 13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2021

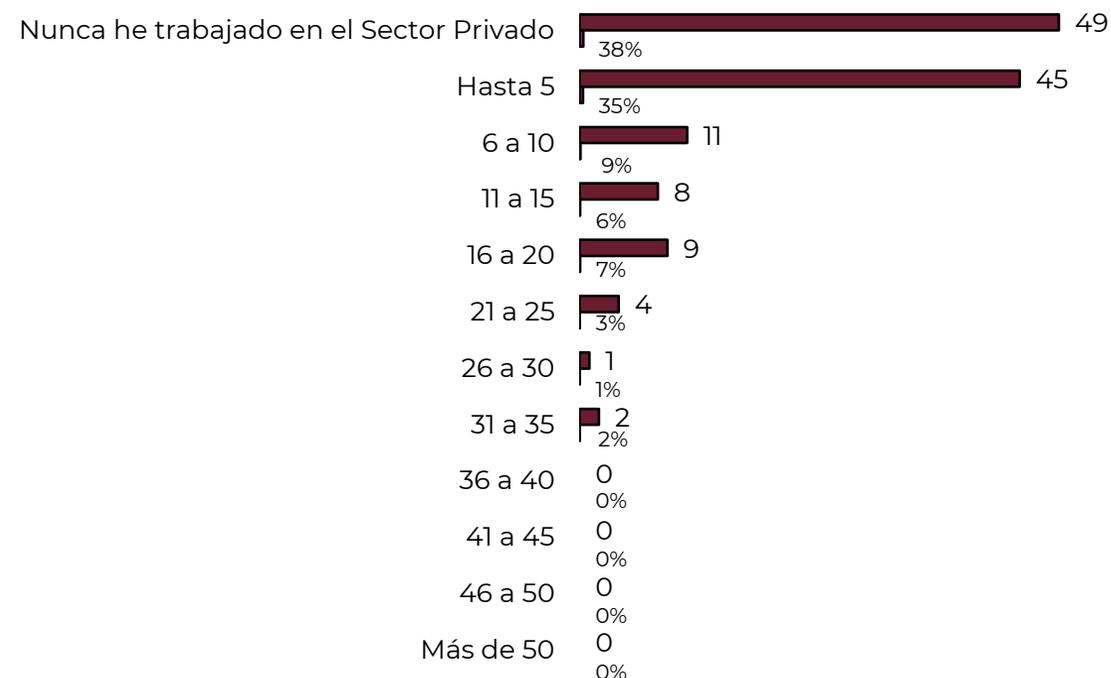


## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Referente a los años laborados en el Sector Privado, la mayoría de los participantes mencionaron Nunca haber trabajado en el Sector Privado, representando el 38%, seguidos por aquellos que laboraron hasta 5 años, con el 35 %, y el 27% restante mencionó haber laborado más de 6 años.

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

### 10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2021

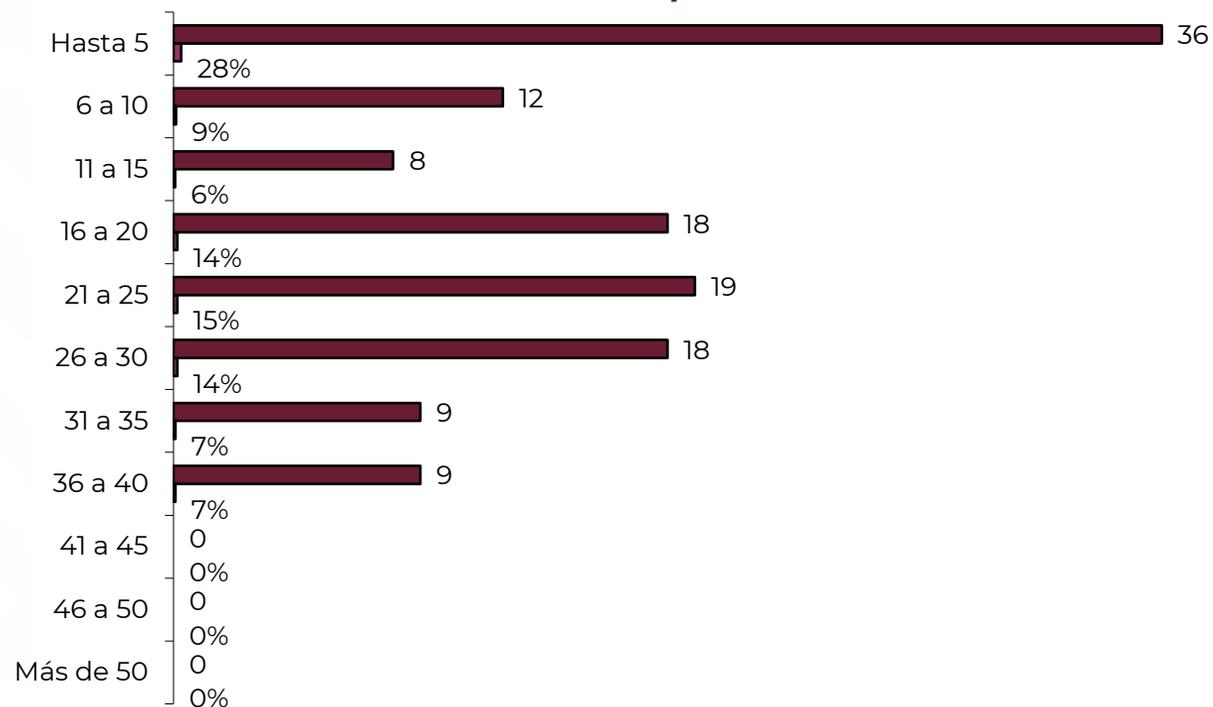


## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En cuanto a la experiencia en el Sector Público, el 36% de los participantes han trabajado hasta 5 años; el 15% entre 6 a 15 años; y el 49% restante entre 16 a 40 años de servicio.

### 9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2021

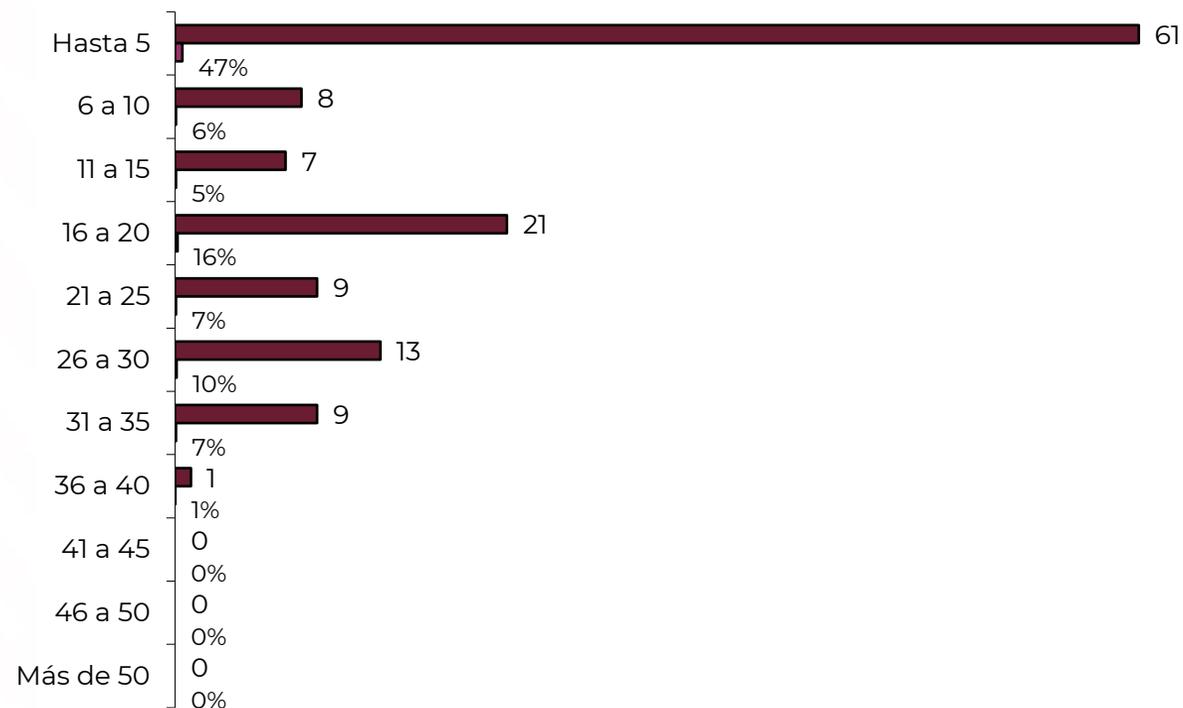


## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

La siguiente gráfica muestra que el 47% de los participantes han estado en su puesto actual hasta por 5 años, lo que representa a 61 personas servidoras públicas, asimismo, el 11% han estado entre 6 a 15 años; posteriormente el 16% de participación refleja que se han encontrado en su puesto entre 16 a 20 años; y el 24% restante entre 21 a 40 años.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2021

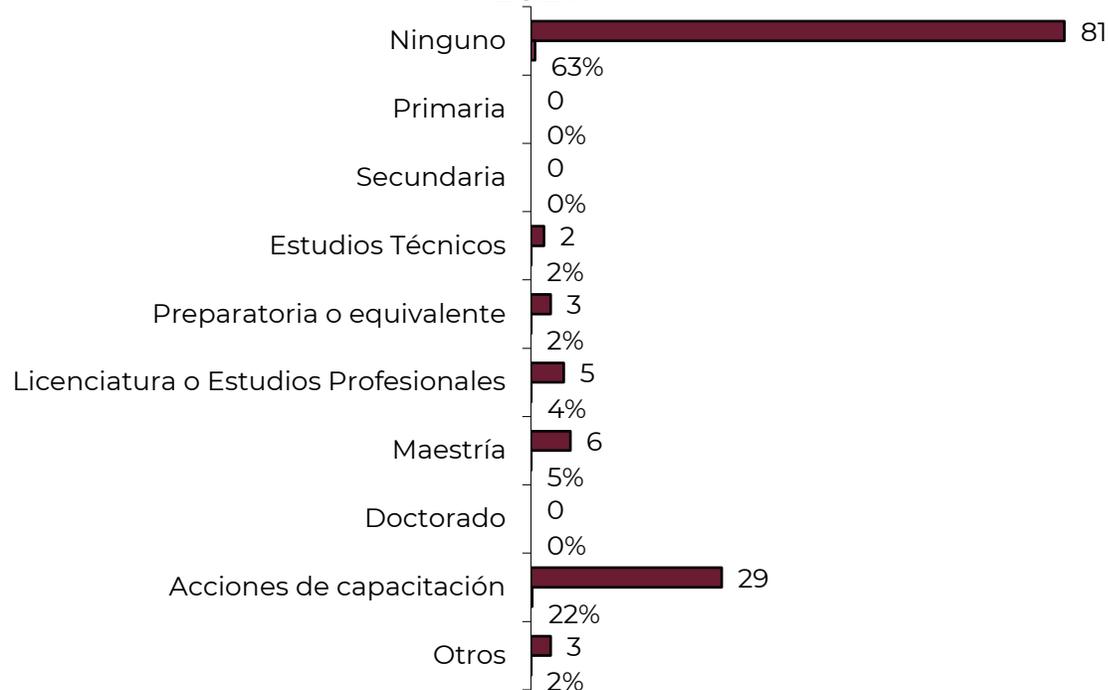


## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Con relación a los estudios realizados actualmente, el 63% de los servidores públicos afirmó no estar cursando ningún tipo de estudio; el 22% realiza acciones de capacitación; el 4% se encuentra en estudios técnicos o Preparatoria; y el 9% realizando estudios de Licenciatura o Maestría.

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

### 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2021



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

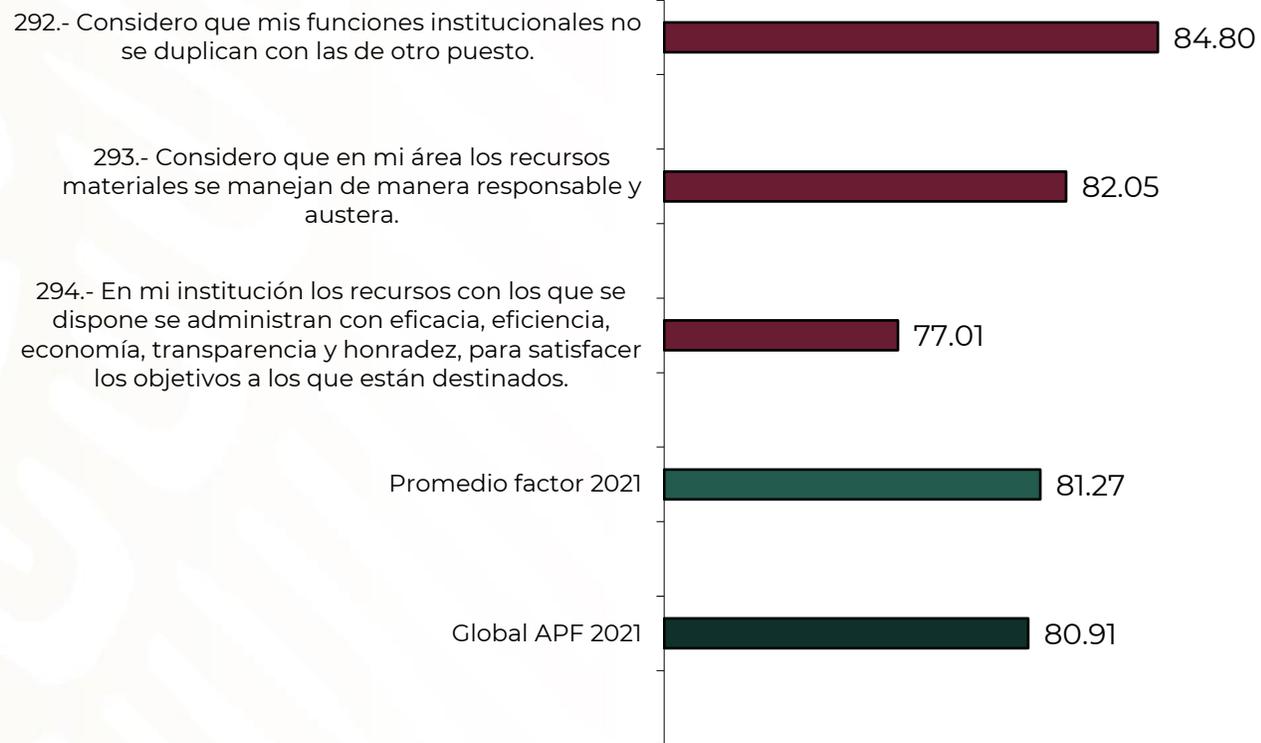
### FACTORES

A continuación se presentan los resultados de cada uno de los Factores aplicados en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), teniendo como Índice Global del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) el 77.4%, en comparación con 80.93% del promedio Global de la Administración pública Federal (APF).

## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

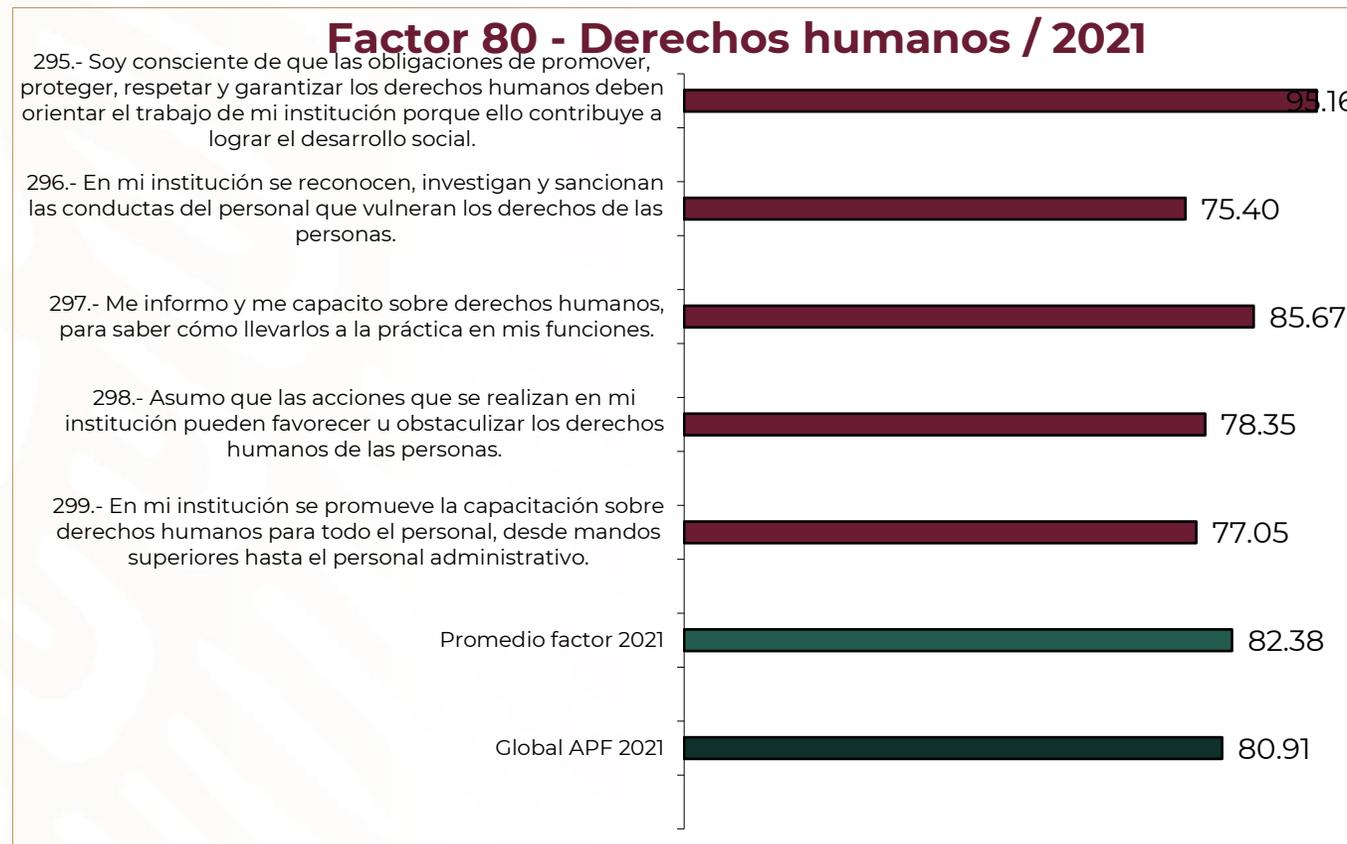
## FACTORES

### Factor 79 - Austeridad republicana



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

### Factor 81 - Igualdad de género



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

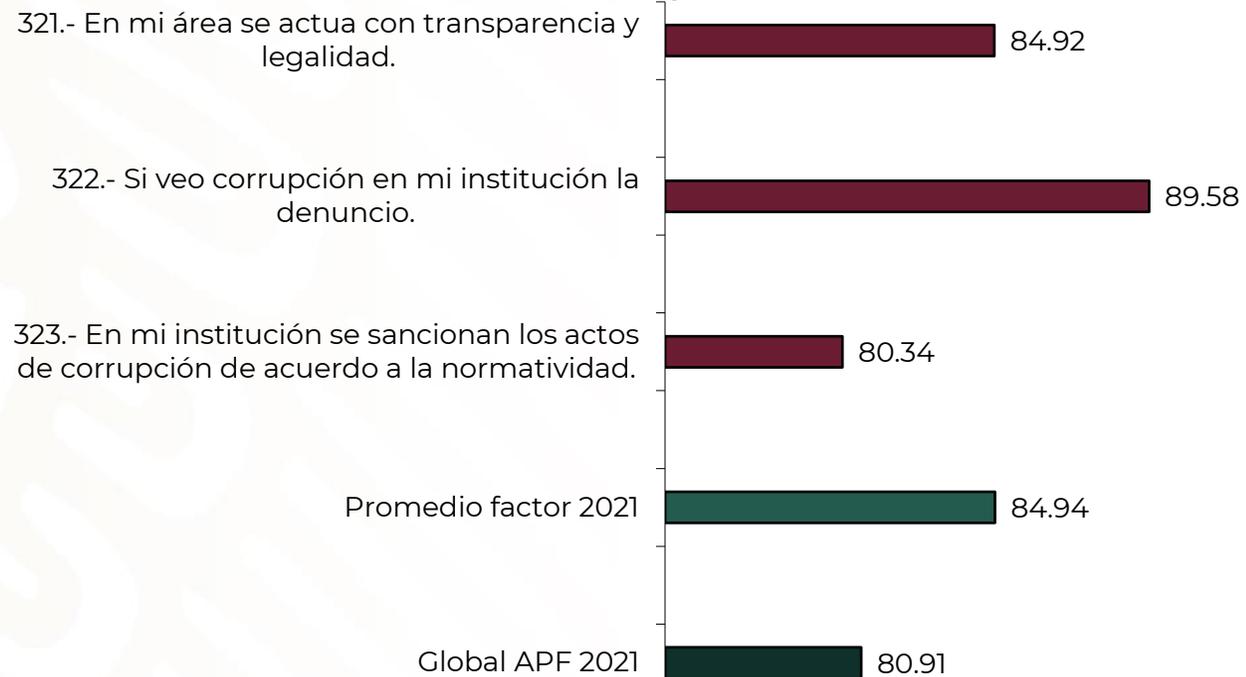
## FACTORES



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

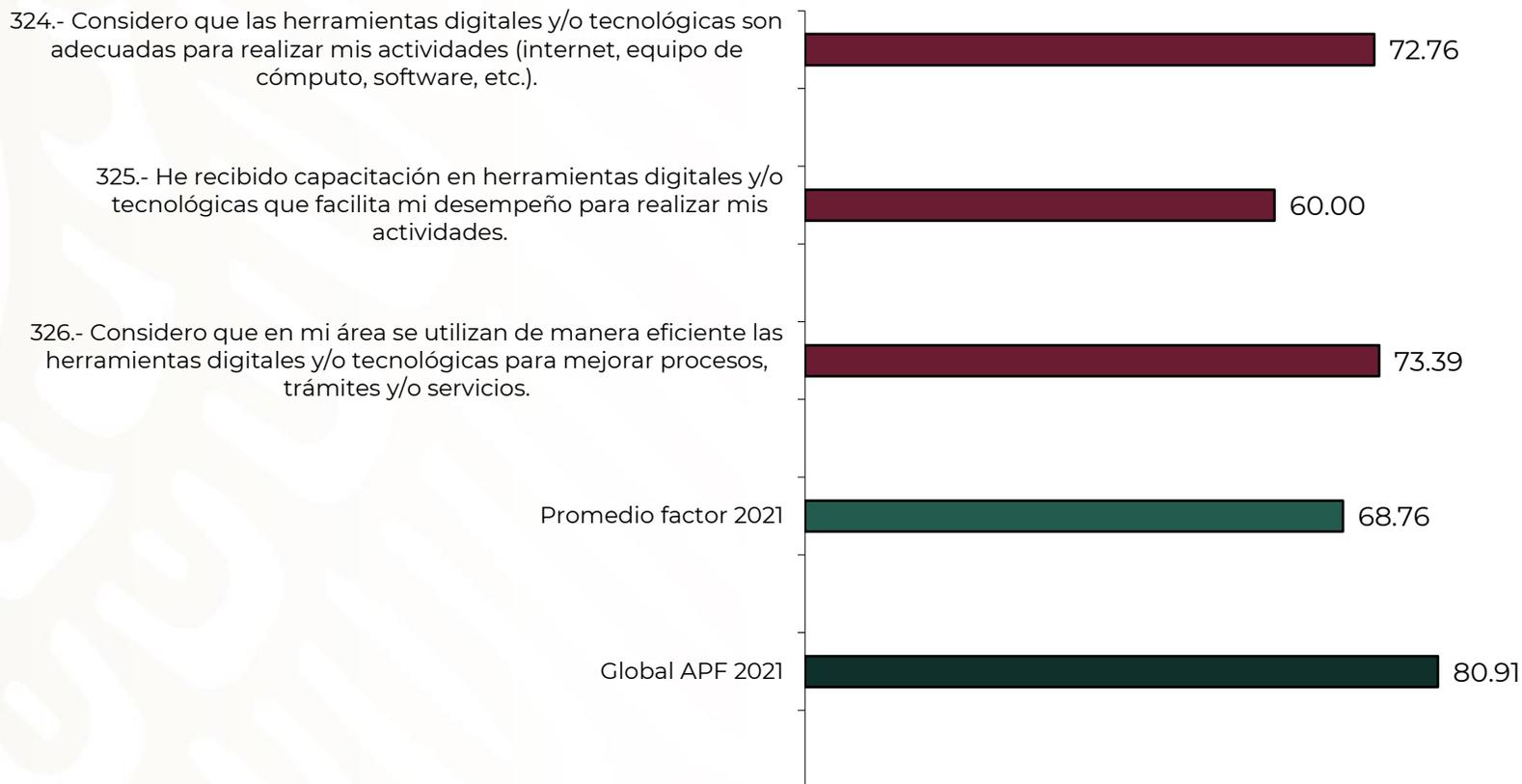
### Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

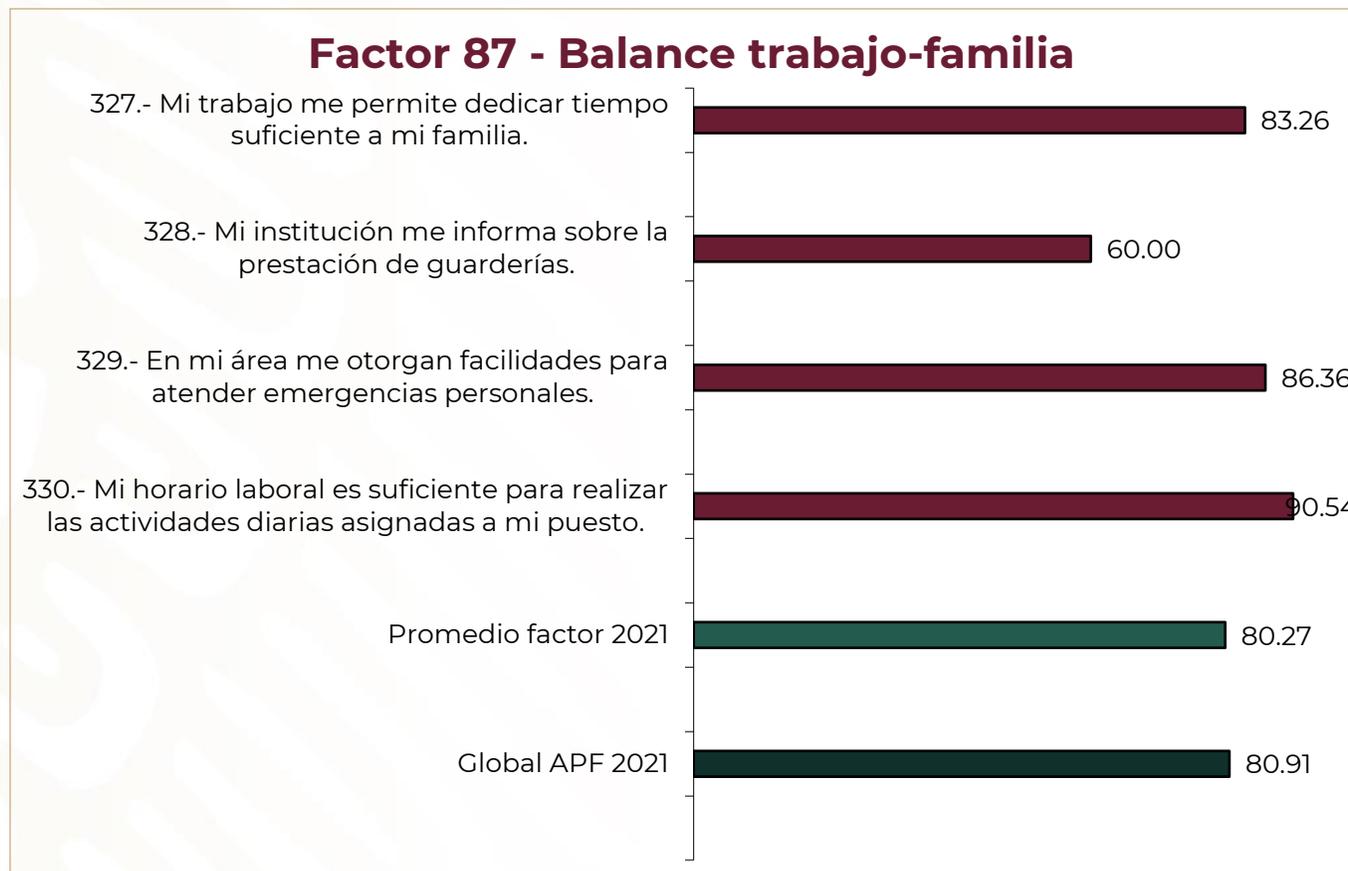
## FACTORES

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



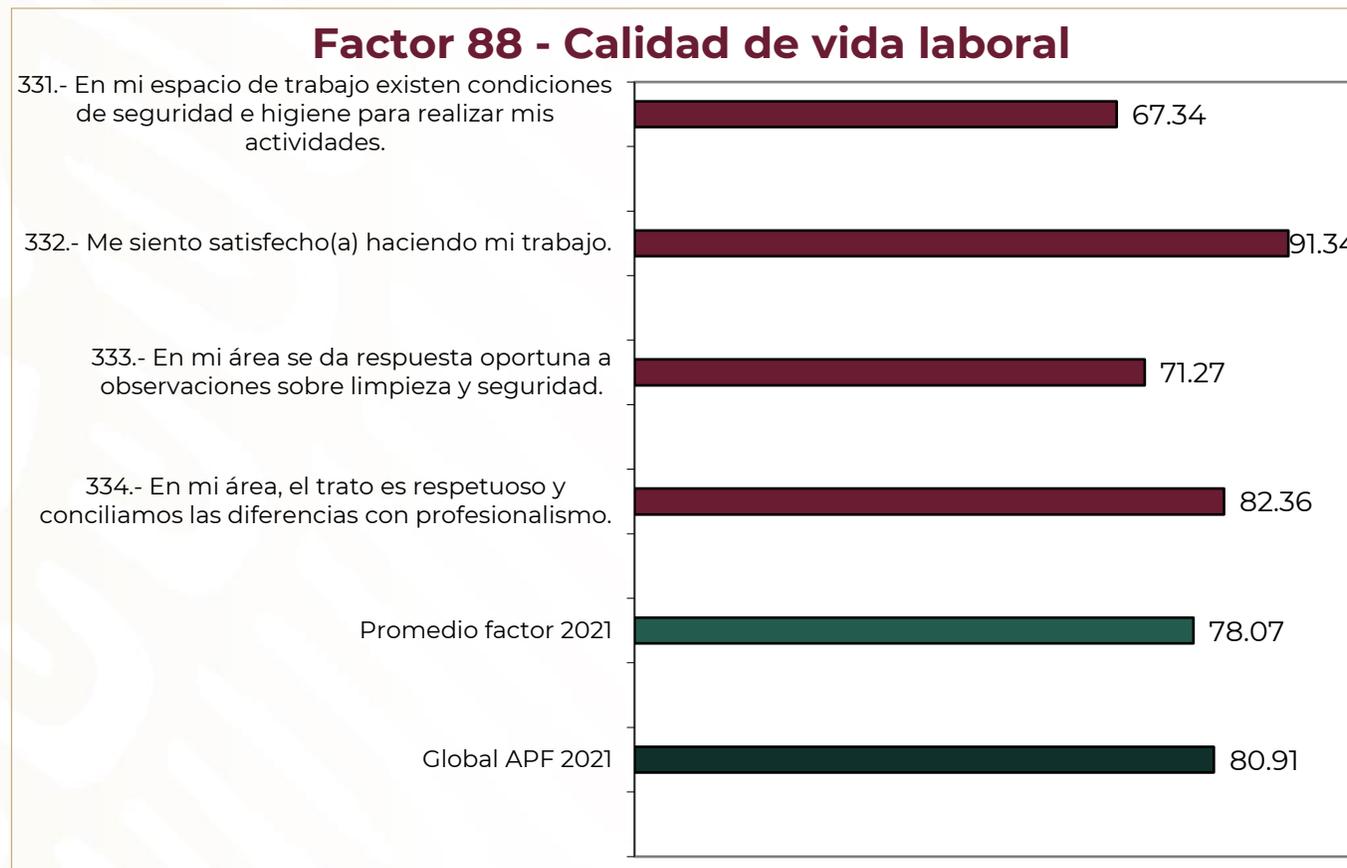
## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

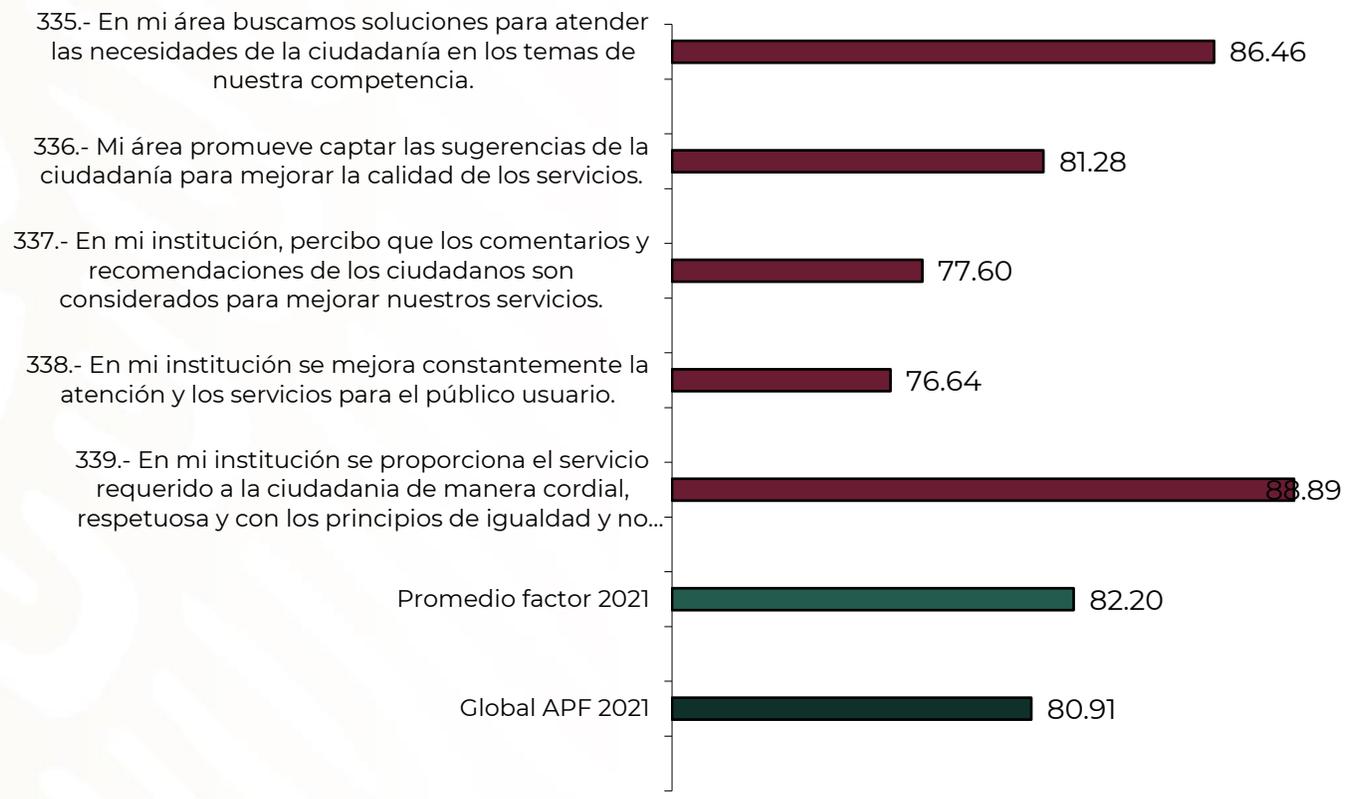
## FACTORES



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

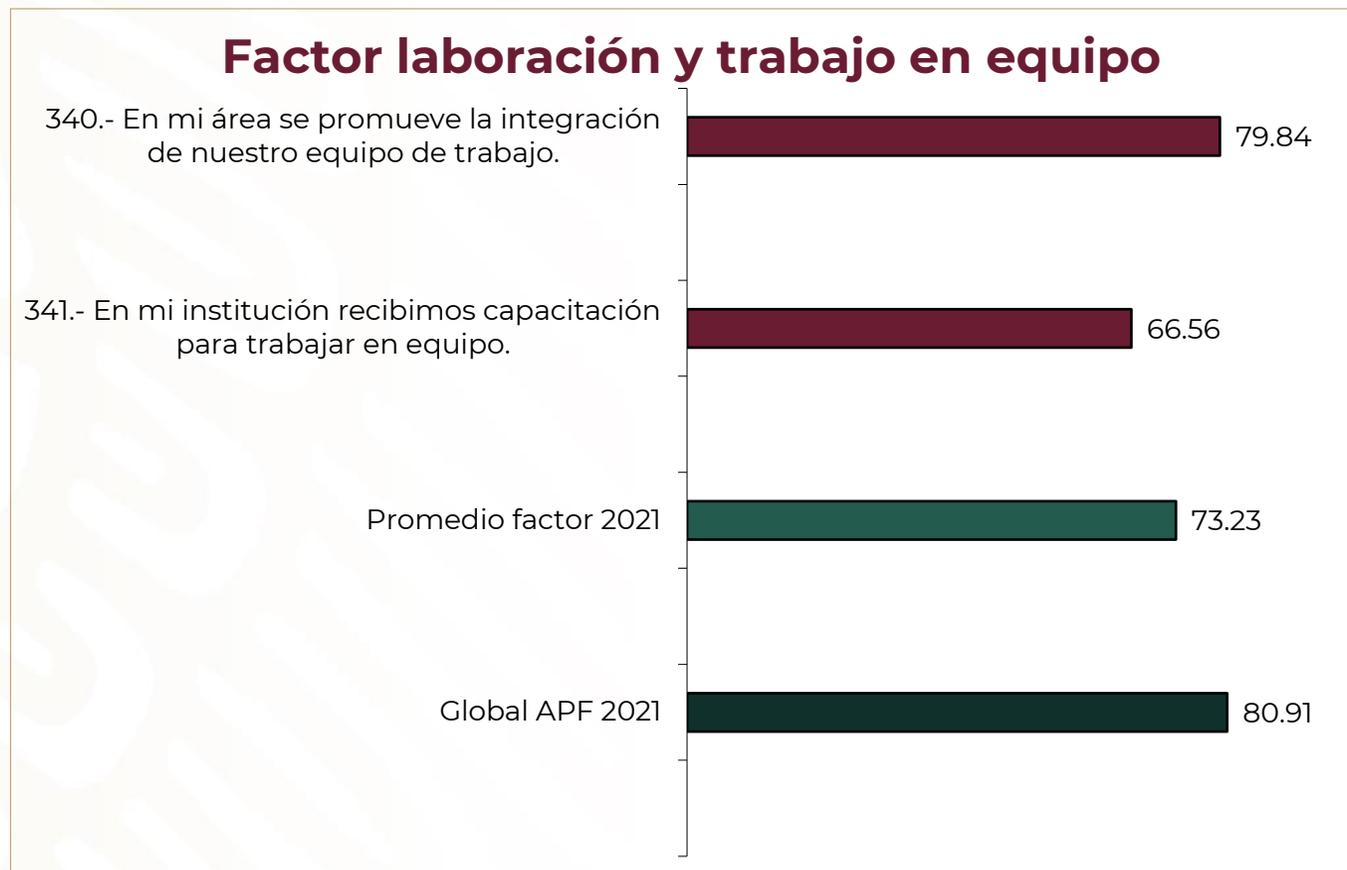
## FACTORES

### Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

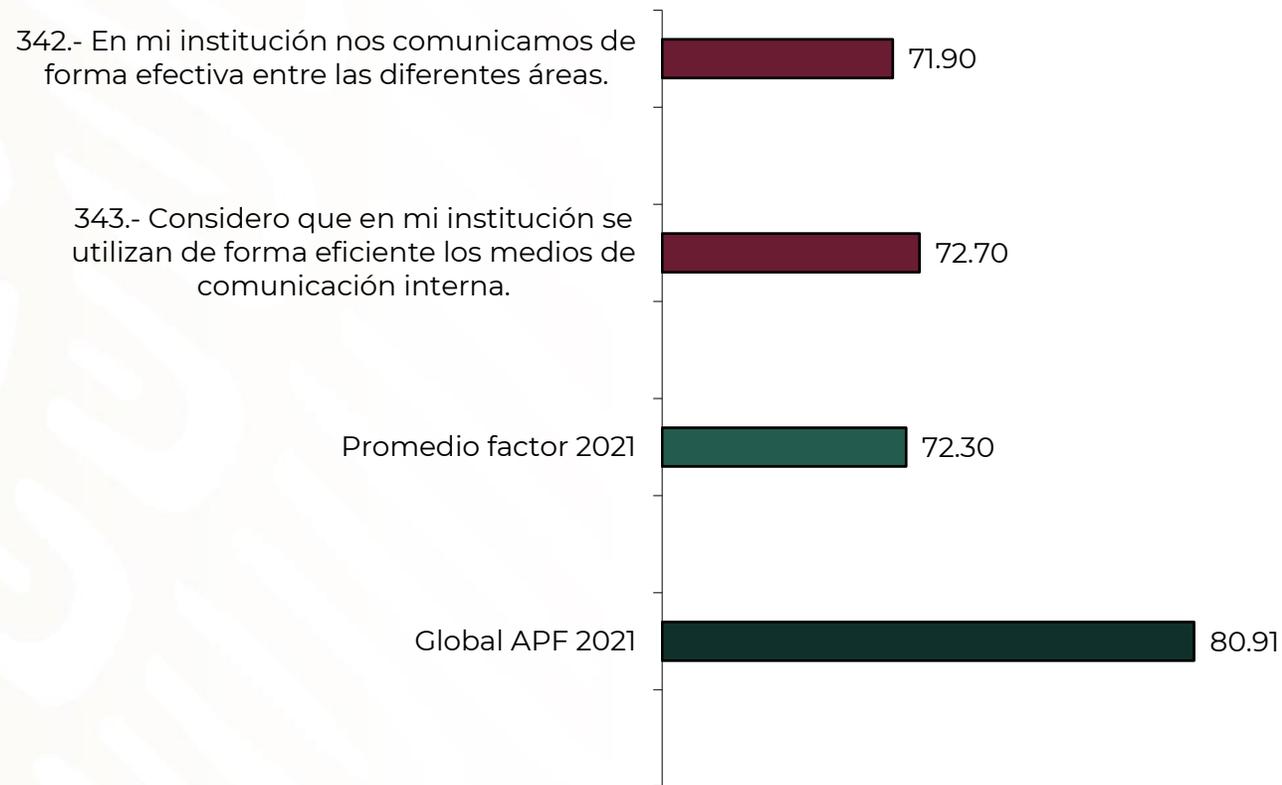
## FACTORES



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

### Factor 91 - Comunicación



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

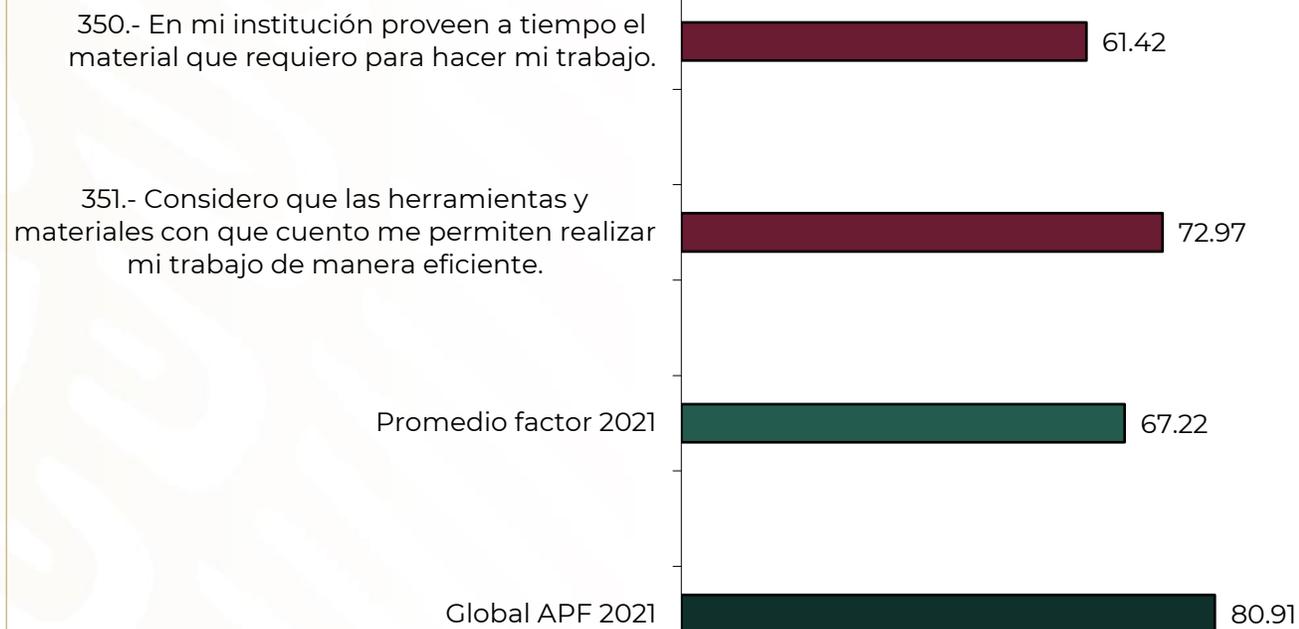
### Factor 92 - COVID-19 / 2021



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

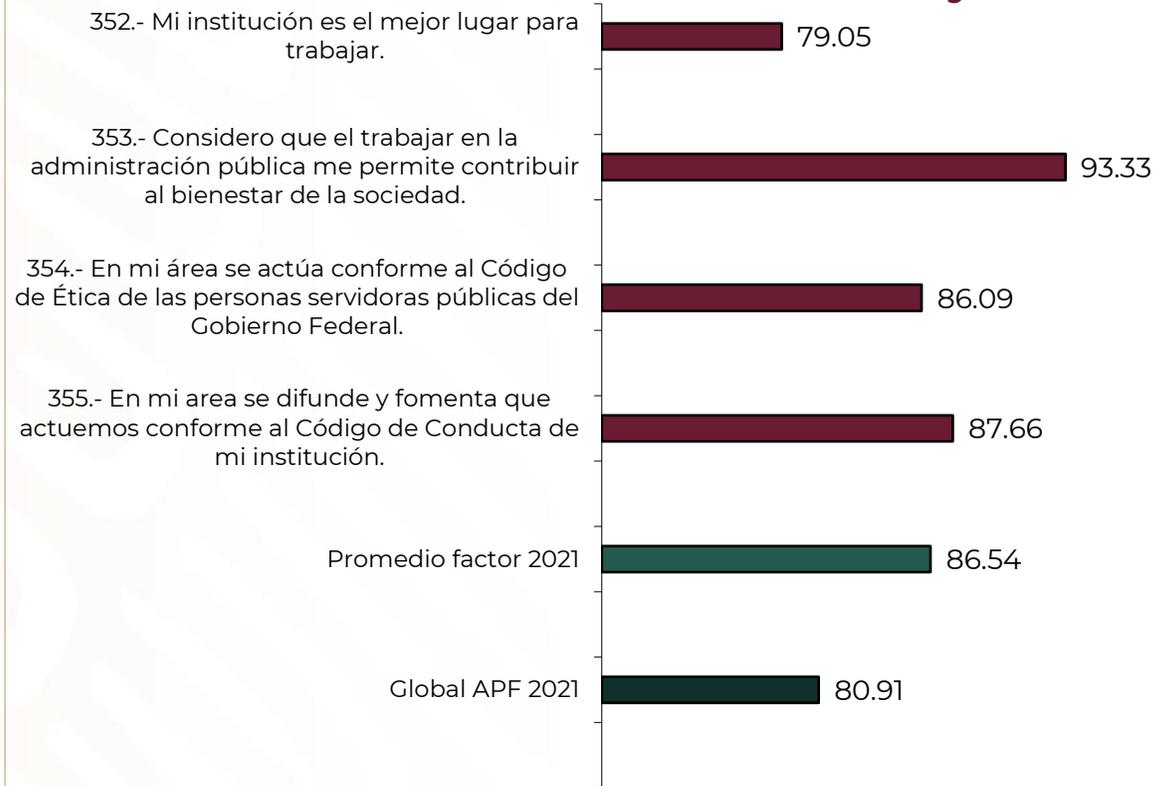
### Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

### Factor 94 - Identidad con la institución y valores



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

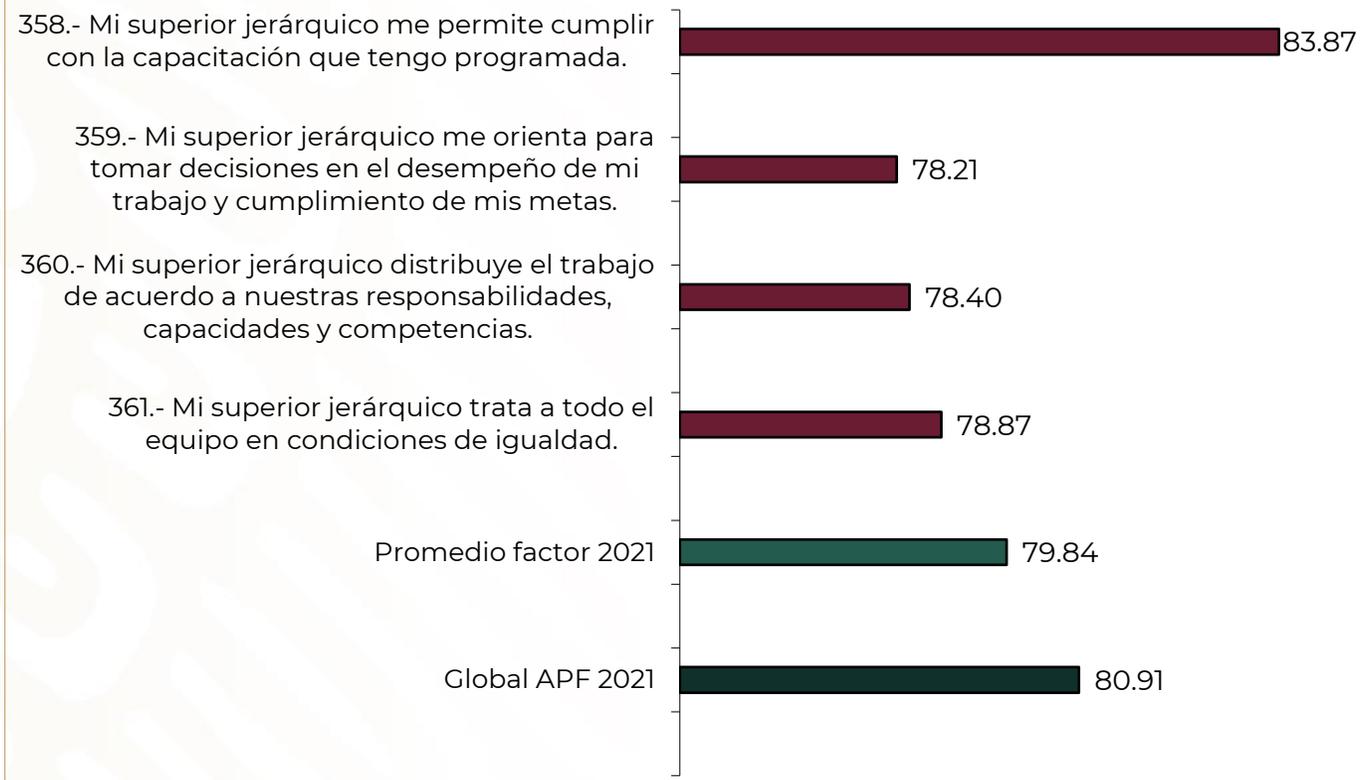
### 95 - Impacto de la encuesta en mi institución



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

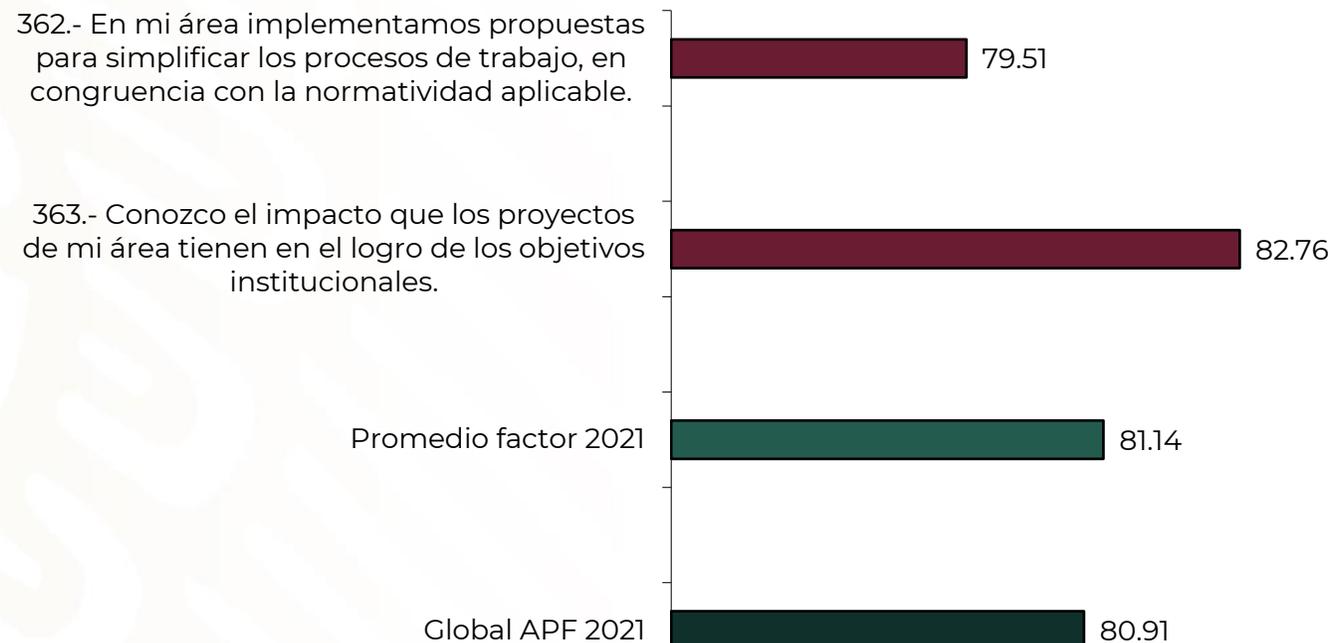
### Factor 96 - Liderazgo positivo



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

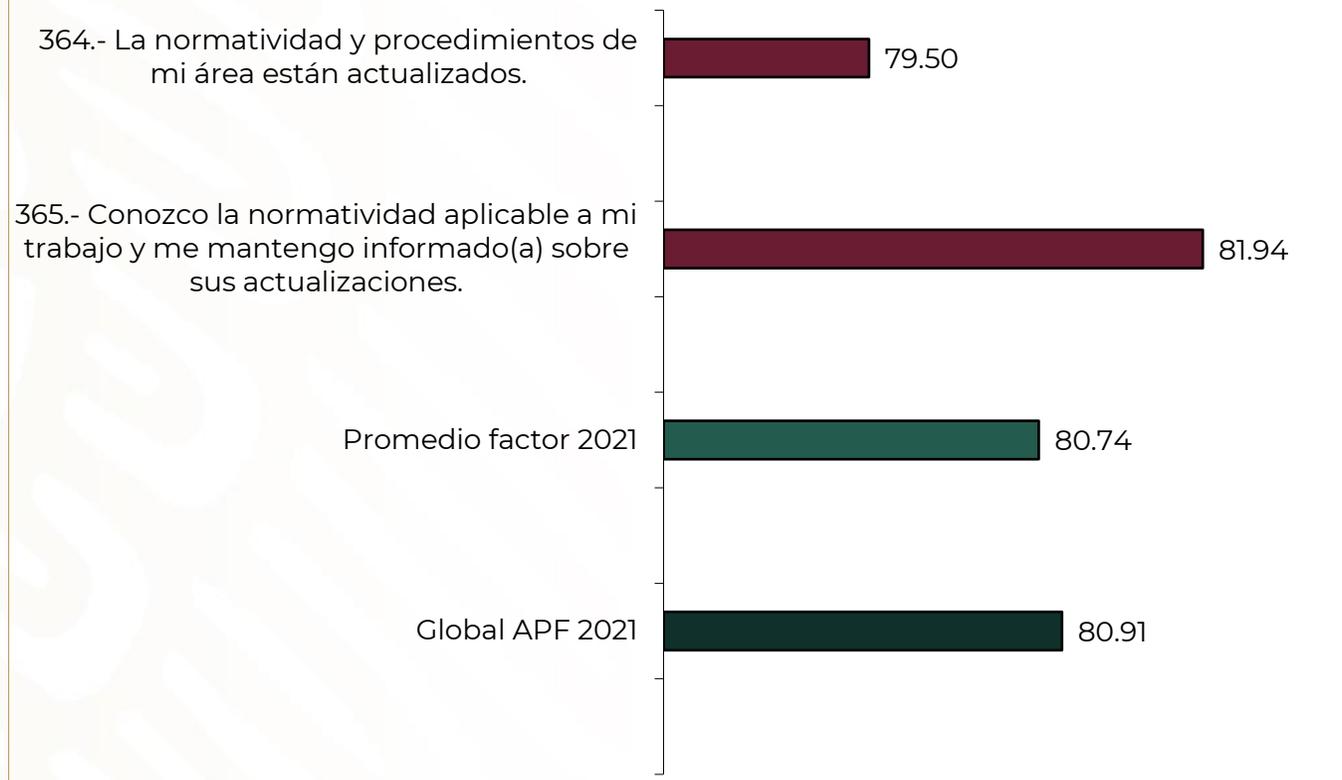
### Factor 97 - Mejora de la gestión pública



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES

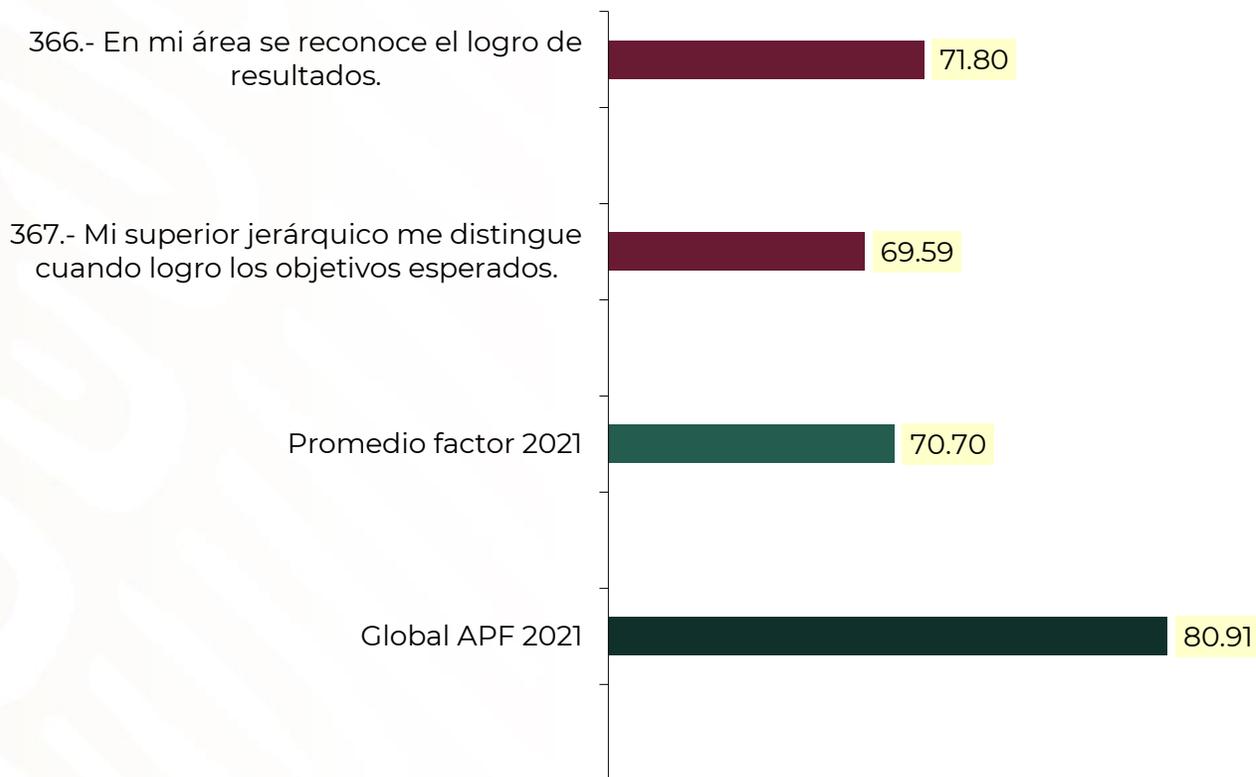
### Factor 98 - Normatividad y procesos



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

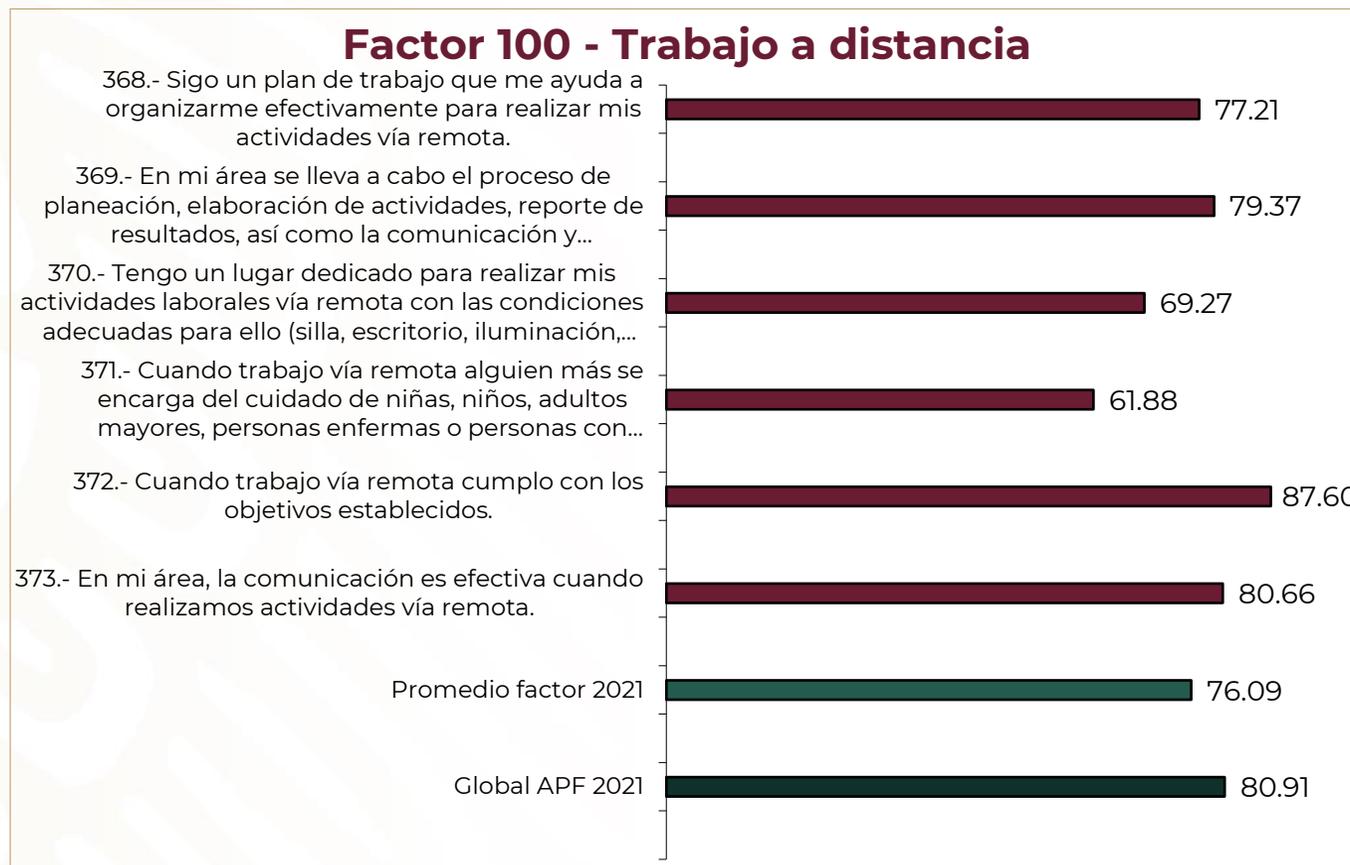
## FACTORES

### Factor 99 - Reconocimiento laboral



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## FACTORES



## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

## COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Después de realizar un análisis al archivo que contiene los comentarios y sugerencias se pudo observar que de las 129 personas servidoras públicas del INAPAM que participaron en la ECCO 2021, se registraron 26 comentarios, las cuales se distribuyeron de la siguiente manera:



| Área         | Sugerencia | Felicitación o Reconocimiento | Queja    | Otro     | Total     |
|--------------|------------|-------------------------------|----------|----------|-----------|
| INAPAM (DG)  | 2          | 1                             | 1        | 0        | 4         |
| DAF          | 1          | 0                             | 1        | 0        | 2         |
| DFOPP        | 3          | 1                             | 5        | 1        | 10        |
| DGERO        | 3          | 1                             | 2        | 1        | 7         |
| OIC          | 0          | 3                             | 0        | 0        | 3         |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>6</b>                      | <b>9</b> | <b>2</b> | <b>26</b> |



## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Del cuadro anterior se puede observar que estos datos están conformados por 9 sugerencias, 6 felicitaciones o reconocimientos, 9 quejas y 1 del rango de otros.

Y se puede resumir de la siguiente manera:

## COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

| Área        | Comentario  | Opinión                       |
|-------------|---|-------------------------------|
| INAPAM (DG) | Es importante compartir siempre los resultados de las Encuestas realizadas a los trabajadores del Instituto, como en este caso Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, Cuestionario de Salud (este último lo aplicaron y nunca informaron los resultados obtenidos). Gracias.   | Sugerencia                    |
|             | Permitir y tener un espacio con computadora con cámara y sonido y acceso a plataformas  | Felicitación o Reconocimiento |
|             | Al interior del Instituto se encuentran personas fungiendo como homólogos a subdirector sin comprobar que cuentan con la capacitación requerida para ello y hay otras personas que fungen como "consejeras" del Director General pero que solo han hecho las cosas mal, realizan contrataciones con procedimientos que no deberían presentarse, realizan contrataciones con empresas sancionadas por no revisar el RUPC y discriminan a los trabajadores con palabras, acciones y burlas. Han despedido a gente diciendo que son unos pendejos y desprestigiando sus carreras sin motivo, solo porque no resultaron ser de su agrado. Se han denunciado estas situaciones al OIC de INAPAM pero la Titular Marcela Cortés es muy amiga de estas personas (sergio angulo Gómez y Sabina Durán Palacios) y no ha tomado acciones para poner un remedio o investigar la situación. | Queja                         |
| DAF         | Sería bueno agrupar por temas las preguntas.  | Sugerencia                    |
|             | Manifiesto mi inconformidad respecto de los planes que existen de desaparecer al instituto bajo la idea de un ahorro presupuestal pues no se está considerando el desempleo que esto generaría ni la falta de ingresos de las familias que dependen del familiar que se encuentra trabajando en el instituto  | Felicitación o Reconocimiento |



## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

## COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

| Área  | Comentario   | Opinión                       |
|-------|--|-------------------------------|
| DFOPP | Serviría de mucho que se hubiese una mejor armonía entre los jefes y el equipo puesto que hubiese mejor desempeño laboral sin favoritismo. creo que si tienes un equipo contento será mejor el desempeño productivo.   | Sugerencia                    |
|       | Agradezco al INAPAM por el ambiente laboral y las condiciones con la que diariamente realizo mi trabajo y me permite desarrollar mis habilidades y competencias.   | Felicitación o Reconocimiento |
|       | No cuento con espacio para desarrollar mi actividad por lo consiguiente apoyo un área diferente a la mía. Considero que no importa atender la parte psicológica de los adultos mayores.  | Queja                         |
|       | No existe una comunicación clara y eficiente entre nuestra área y la superior jerárquica. Los problemas que se presentan los exponemos a nuestros superiores jerárquicos, pero no dan solución o tardan demasiado  | Otro                          |
| DGERO | que se realice la limpieza en el inmueble diariamente, ya que sólo un día a la semana se lleva a cabo, considero que es de suma importancia por la situación de COVID 19   | Sugerencia                    |
|       | Un reconocimiento y agradecimiento a mi institución por haber cuidado del personal durante la pandemia.  | Felicitación o Reconocimiento |
|       | Por favor favorezcan el trabajo en casa, hay evidencia que respalda esta manera de trabajo tanto en su efectividad como en la prevención de la COVID-19. Es increíble que sigamos pensando que acudir a trabajar a una oficina es la única manera en la que se puede lograr exponiendo la salud de las personas cuando todo el trabajo administrativo puede ser realizado desde casa. Una queja que hago es que por favor no disminuyan ya más el presupuesto para trabajar en los centros gerontológicos de las personas adultas mayores, cada vez esta reducción del gasto lejos de ser austera se ha vuelto mezquina en perjuicio de las personas adultas mayores a las que brindamos atención. | Queja                         |
|       | Que la limpieza debe de ser todos los días   | Otro                          |
| OIC   | Considero que estas encuestas de Clima y Cultura Organizacional contribuyen a identificar, algunos aspectos o deficiencias, que pudieran estar ocurriendo, pero a la vez, permiten retroalimentar, ciertos aspectos o conceptos o situaciones, para mejorar, como Institución o de dentro de las mismas áreas operativas o administrativas.  | Felicitación o Reconocimiento |

## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARACIÓN CONTRA EL SECTOR AL QUE PERTENECE EL INAPAM

En comparativa con la última aplicación de la ECCO en el INAPAM, se puede observar que se cuenta con un índice menor al del año previo de participación, asimismo, el Instituto se encuentra un punto por debajo de la Secretaría de Bienestar y lidera el sector el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

| No. | Institución   | 2019  | 2021  |
|-----|---|-------|-------|
| 1   | Secretaría de Bienestar   | 79.23 | 78.69 |
| 2   | Instituto Nacional de Desarrollo Social   | 80.1  | 85.51 |
| 3   | Instituto Nacional de la Economía Social  | 77.39 | 84.15 |
| 4   | Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores                                  | 79.81 | 77.4  |
| 5   | Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social                  | 85.95 | 87.99 |
| 6   | Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad | 74.26 | 80.61 |
| 7   | Instituto Mexicano de la Juventud   | 80.1  | 74.56 |
| 8   | Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías                                    | 77.43 | 72.62 |



## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARACIÓN CONTRA INSTITUCIONES DEL TAMAÑO DEL INAPAM

En comparativa con las Instituciones del mismo tamaño del INAPAM, se puede observar que el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, cuenta con un índice global mayor, seguido del Instituto Nacional de Desarrollo Social, para encontrarse en tercer lugar al Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, con un índice del 77.4%.

| No. | Institución  | 2019  | 2021  |
|-----|--|-------|-------|
| 1   | Instituto Nacional de Desarrollo Social                            | 80.1  | 85.51 |
| 2   | Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores                 | 79.81 | 77.4  |
| 3   | Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social | 85.95 | 87.99 |
| 4   | Instituto Mexicano de la Juventud                                  | 80.1  | 74.56 |
| 5   | Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías                   | 77.43 | 72.62 |

## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARACIÓN ENTRE ÁREAS DEL INAPAM

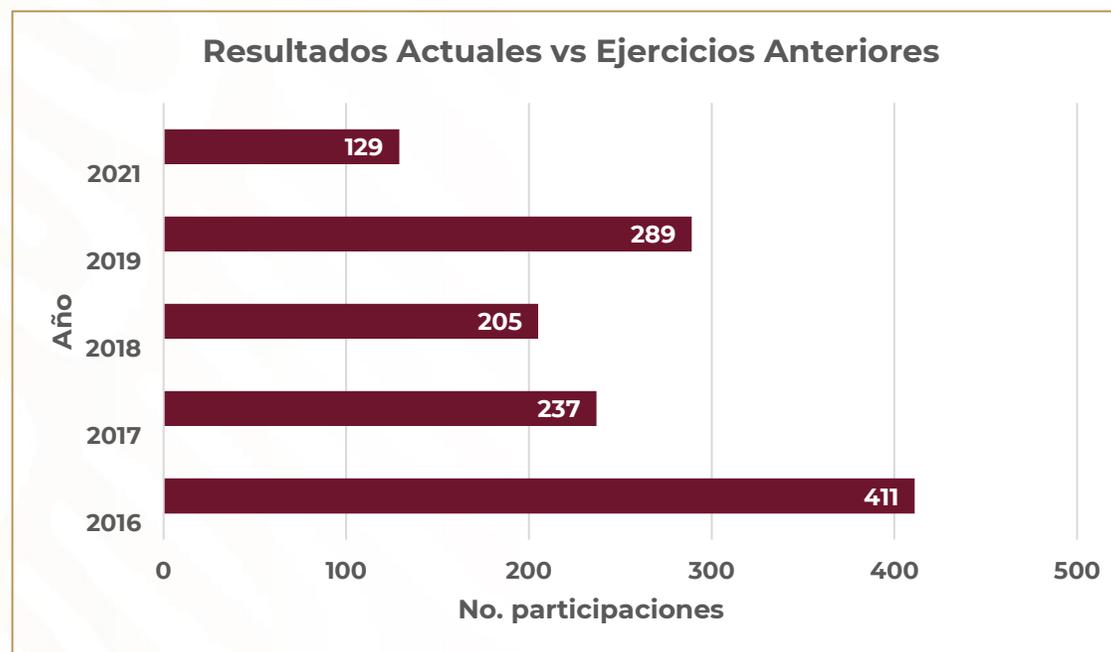
En comparativa con las áreas del INAPAM, se puede observar que la mayor participación en la ECCO 2021, fue del Órgano Interno de Control, seguido de la Dirección de Administración y Finanzas.

| No. | Institución  | 2019  | 2021  |
|-----|--|-------|-------|
| 1   | Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (Dirección General) | 82.8  | 74.21 |
| 2   | Dirección de Administración y Finanzas                                 | 70.55 | 78.32 |
| 3   | Dirección de Programas Estatales                                       | 77.97 | 75.86 |
| 4   | Dirección de Atención Geriátrica                                       | 86.26 | 77.1  |
| 5   | Órgano Interno de Control  | 71.68 | 87.79 |

## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARACIÓN DE RESULTADOS ACTUALES Y EJERCICIOS ANTERIORES

A continuación, se presenta una gráfica comparativa que muestra la participación de las personas servidoras públicas en la ECCO de los ejercicios 2016 a 2021, siendo este último el que refleja una menor participación.



## 5. EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO

Se presenta el avance de cumplimiento de las Prácticas de Transformación programadas para el ejercicio 2020.

| No. | Prácticas Programadas 2020   | Se cumplió al 100% | % Avance |
|-----|--|--------------------|----------|
| 1   | Difundir resultados de la ECCO (obligatoria).  | Si                 | 100%     |
| 2   | Difundir a todo el personal el contenido de los Códigos de Ética y de Conducta.  | Si                 | 100%     |
| 3   | Realizar juntas con los integrantes de la Comisión, a fin de aplicar al 100% el reglamento   | No                 | 0%       |
| 4   | Realizar cursos de capacitación en materia de Equidad y Género, Acoso y hostigamiento, y TIC's   | Si                 | 100%     |
| 5   | Realizar cursos con temas como Liderazgo, Trabajo en Equipo y Orientación a Resultados; y difusión de carteles motivando al personal a fomentar la comunicación; Informar al personal de las políticas llevadas a cabo por el INAPAM | No                 | 0%       |
| 6   | Realizar acciones para que se otorgue diplomas de reconocimiento de acuerdo a la Normatividad aplicable  | No                 | 0%       |

**ACCIONES CUMPLIDAS (3) / ACCIONES PROGRAMADAS (6) X 100=50%**

| Acciones Cumplidas/ | Acciones Programadas | Efectividad del último PTCCO |
|---------------------|----------------------|------------------------------|
| 3                   | 6                    | 50%                          |

## 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

| NO. | OBJETIVO ESTRATÉGICO  | RESPONSABLE                   | FACTOR | FACTOR AL QUE CONTRIBUYEN    |
|-----|---|-------------------------------|--------|------------------------------|
| 1   | Informar el cumplimiento de la Ley de Austeridad Republicana  | Mtra. Petra Salgado Cervantes | 79     | Austeridad Republicana       |
| 2   | Capacitar en materia de igualdad y no discriminación a todo el personal del INAPAM                                | Mtra. Petra Salgado Cervantes | 82     | Igualdad y no discriminación |
| 3   | Informar de las acciones estratégicas que realiza el Instituto para la prevención y orientación sobre el COVID-19 | Mtra. Petra Salgado Cervantes | 92     | COVID-19                     |
| 4   | Dar a conocer los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022   | Mtra. Petra Salgado Cervantes | 91     | Comunicación                 |
| 5   | Dar a conocer la Normateca interna a todo el personal del Instituto   | Mtra. Petra Salgado Cervantes | 98     | Normatividad y procesos      |
| 6   | Fortalecer la política de Integridad de las personas servidoras públicas del INAPAM                               | Mtra. Petra Salgado Cervantes | 96     | Liderazgo positivo           |



## 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

| NO. | OBJETIVO ESTRATÉGICO  | No | PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN:  | FACTOR | FACTOR AL QUE CONTRIBUYEN    |
|-----|---|----|---|--------|------------------------------|
| 1   | Informar el cumplimiento de la Ley de Austeridad Republicana  | 1  | Difusión de infografías respecto de la Ley de Austeridad Republicana  | 79     | Austeridad Republicana       |
| 2   | Informar en materia de igualdad y no discriminación a todo el personal del INAPAM                                 | 2  | Difusión de infografías en temas de género, igualdad y no discriminación  | 82     | Igualdad y no discriminación |
| 3   | Informar de las acciones estratégicas que realiza el Instituto para la prevención y orientación sobre el COVID-19 | 1  | Difundir en cada área las acciones que realiza el Instituto sobre la prevención y orientación sobre el Covid-19 | 92     | COVID-19                     |
| 4   | Dar a conocer los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022   | 1  | Difundir los resultados de la ECCO, a través de correo electrónico y en la página institucional                 | 91     | Comunicación                 |
| 5   | Dar a conocer la Normateca interna a todo el personal del Instituto   | 2  | Difundir infografías de la normativa interna de las áreas   | 98     | Normatividad y procesos      |
| 6   | Fortalecer la política de Integridad de las personas servidoras públicas del INAPAM                               | 1  | Difundir a todo el personal el contenido de los Códigos de Ética y Conducta                                     | 96     | Liderazgo positivo           |



## 8. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LOS PTCCO

Se dieron a conocer los resultados de la ECCO, a través de la Página Institucional en el apartado específico de la ECCO, asimismo, se difundieron mediante correo electrónico a todas las personas servidoras públicas que laboran en el INAPAM.

## 9. PRÁCTICA O ACCIÓN RELACIONADA CON EL LIDERAZGO

| NO. | OBJETIVO ESTRATÉGICO  | No | PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN:  | TIPO DE ACCIÓN | FECHA DE EJECUCIÓN                         | FACTOR | FACTOR AL QUE CONTRIBUYEN |
|-----|---|----|---|----------------|--|--------|---------------------------|
| 6   | Fortalecer la política de Integridad de las personas servidoras públicas del INAPAM | 1  | Difundir a todo el personal el contenido de los Códigos de Ética y Conducta | Estratégico    | Inicio 01 de junio al 30 de noviembre 2022 | 96     | Liderazgo positivo        |

## 10. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

| NO. | OBJETIVO ESTRATÉGICO  | No | PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN:  | TIPO DE ACCIÓN | FECHA DE EJECUCIÓN                         | FACTOR | FACTOR AL QUE CONTRIBUYEN    |
|-----|---|----|---|----------------|--|--------|------------------------------|
| 1   | Informar el cumplimiento de la Ley de Austeridad Republicana  | 1  | Difusión de infografías respecto de la Ley de Austeridad Republicana  | Estratégico    | En los meses de junio y julio 2022         | 79     | Austeridad Republicana       |
| 2   | Informar en materia de igualdad y no discriminación a todo el personal del INAPAM                                 | 2  | Difusión de infografías en temas de género, igualdad y no discriminación  | Operativa      | Inicio 01 de junio al 30 de noviembre 2022 | 82     | Igualdad y no discriminación |
| 3   | Informar de las acciones estratégicas que realiza el Instituto para la prevención y orientación sobre el COVID-19 | 1  | Difundir en cada área las acciones que realiza el Instituto sobre la prevención y orientación sobre el Covid-19 | Estratégico    | Inicio 01 de junio al 30 de noviembre 2022 | 92     | COVID-19                     |
| 4   | Dar a conocer los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022   | 1  | Difundir los resultados de la ECCO, a través de correo electrónico y en la página institucional                 | Estratégico    | En el mes de mayo 2022                     | 91     | Comunicación                 |
| 5   | Dar a conocer la Normateca interna a todo el personal del Instituto   | 2  | Difundir infografías de la normativa interna de las áreas   | Operativa      | Inicio 01 de junio al 31 de noviembre 2022 | 98     | Normatividad y procesos      |
| 6   | Fortalecer la política de Integridad de las personas servidoras públicas del INAPAM                               | 1  | Difundir a todo el personal el contenido de los Códigos de Ética y Conducta                                     | Estratégico    | Inicio 01 de junio al 30 de noviembre 2022 | 96     | Liderazgo positivo           |

