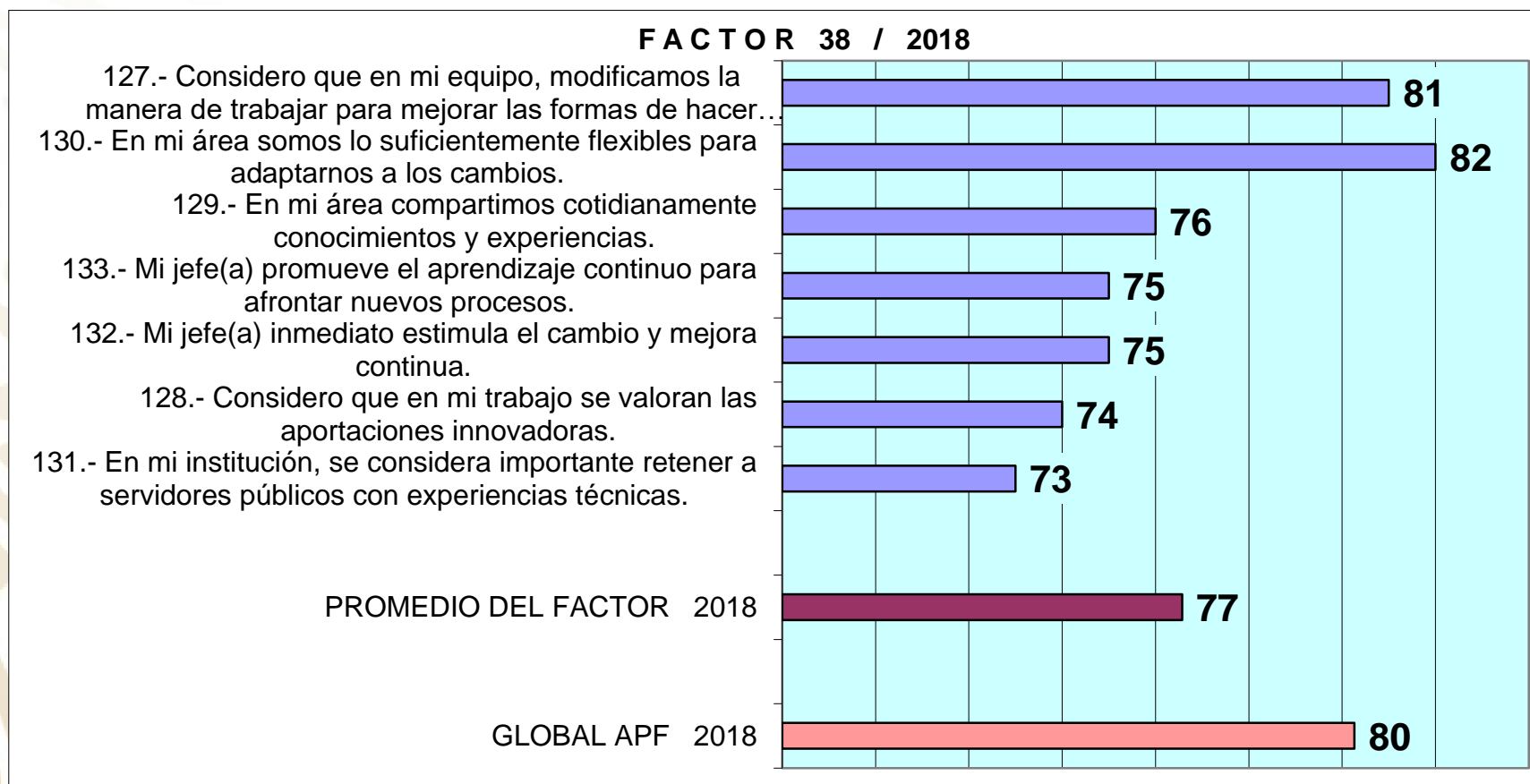


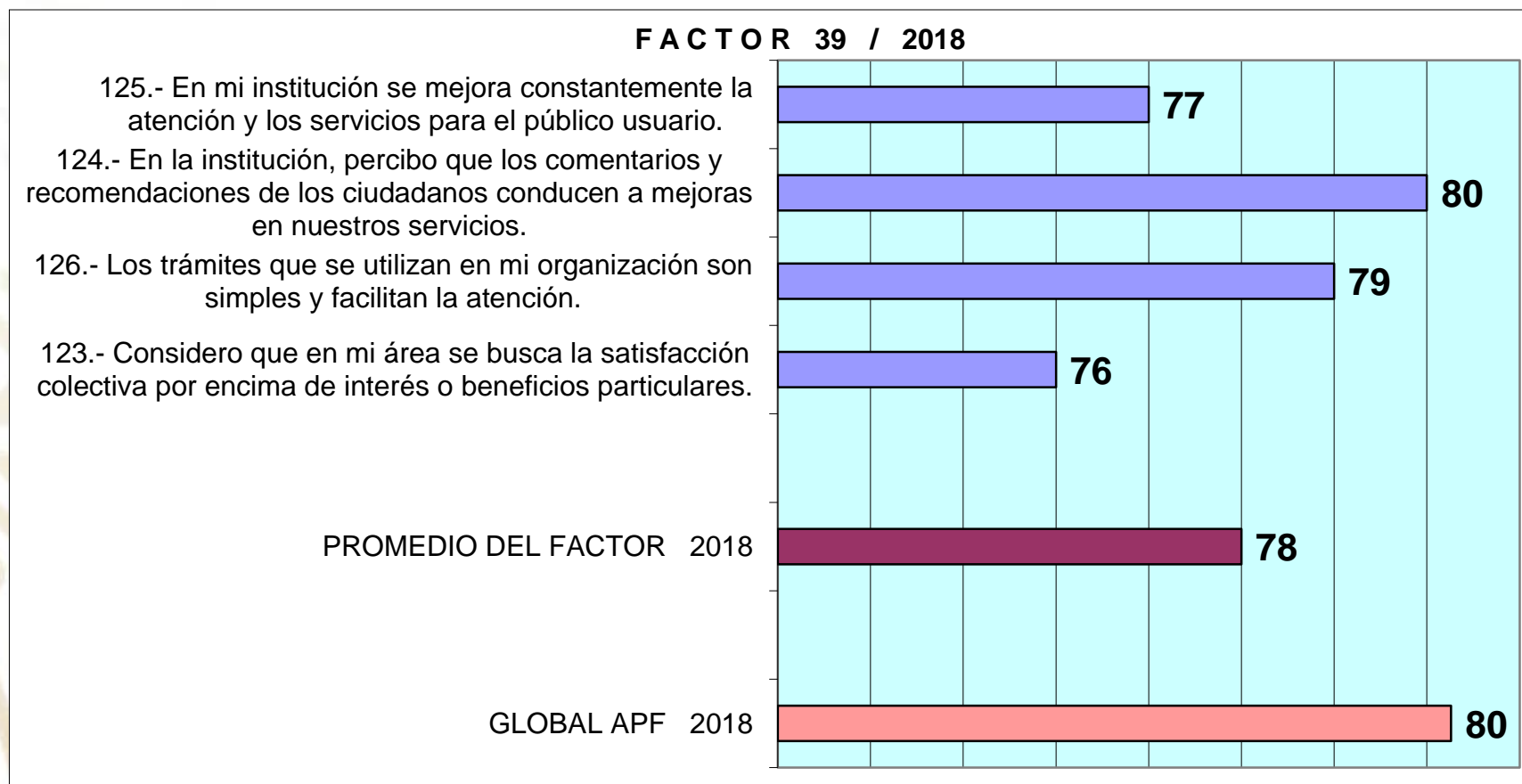


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



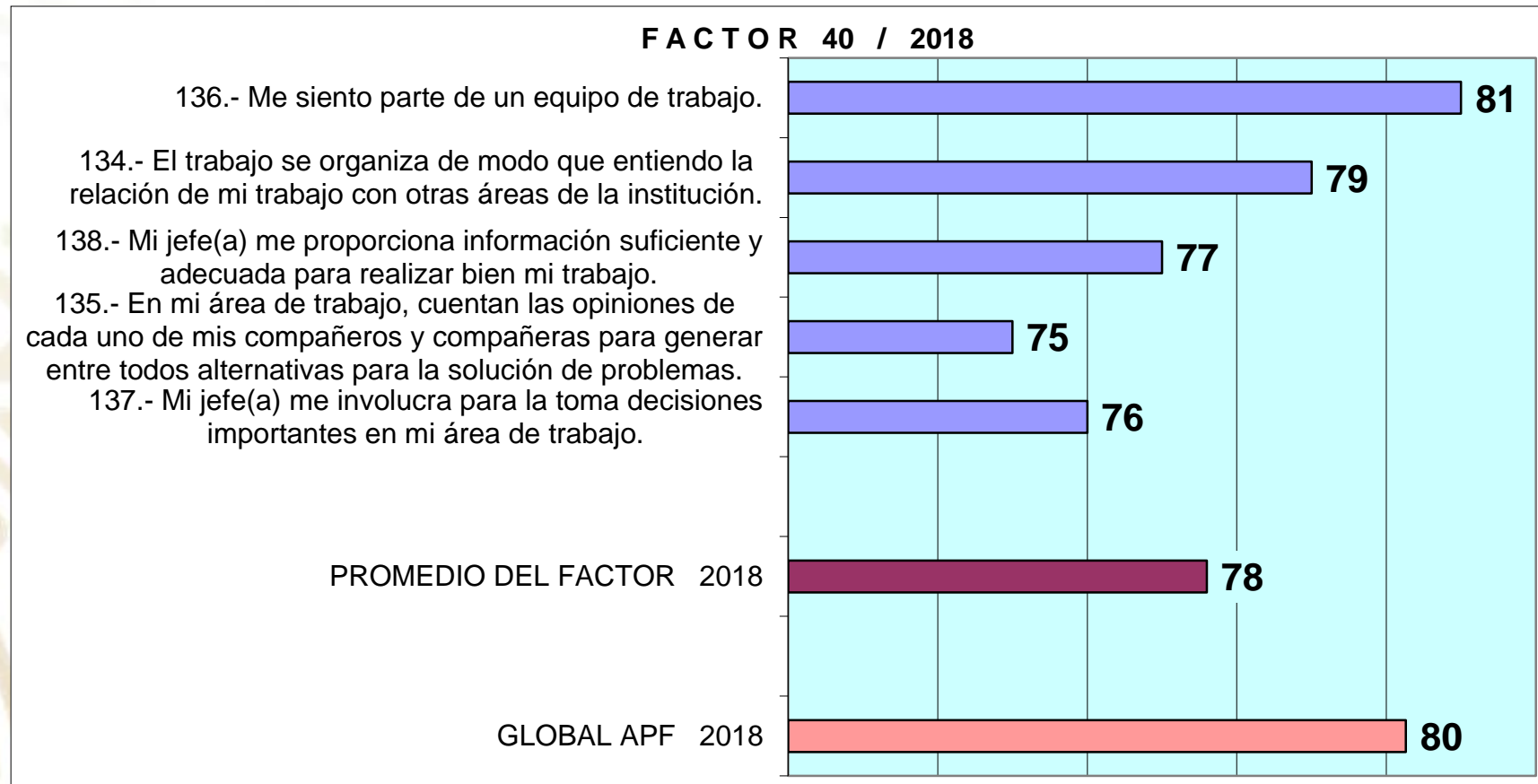


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



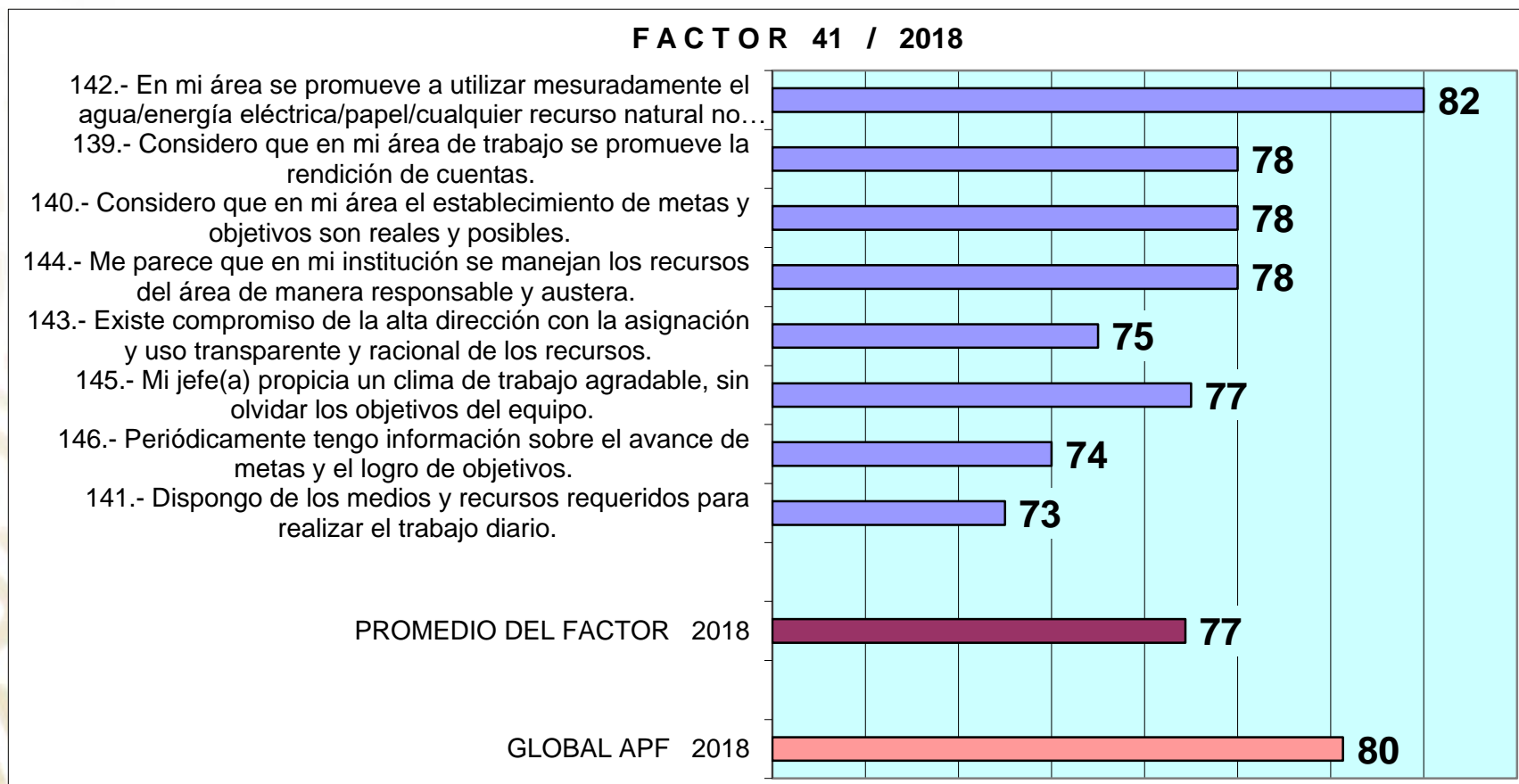


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



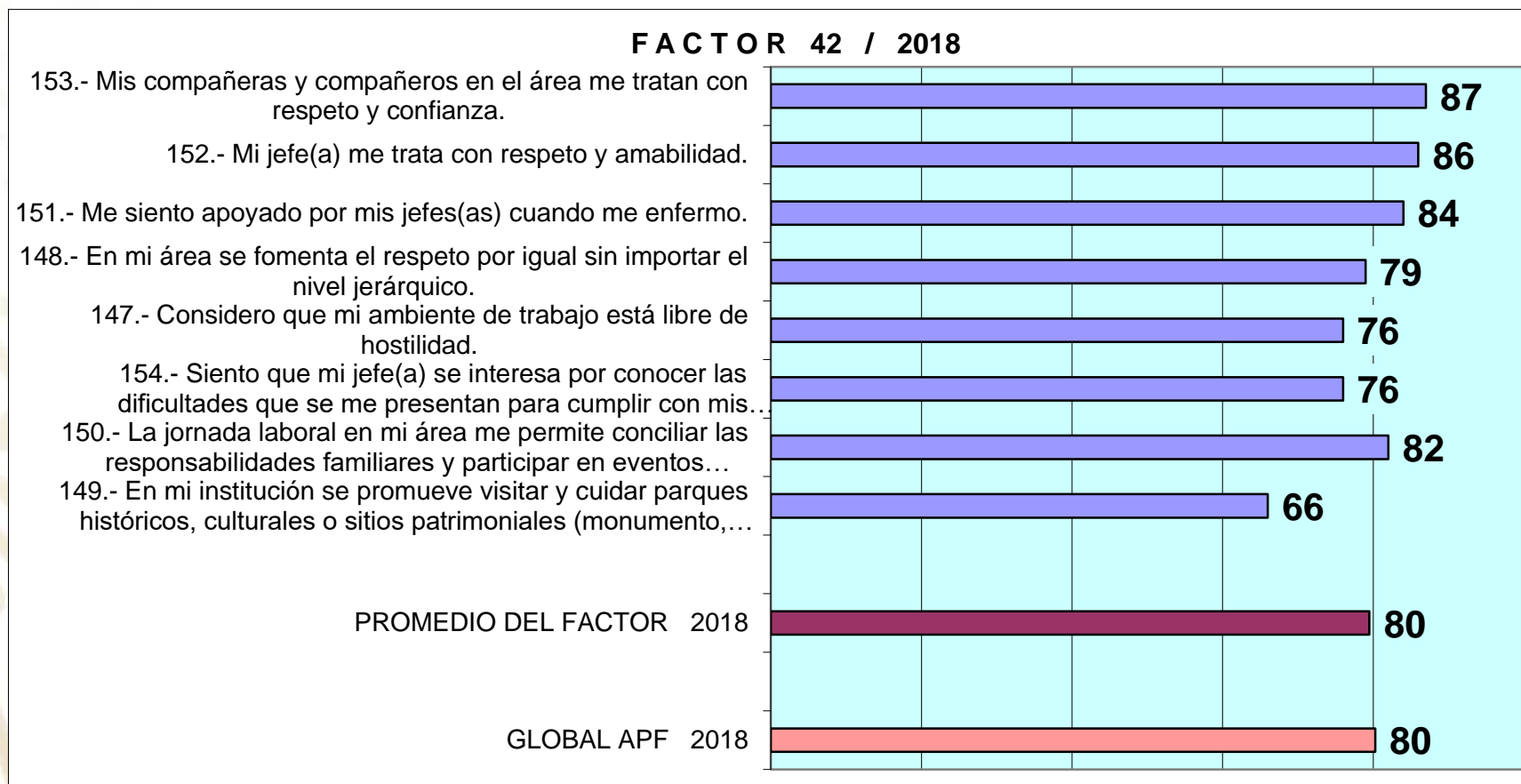


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



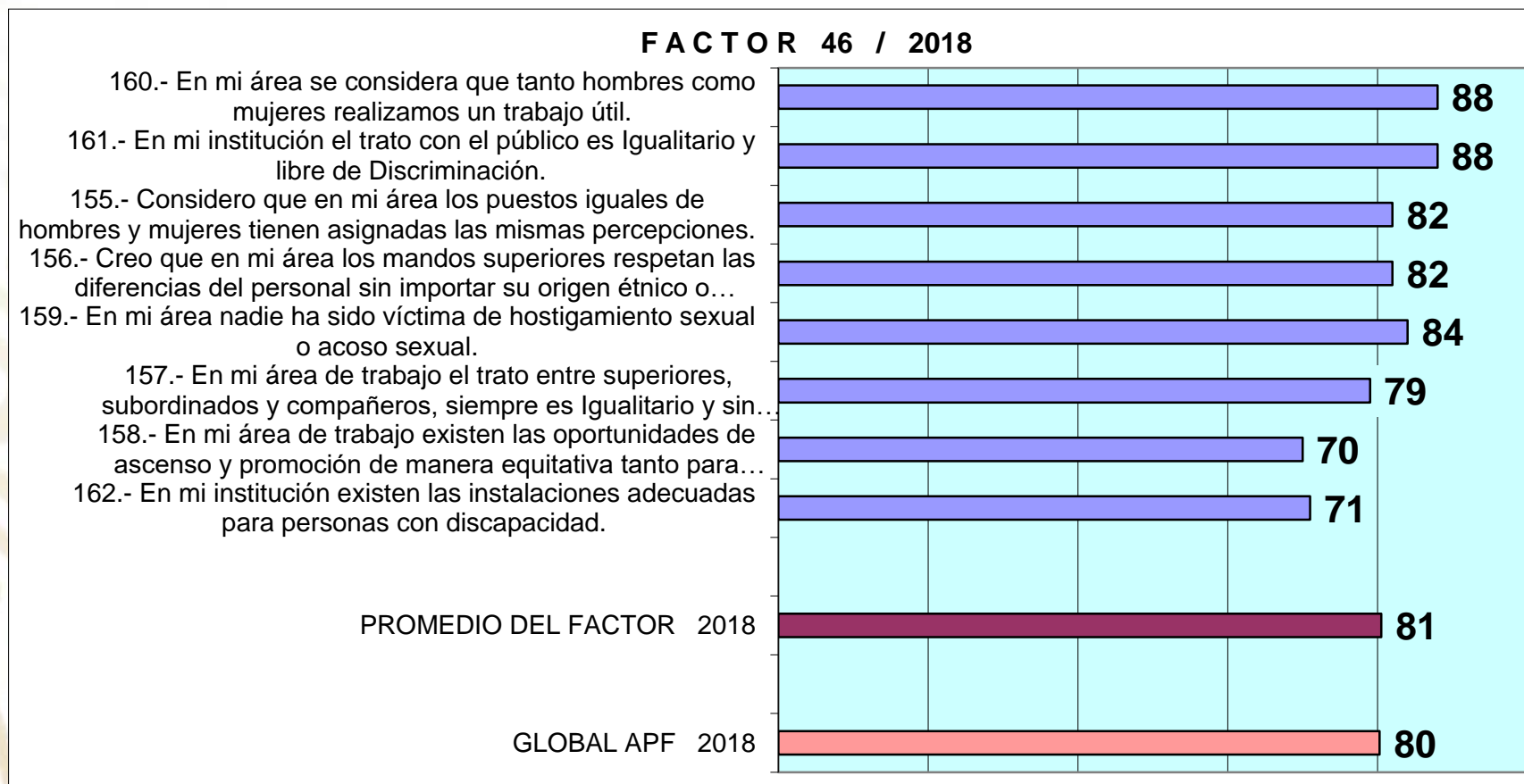


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



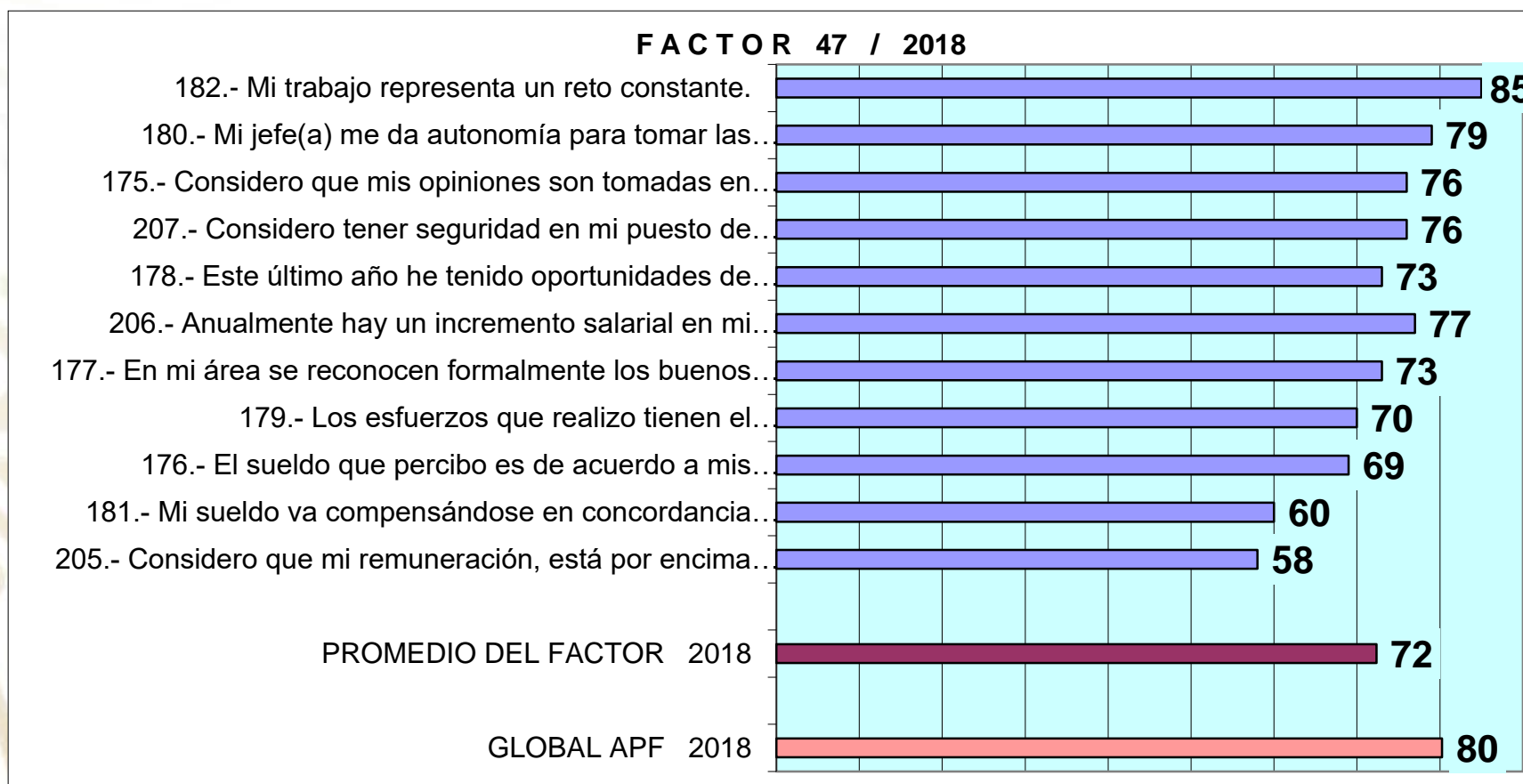


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



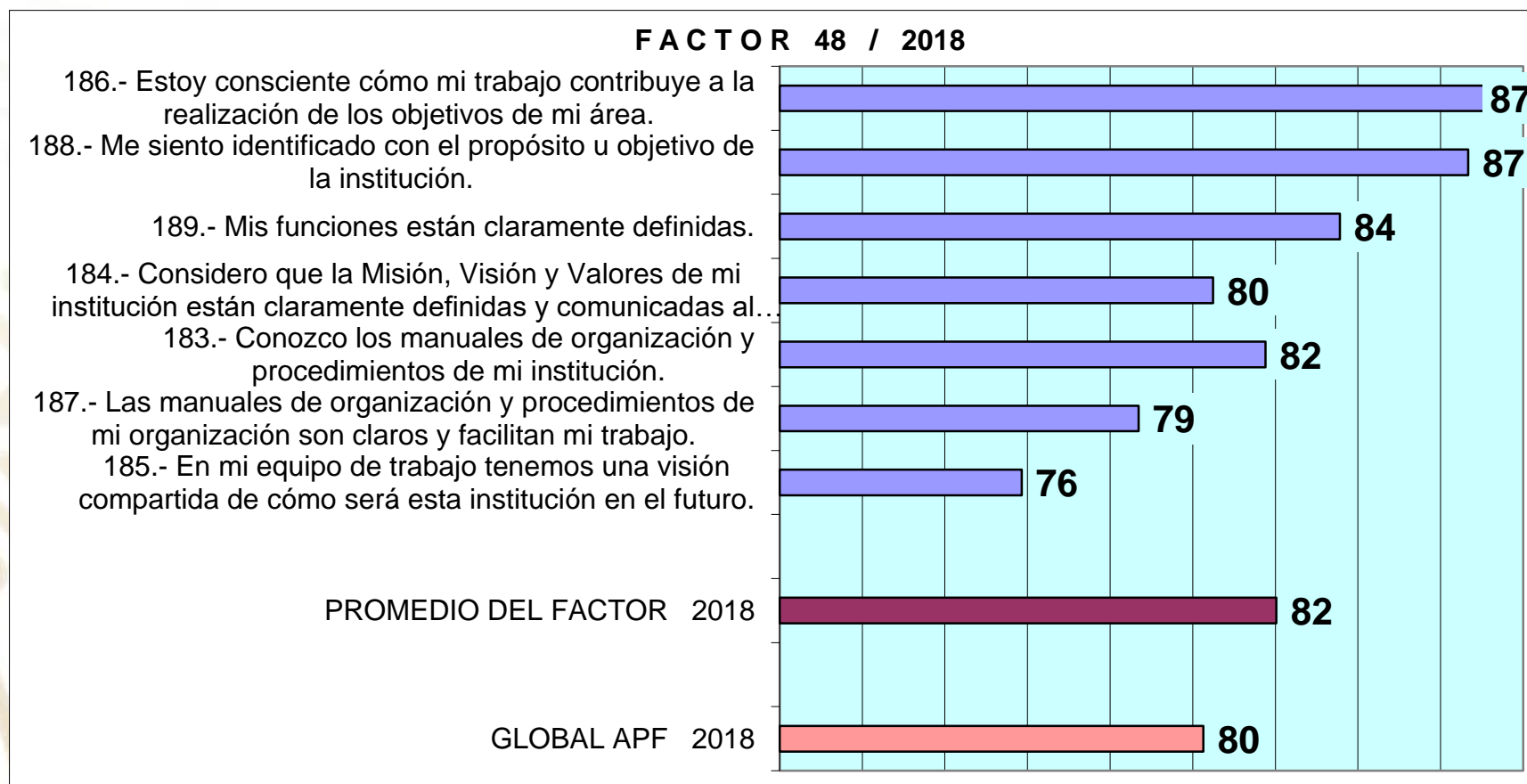


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





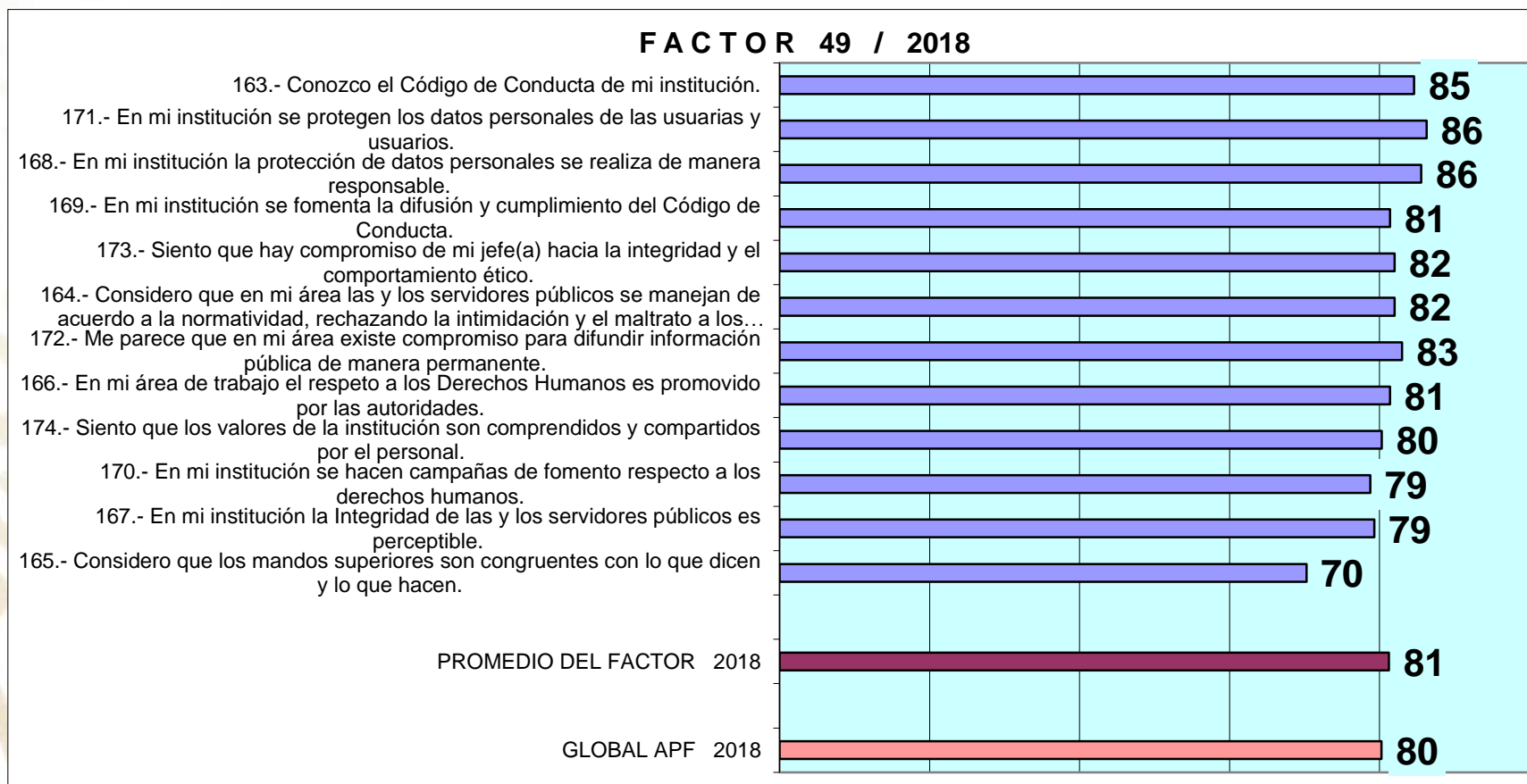
# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





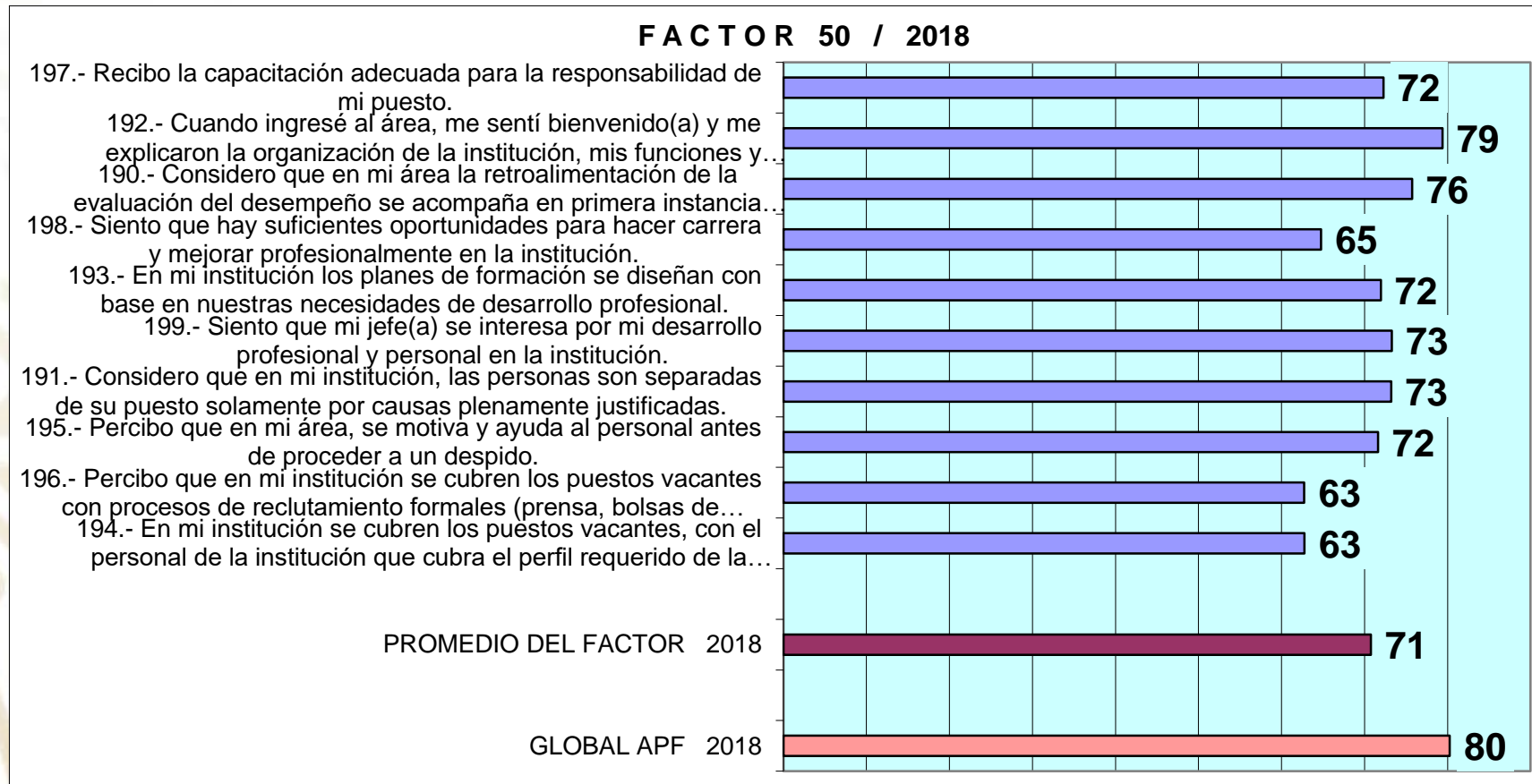


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



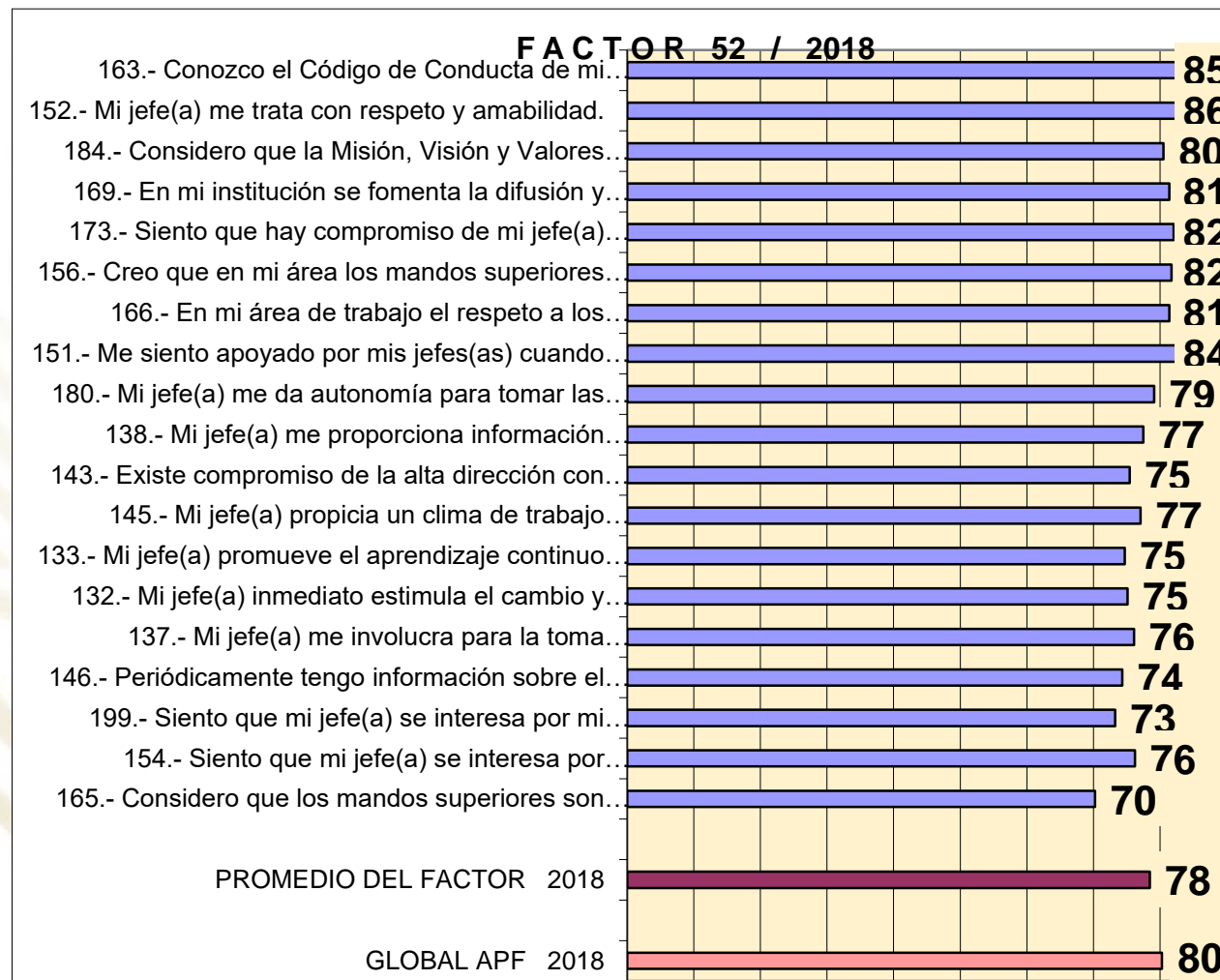


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



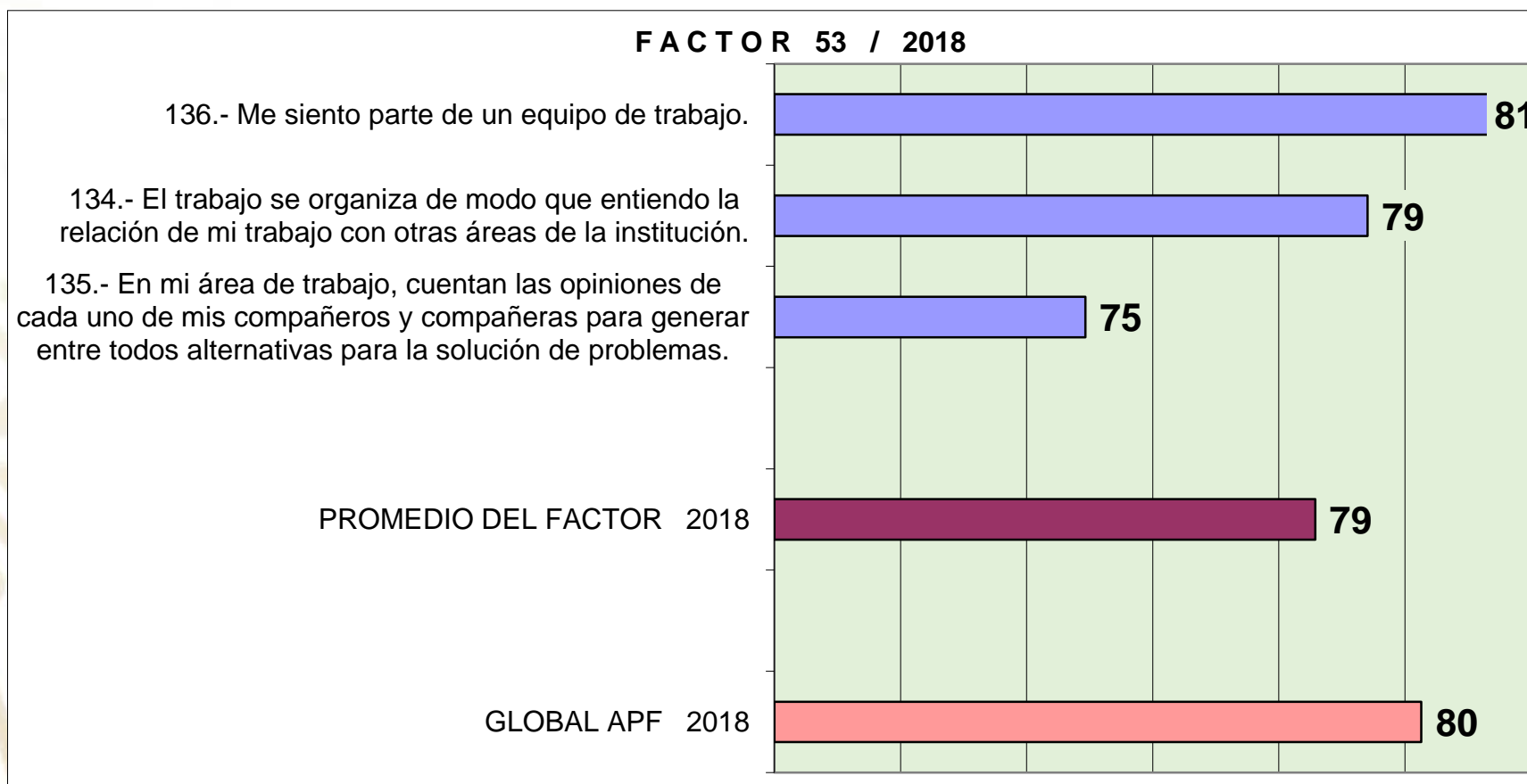


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



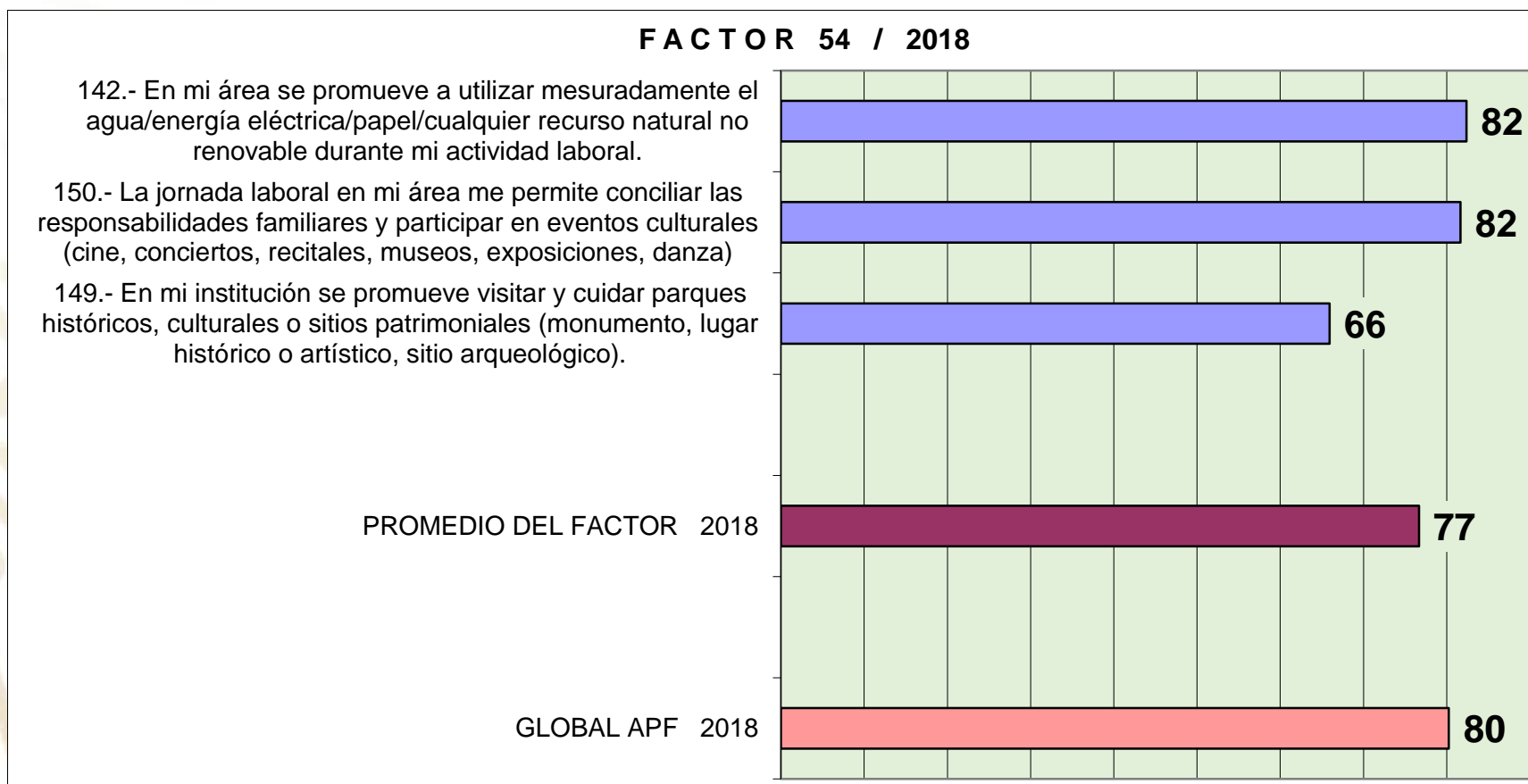


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



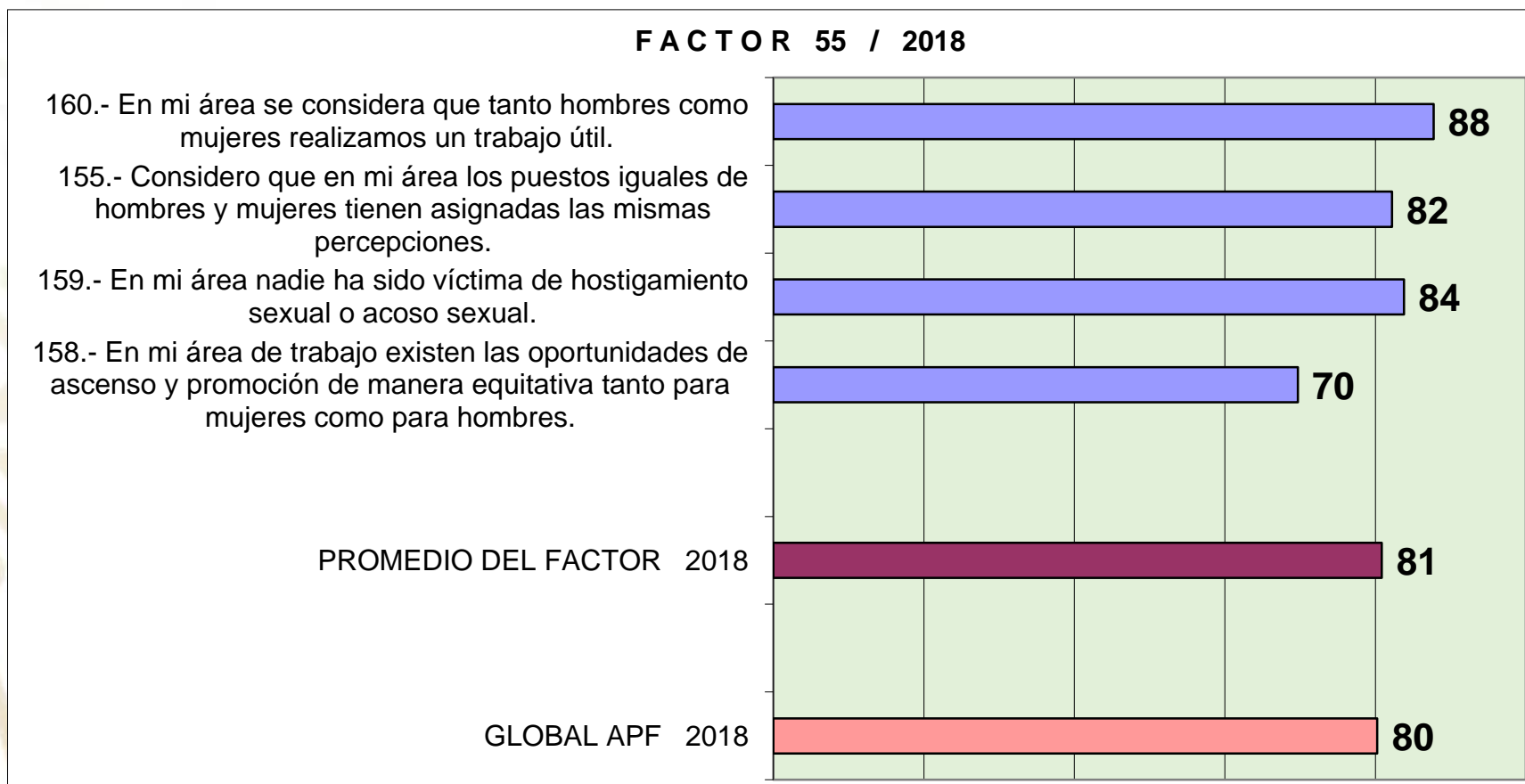


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



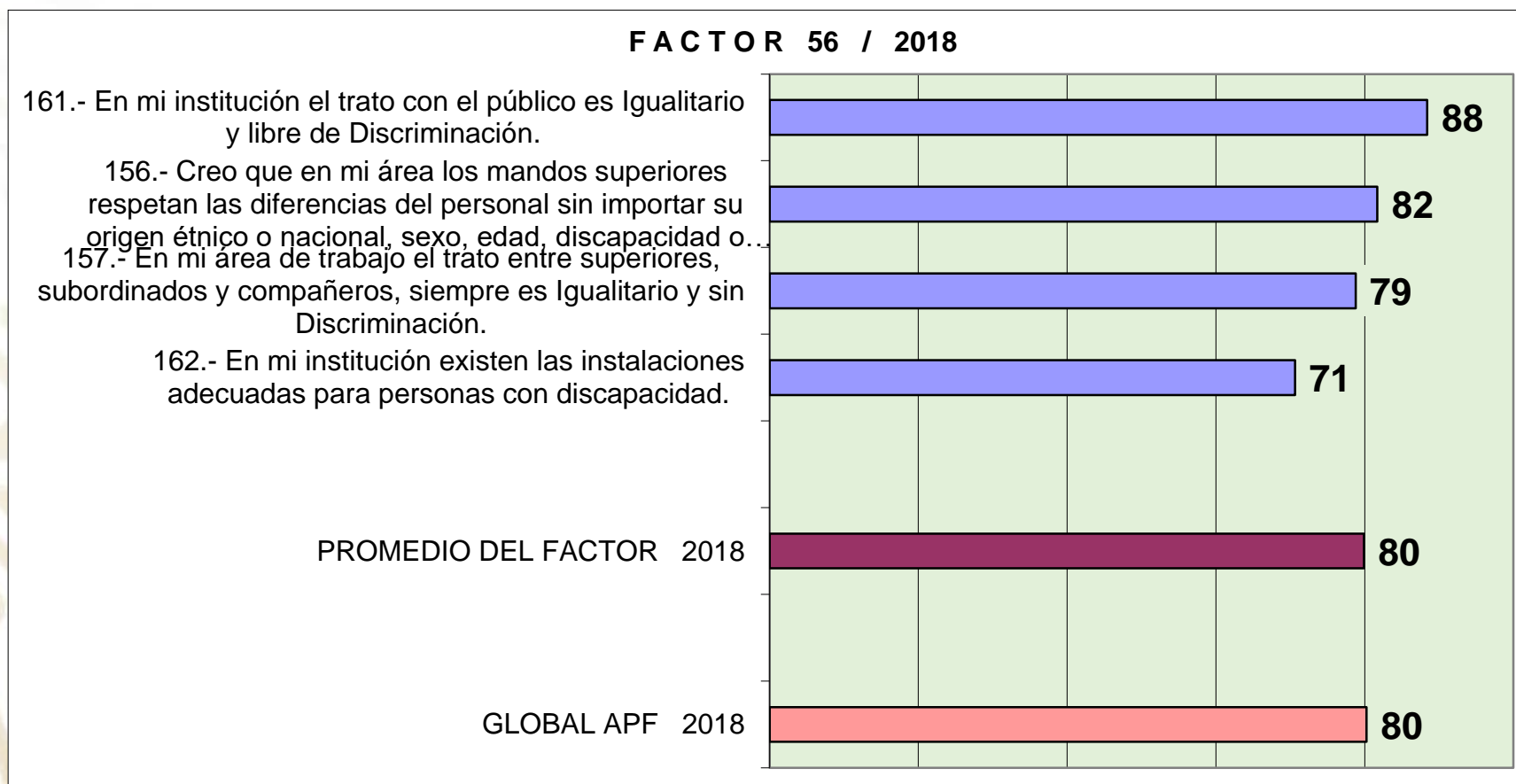


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



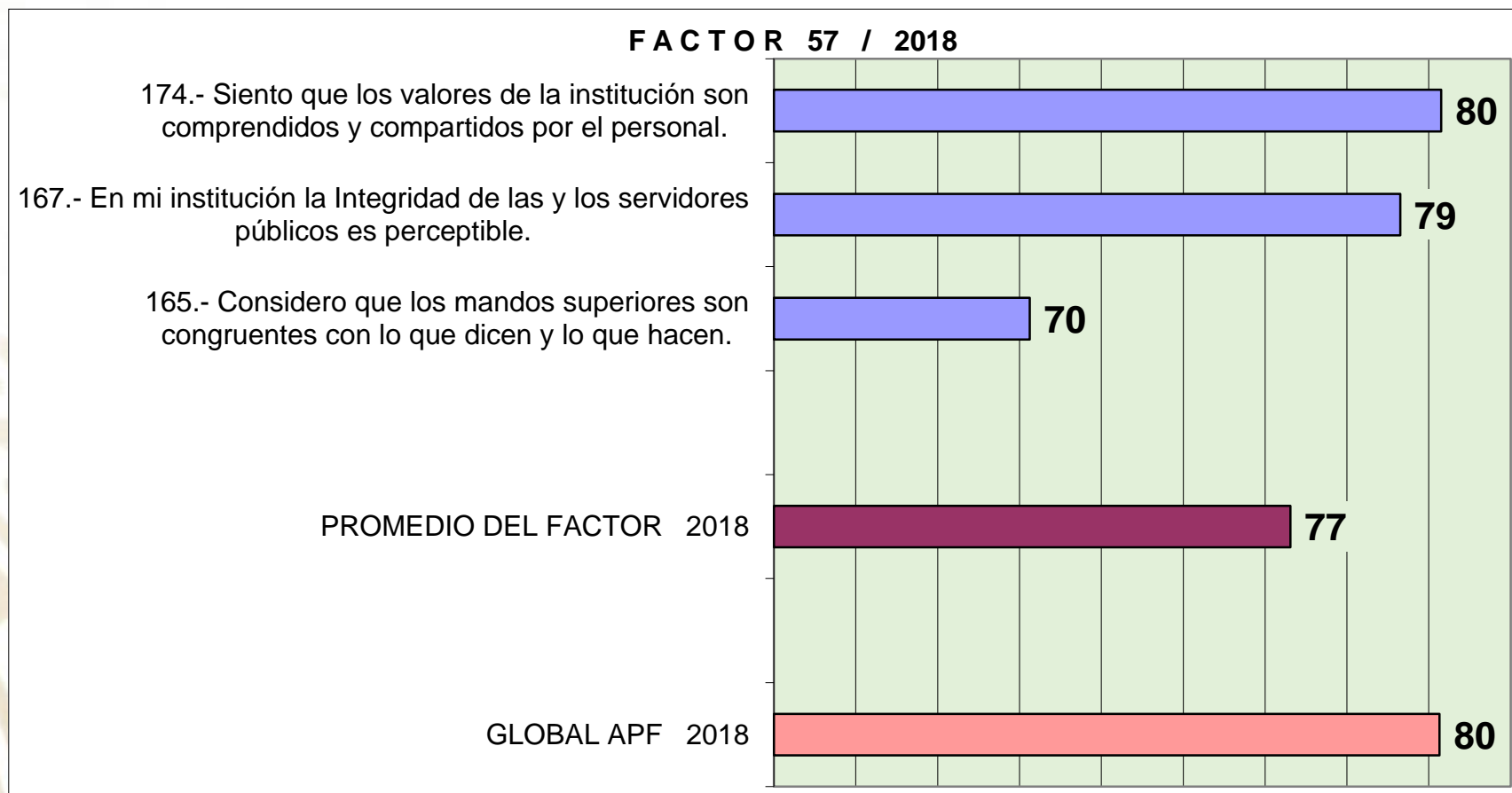


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





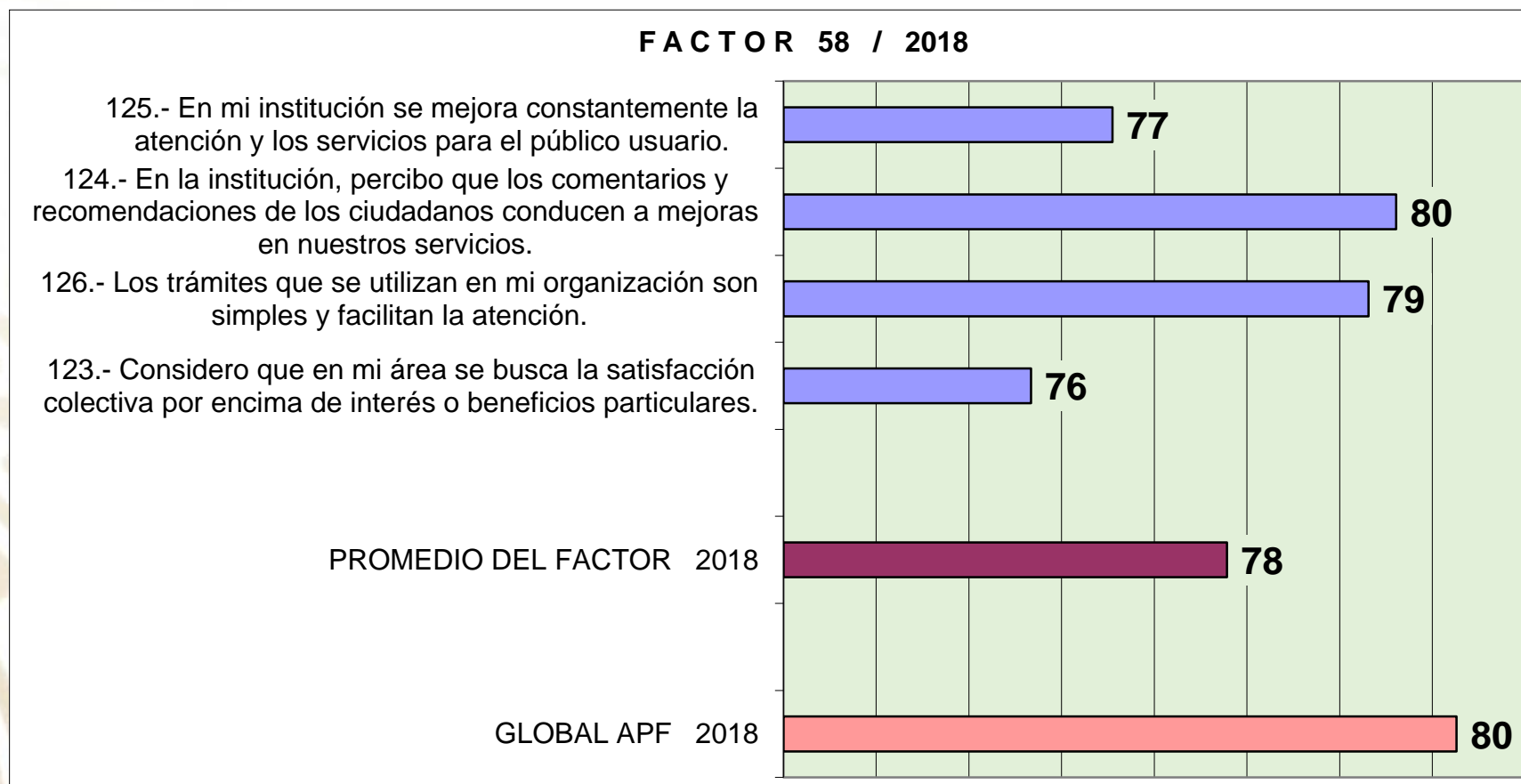
# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





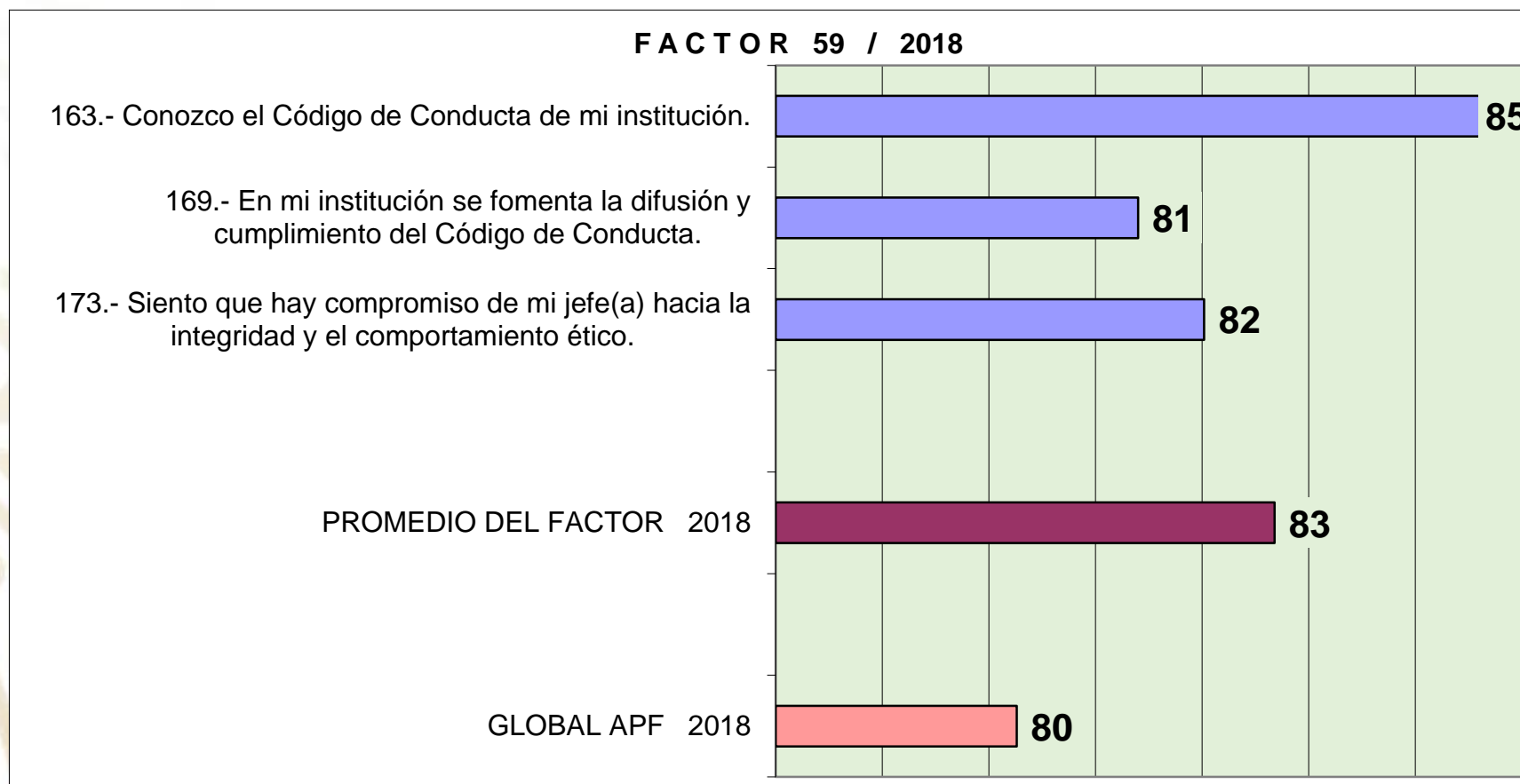


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



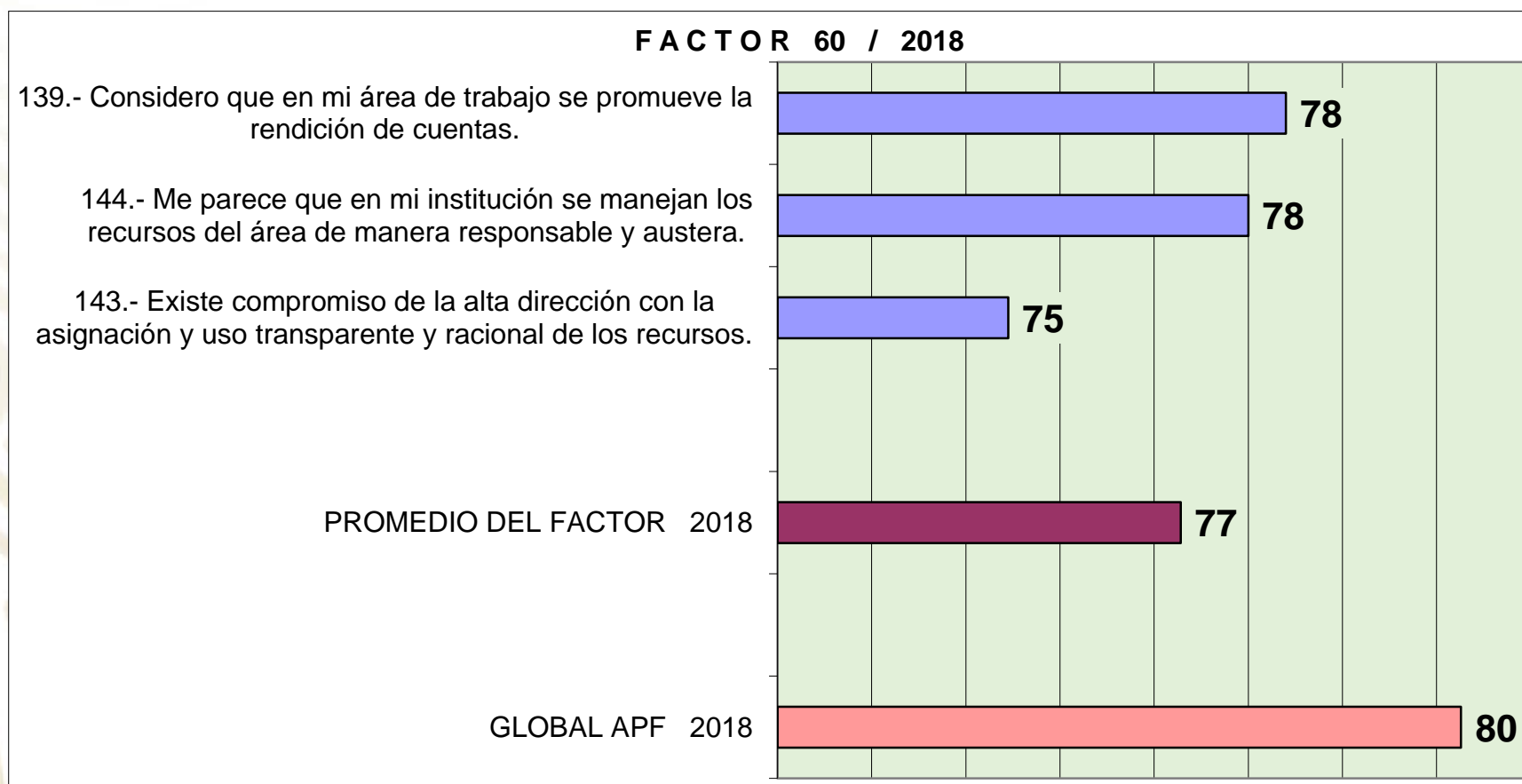


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



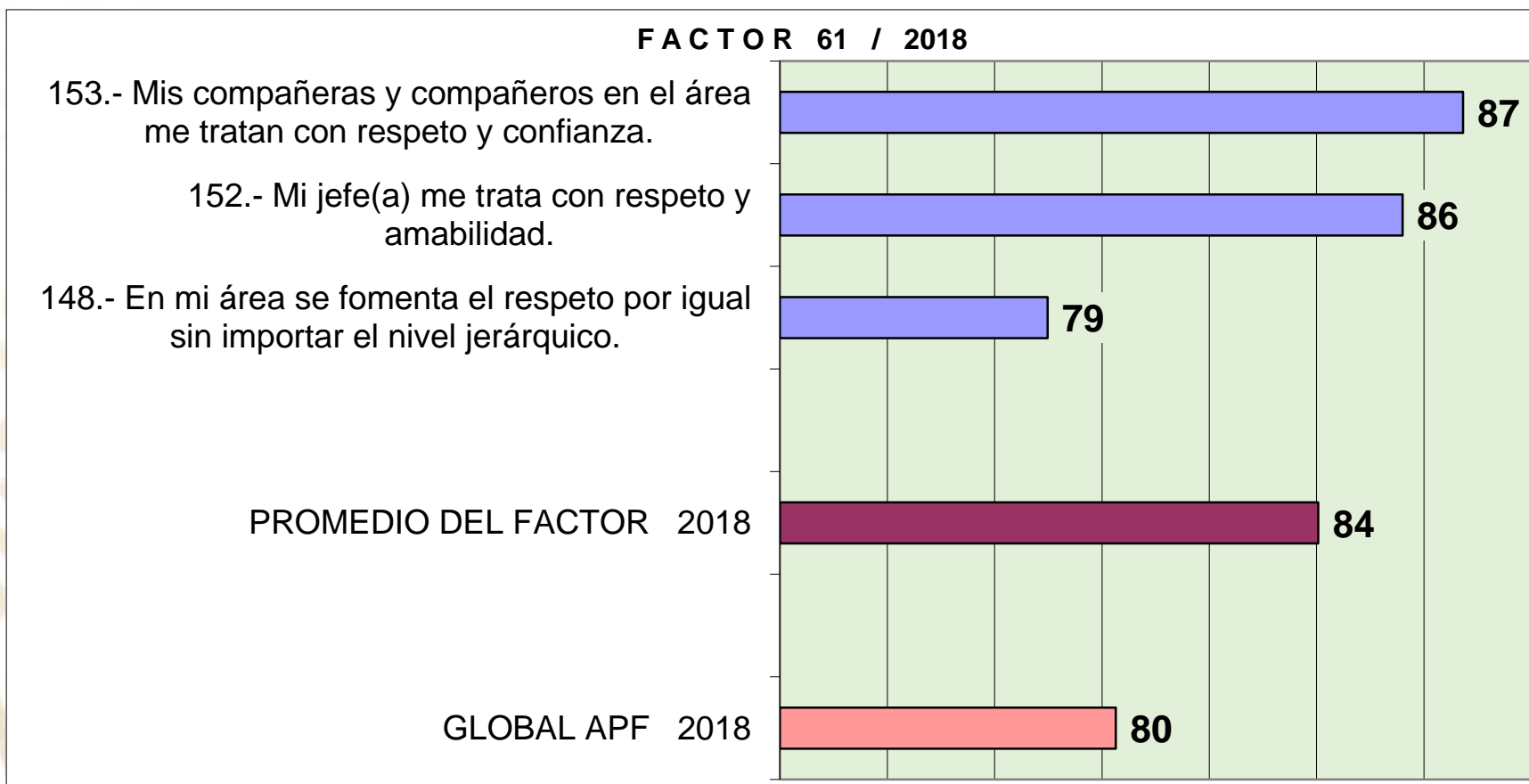


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



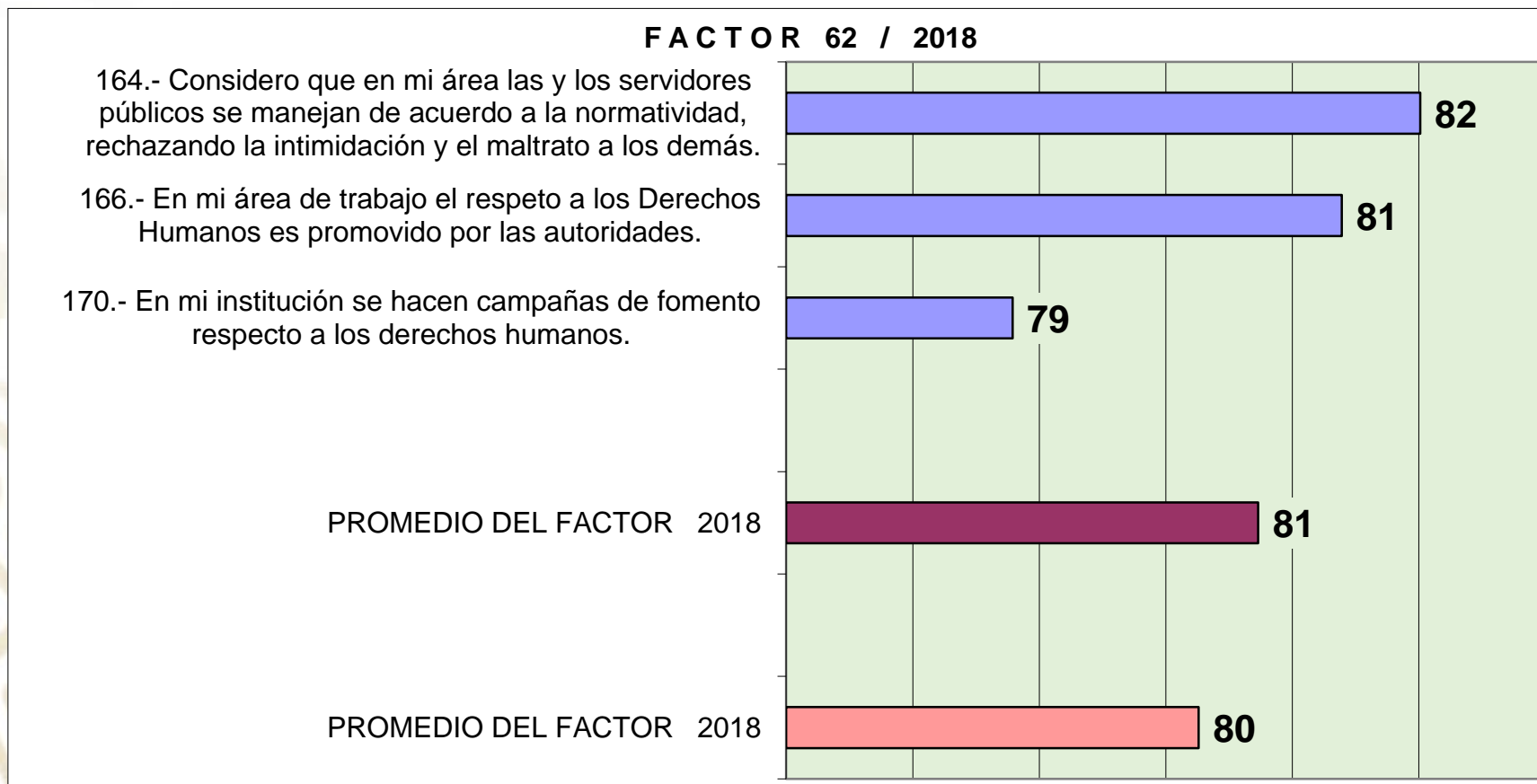


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



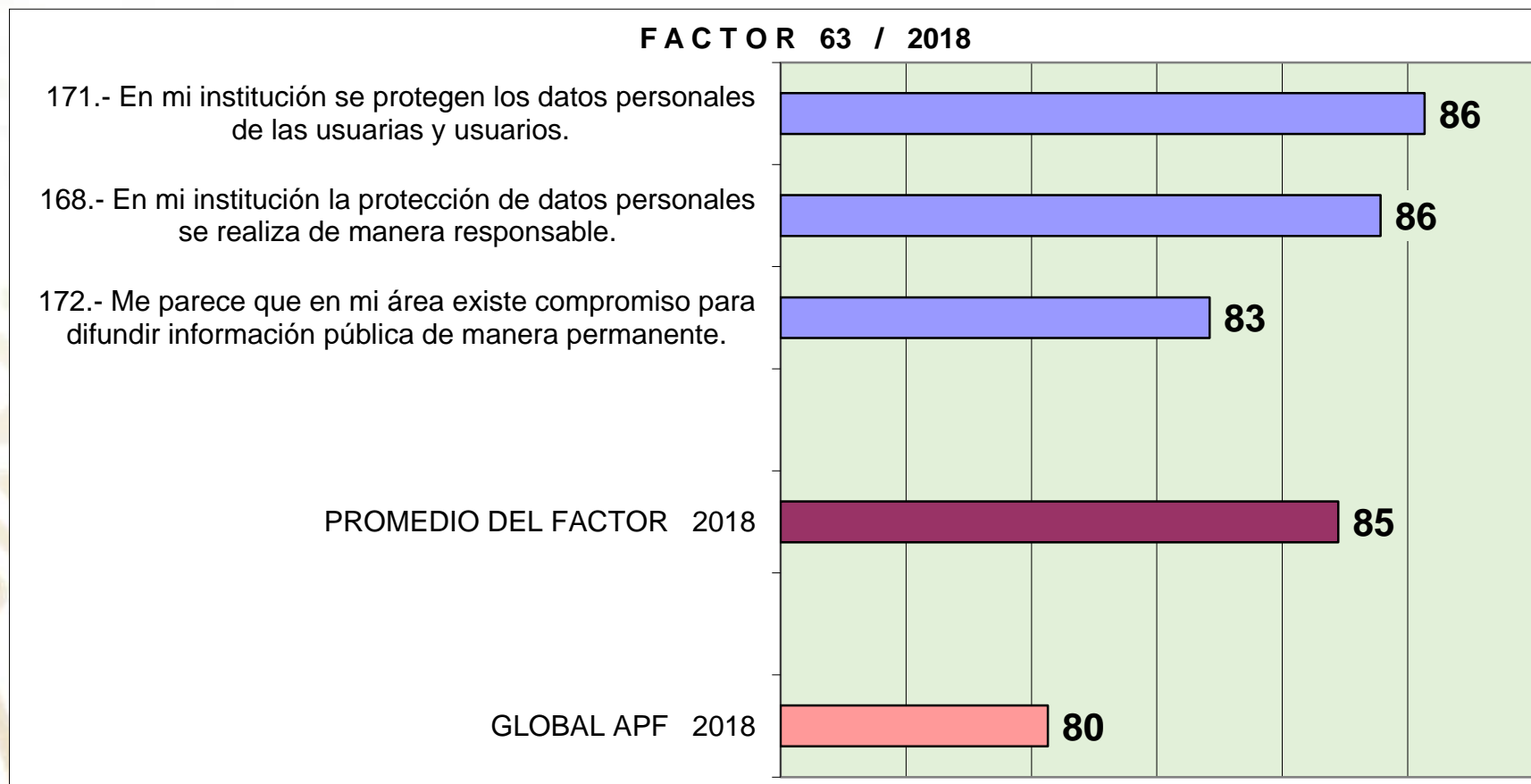


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



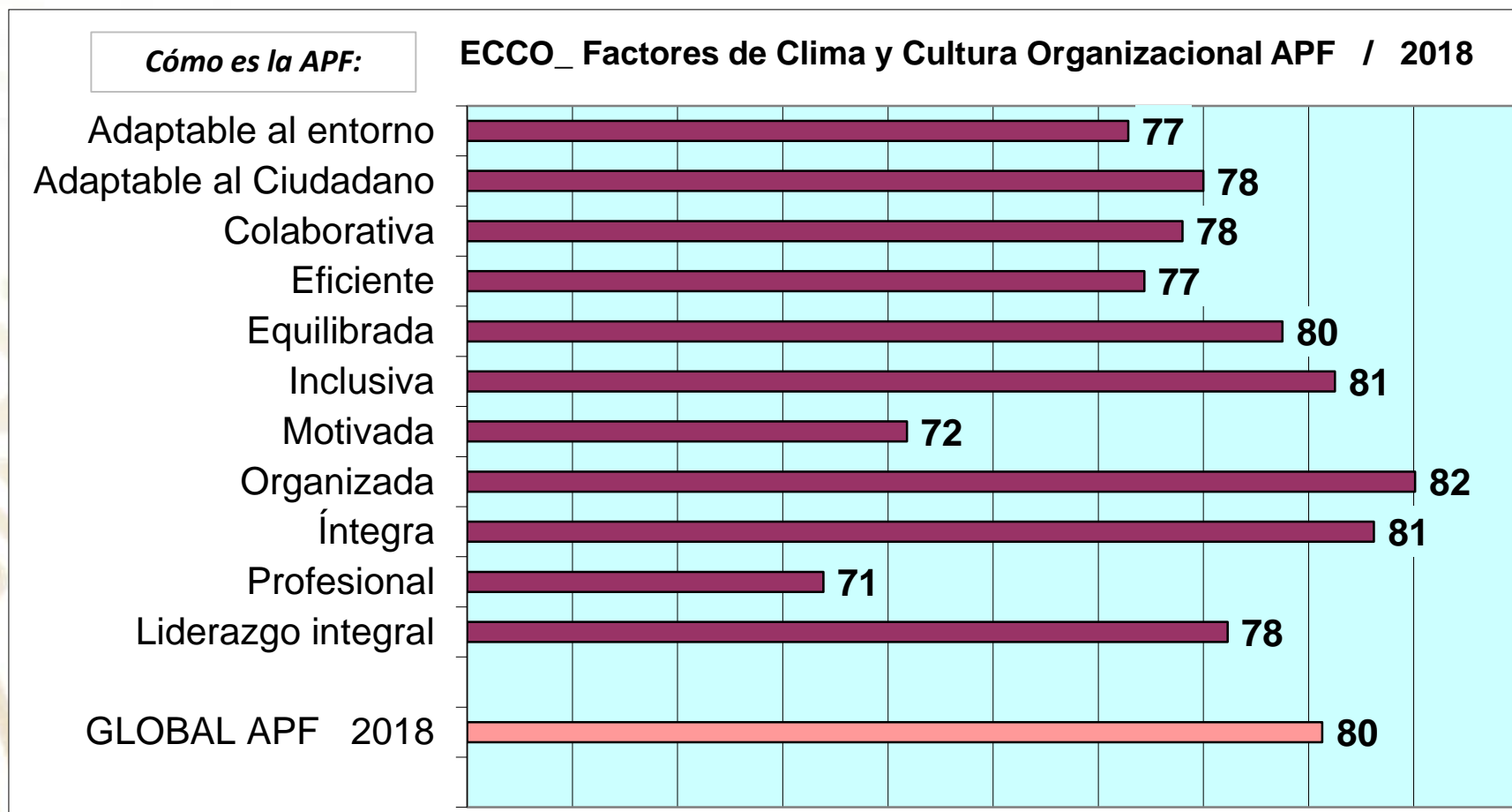


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



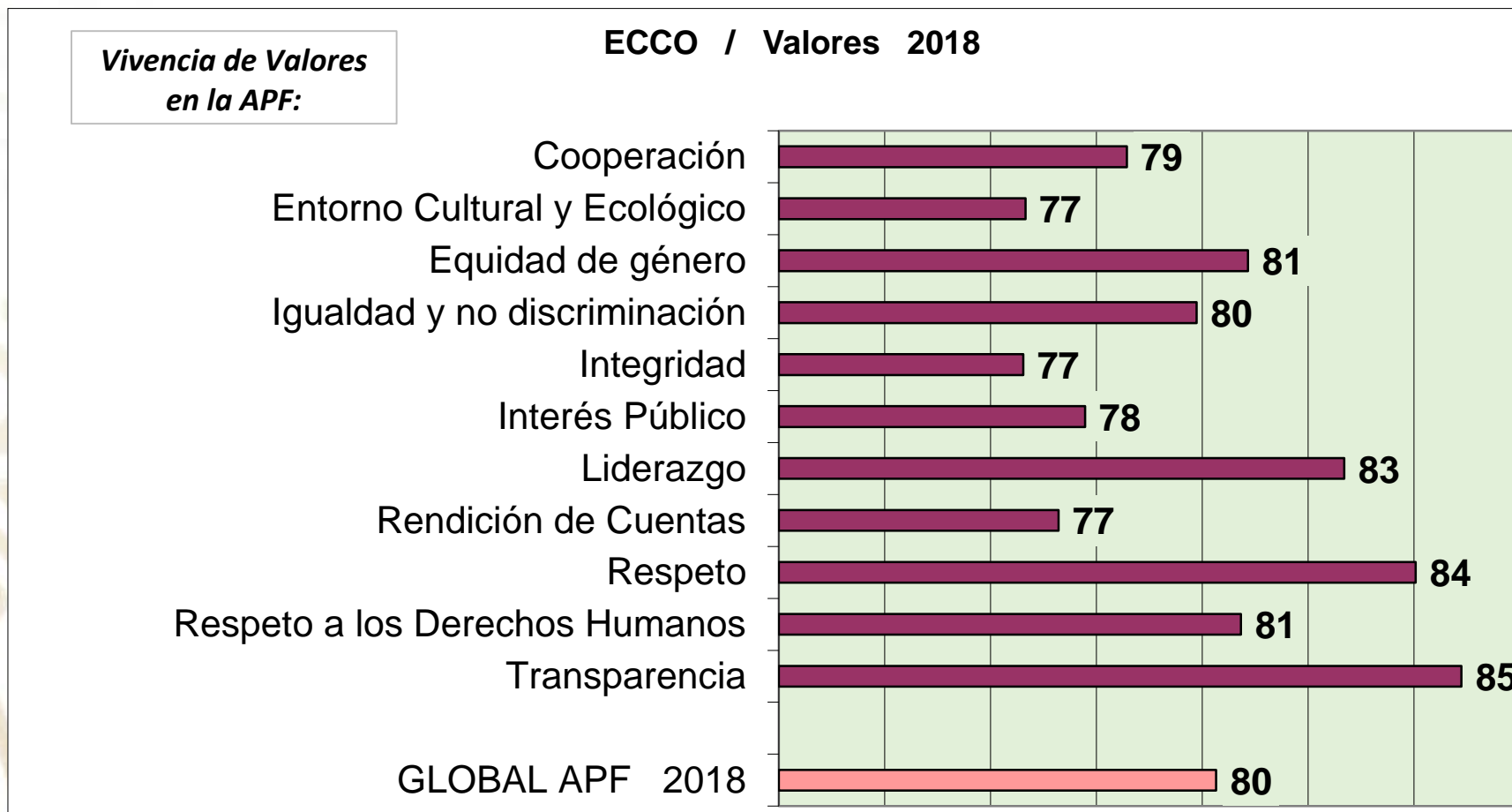


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





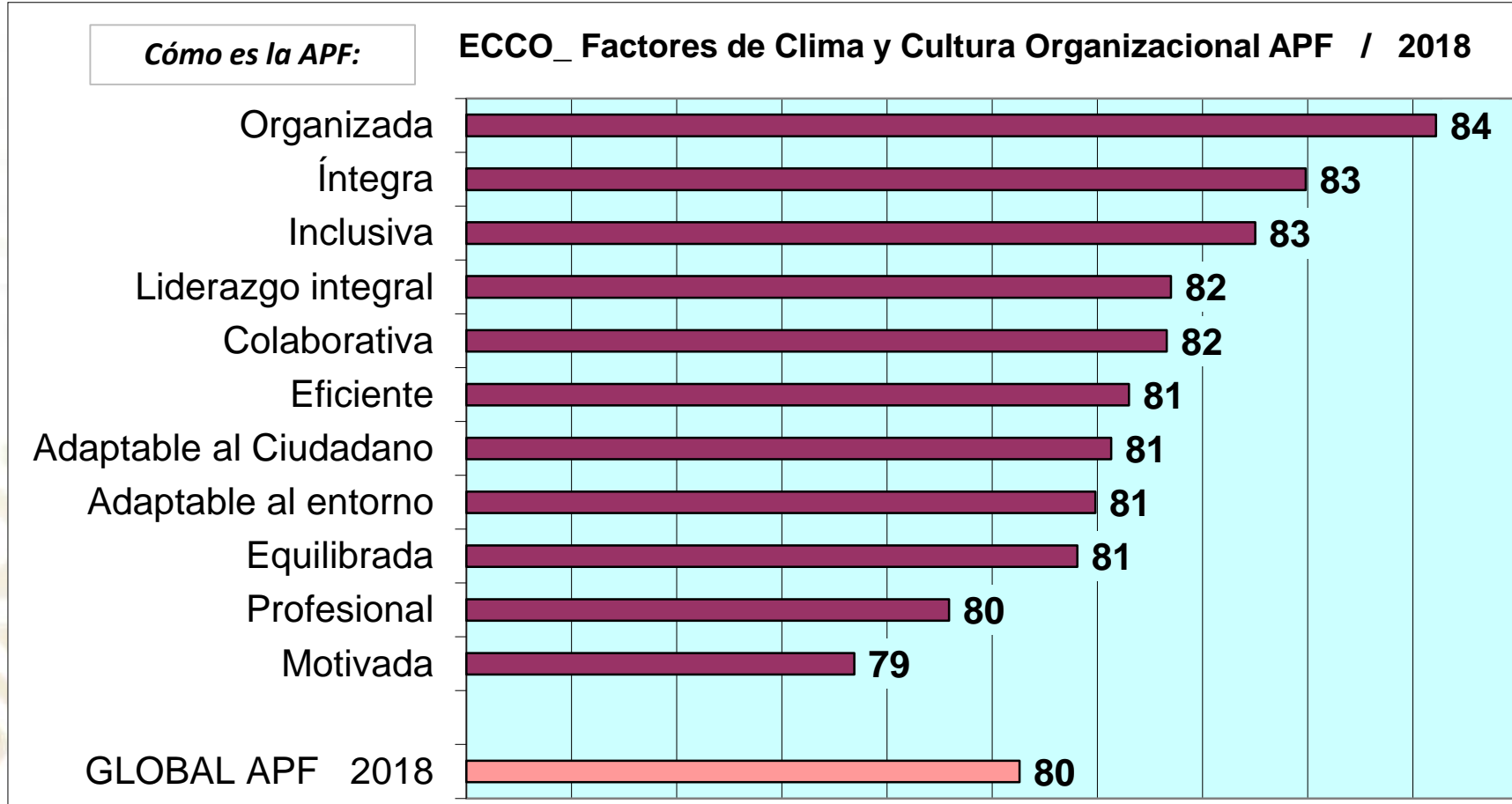
# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





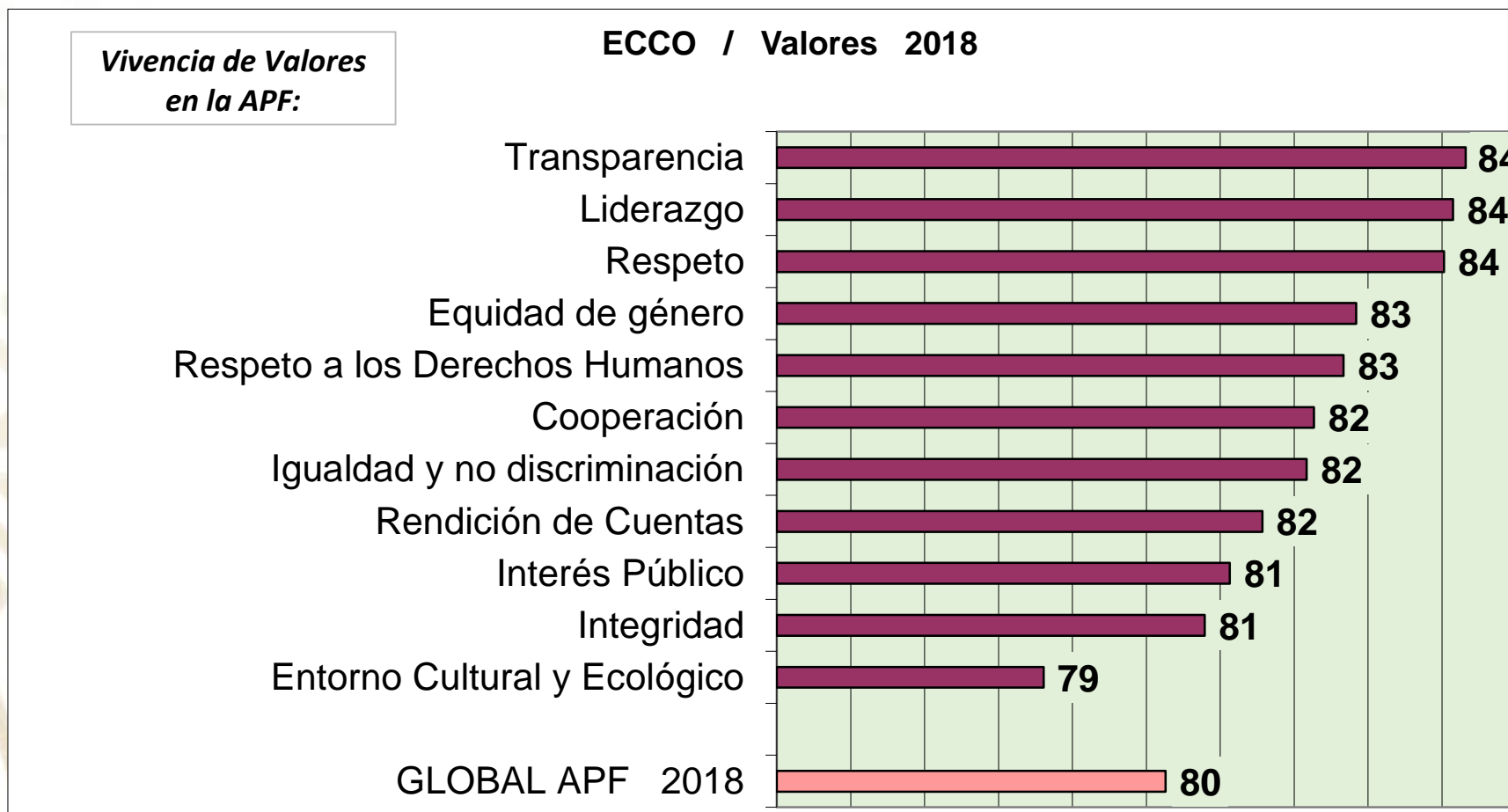


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





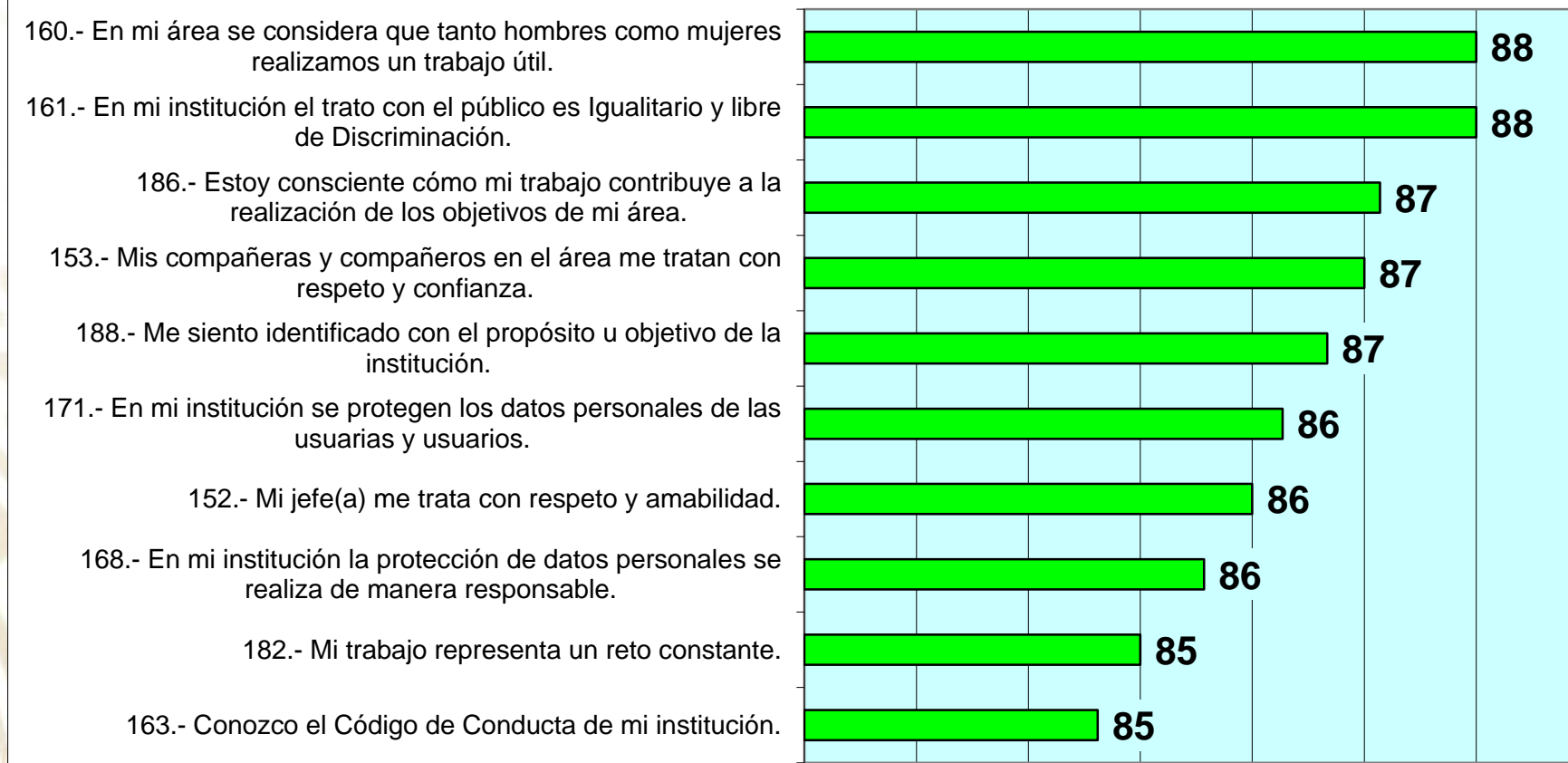
# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

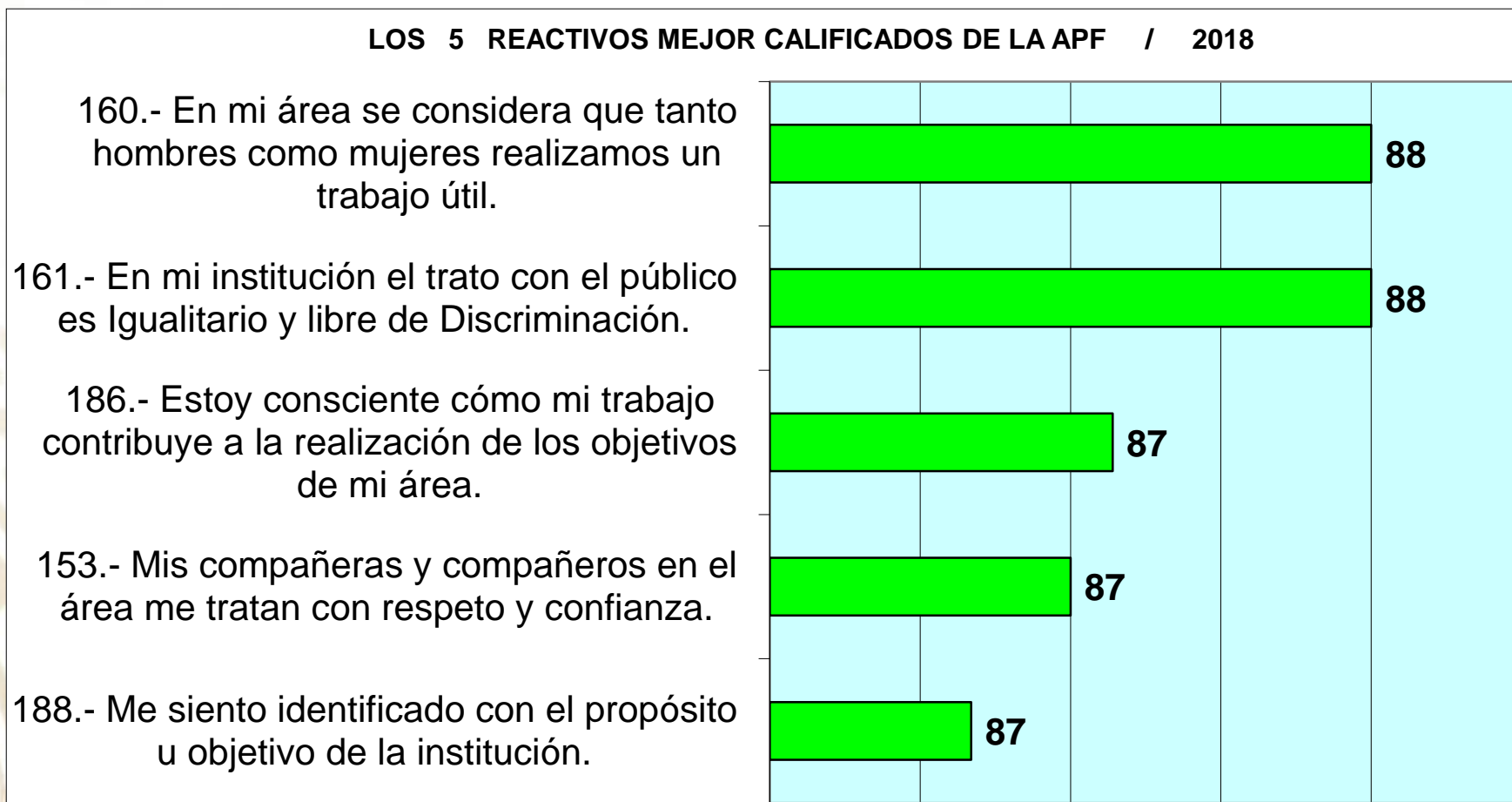
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

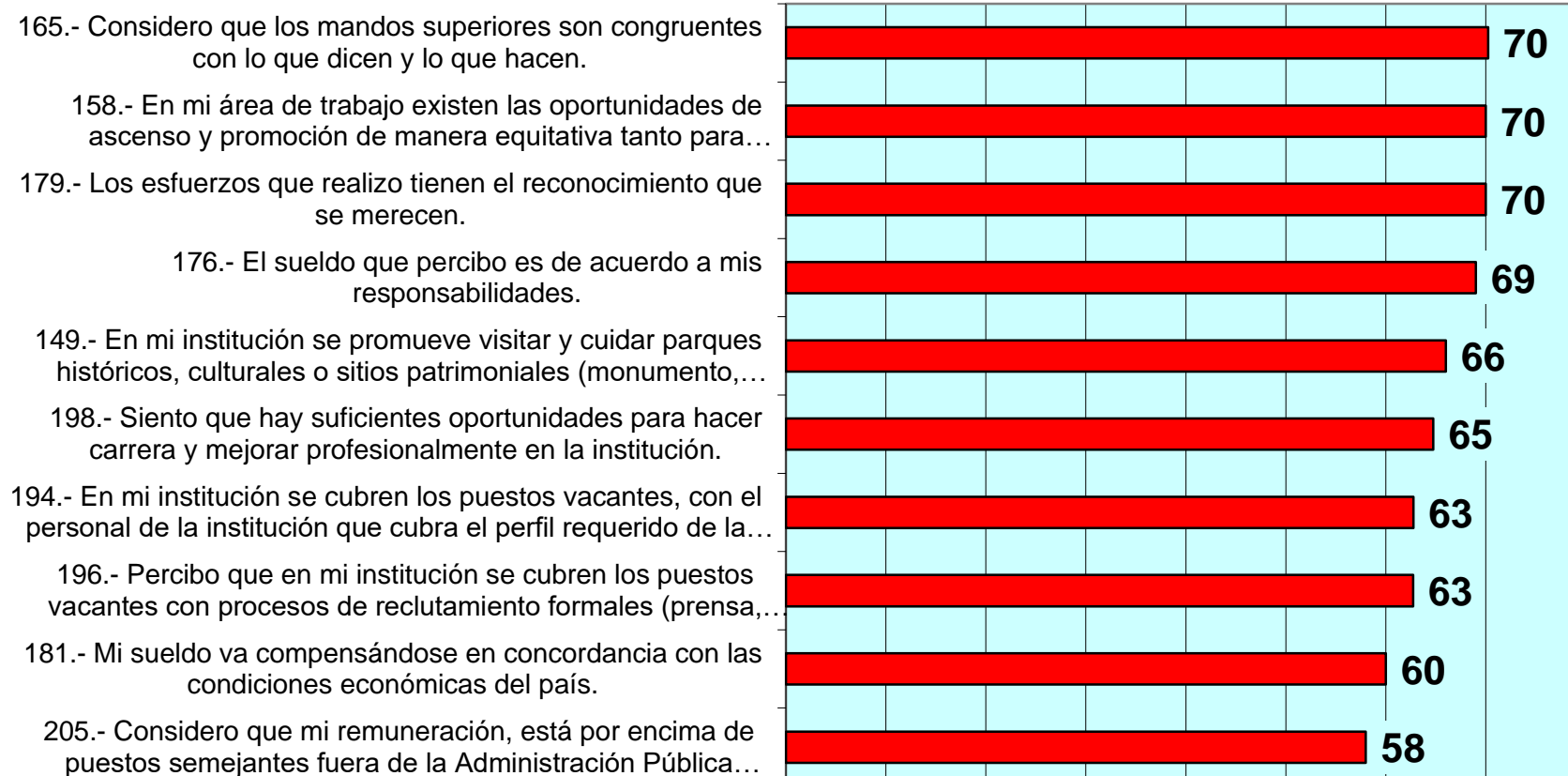
LOS 5 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

LOS 5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2018

198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

65

194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.

63

196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

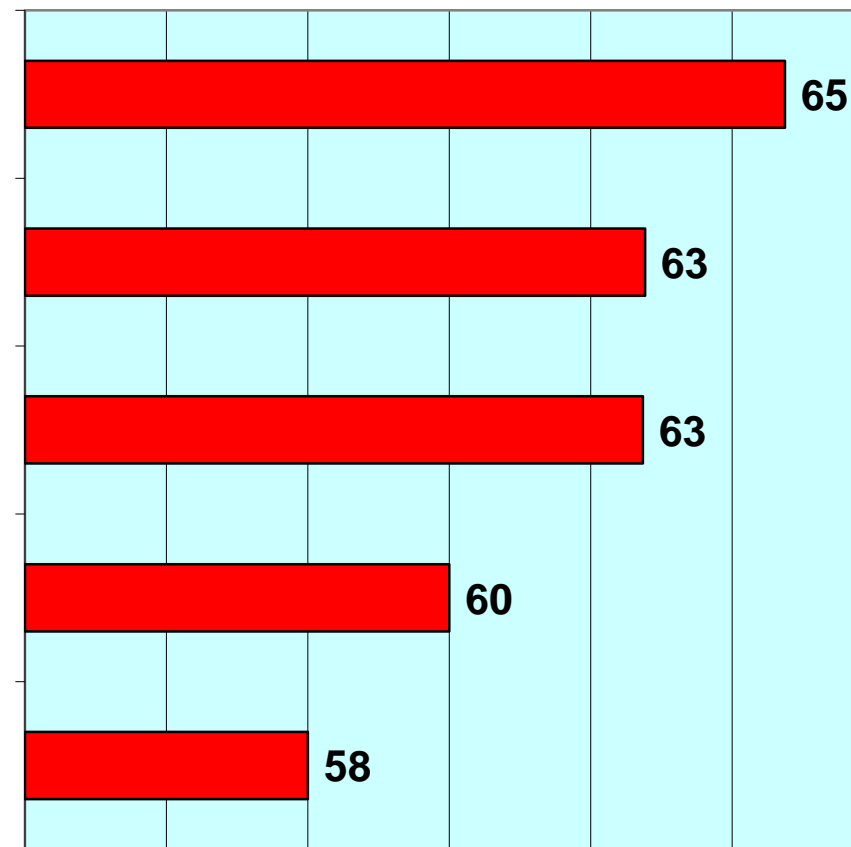
63

181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.

60

205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.

58





**BIENESTAR**

SECRETARÍA DE BIENESTAR

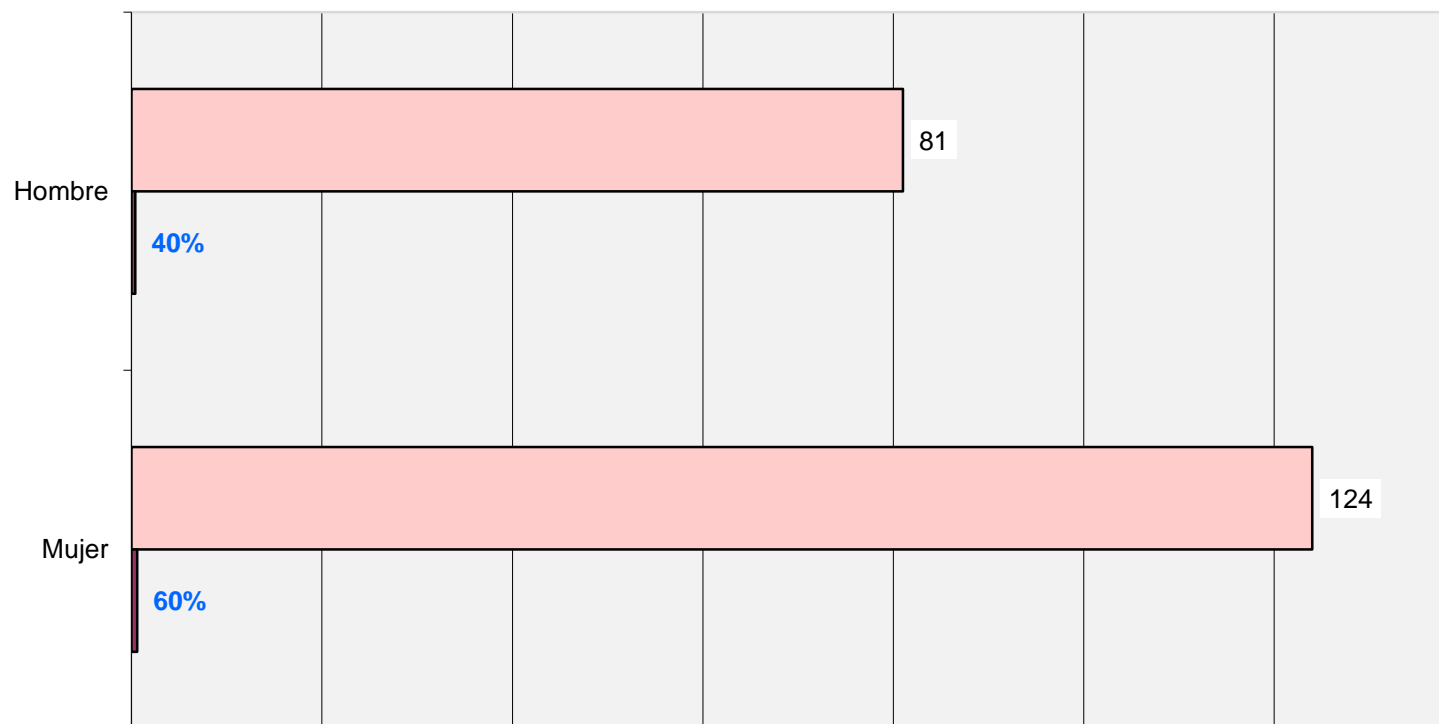


**INAPAM**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS  
PERSONAS ADULTAS MAYORES

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

4.- ¿El entrevistado es? / ECCO - 2018





# BIENESTAR

SECRETARÍA DE BIENESTAR

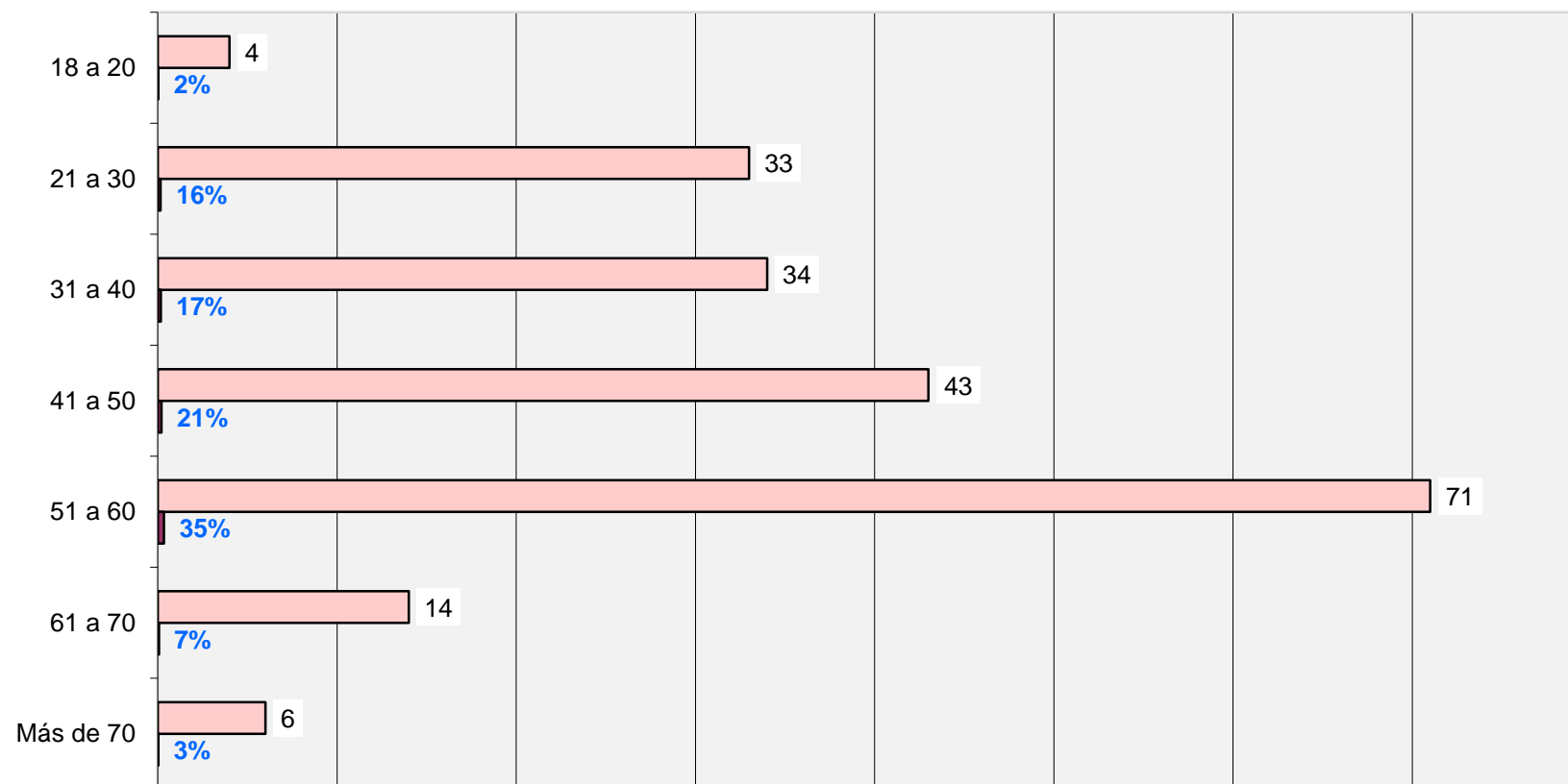


# INAPAM

INSTITUTO NACIONAL DE LAS  
PERSONAS ADULTAS MAYORES

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / ECCO - 2018

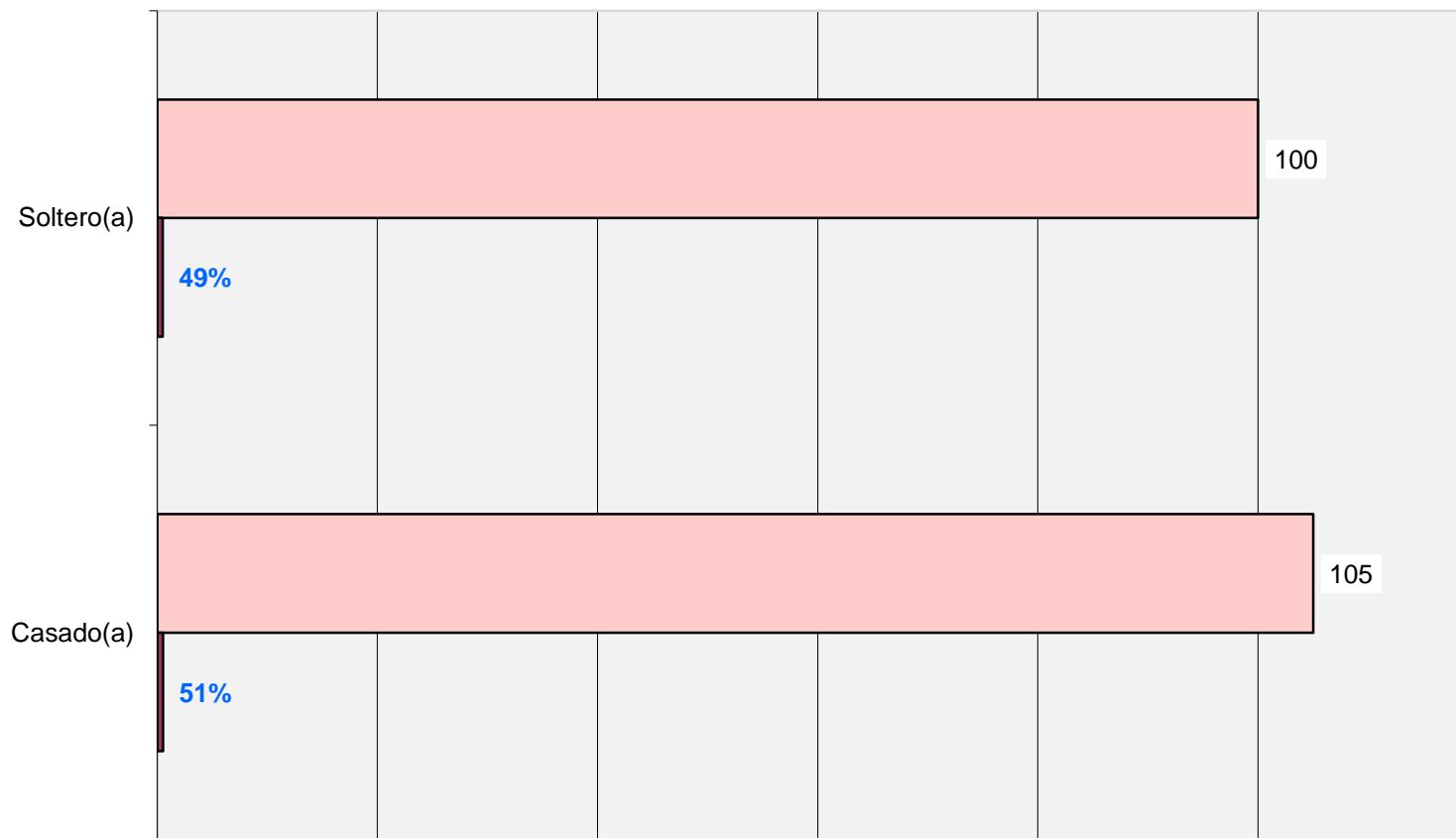






# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

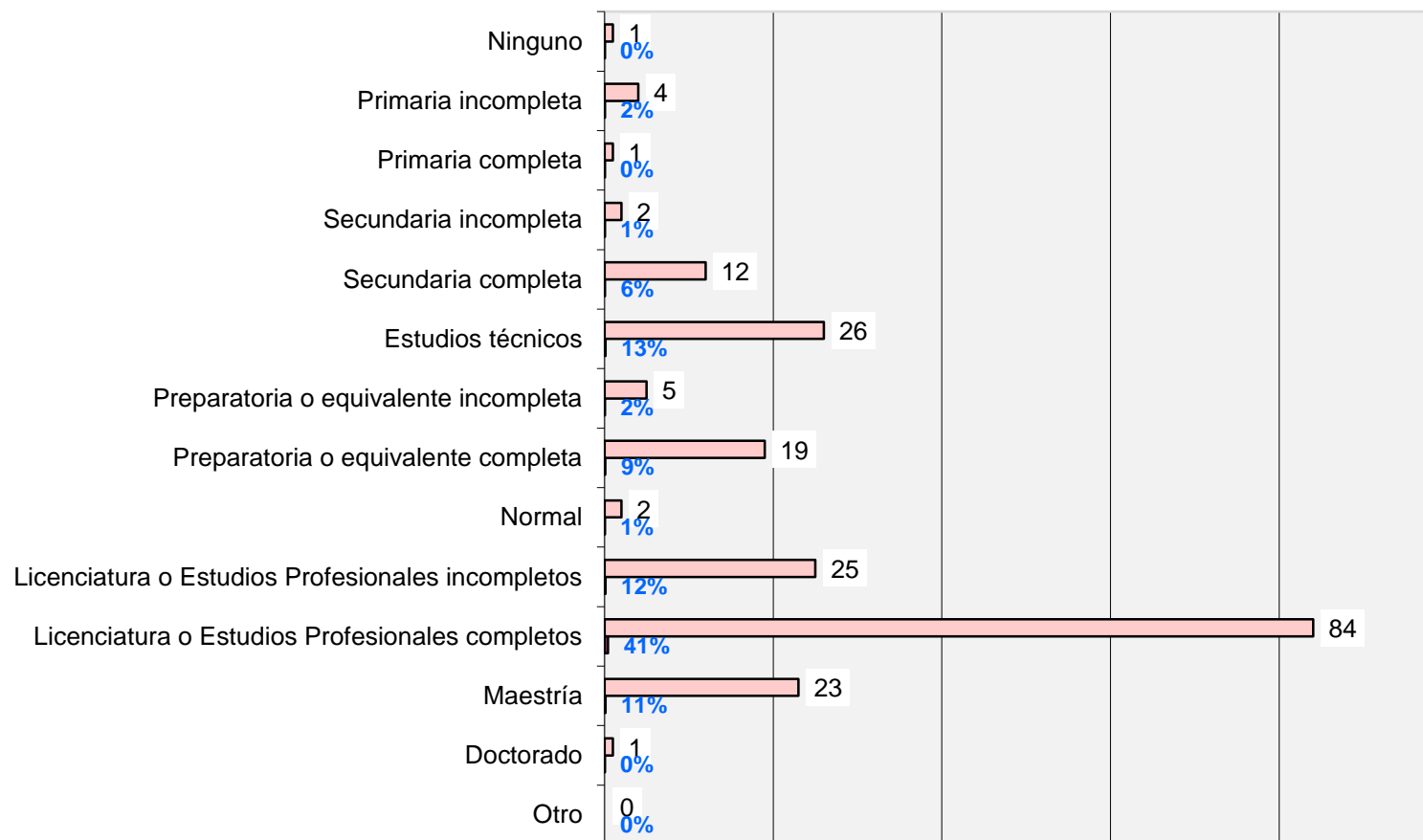
5.- ¿Su estado civil es? / ECCO - 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

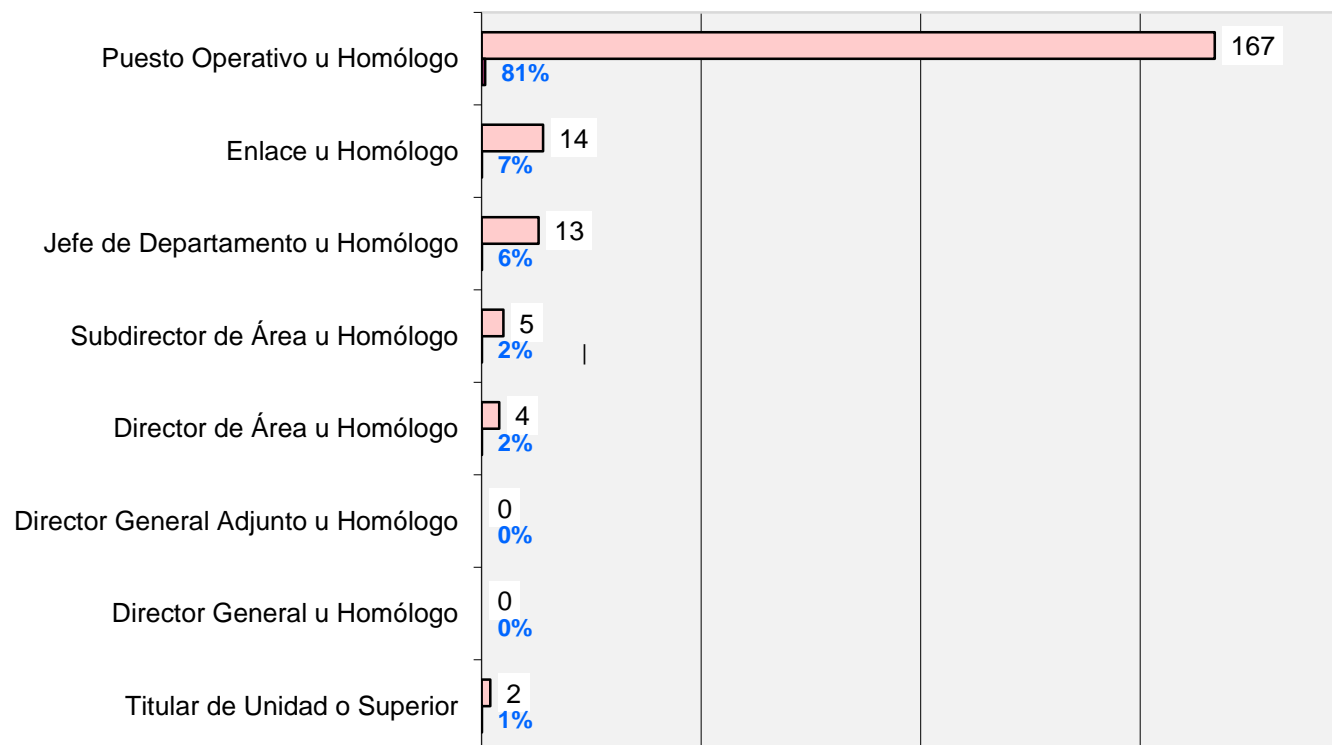
## 7.- ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? / ECCO - 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

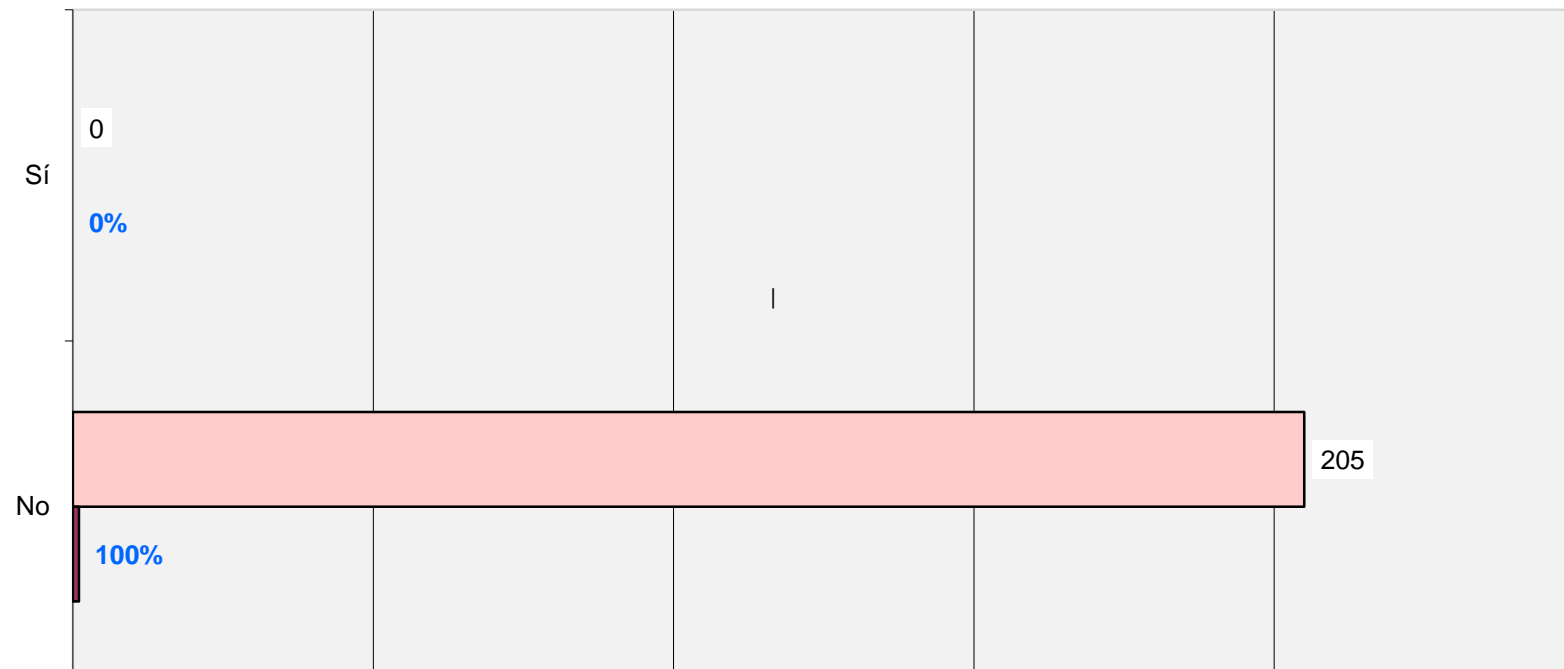
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / ECCO - 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

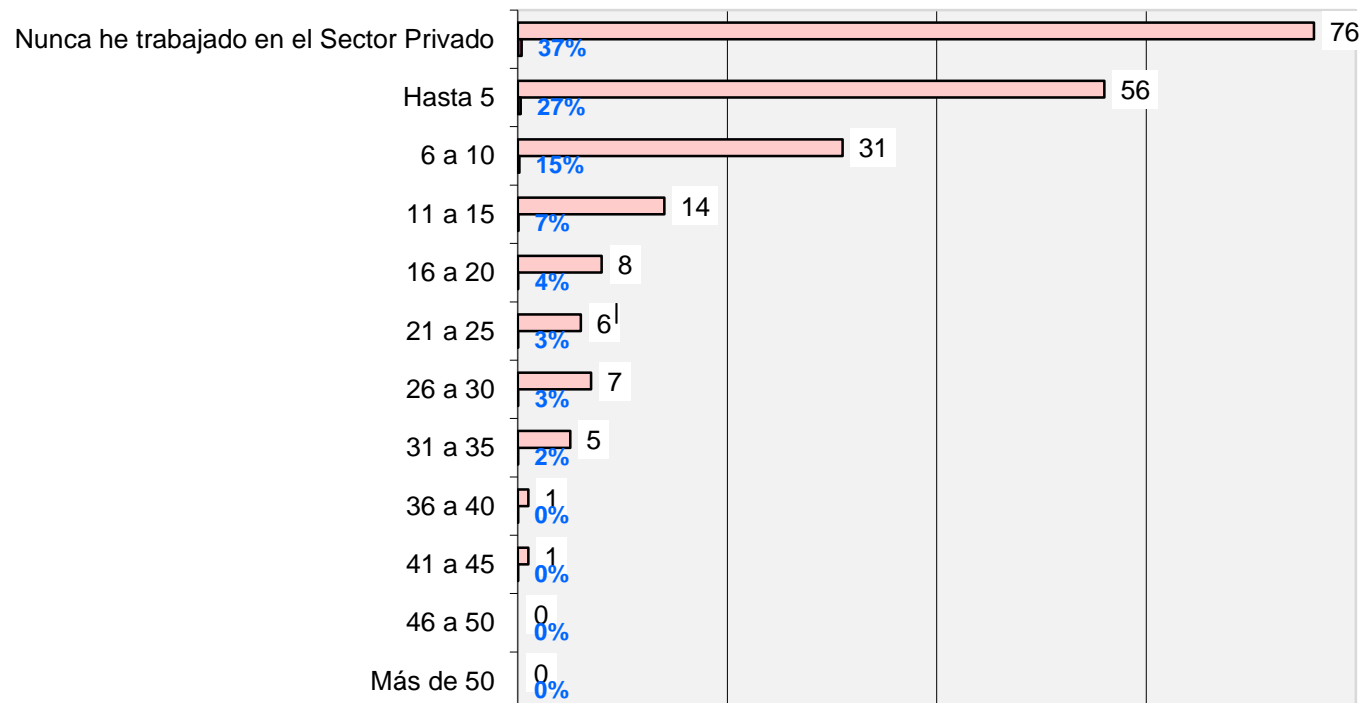
13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / ECCO - 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

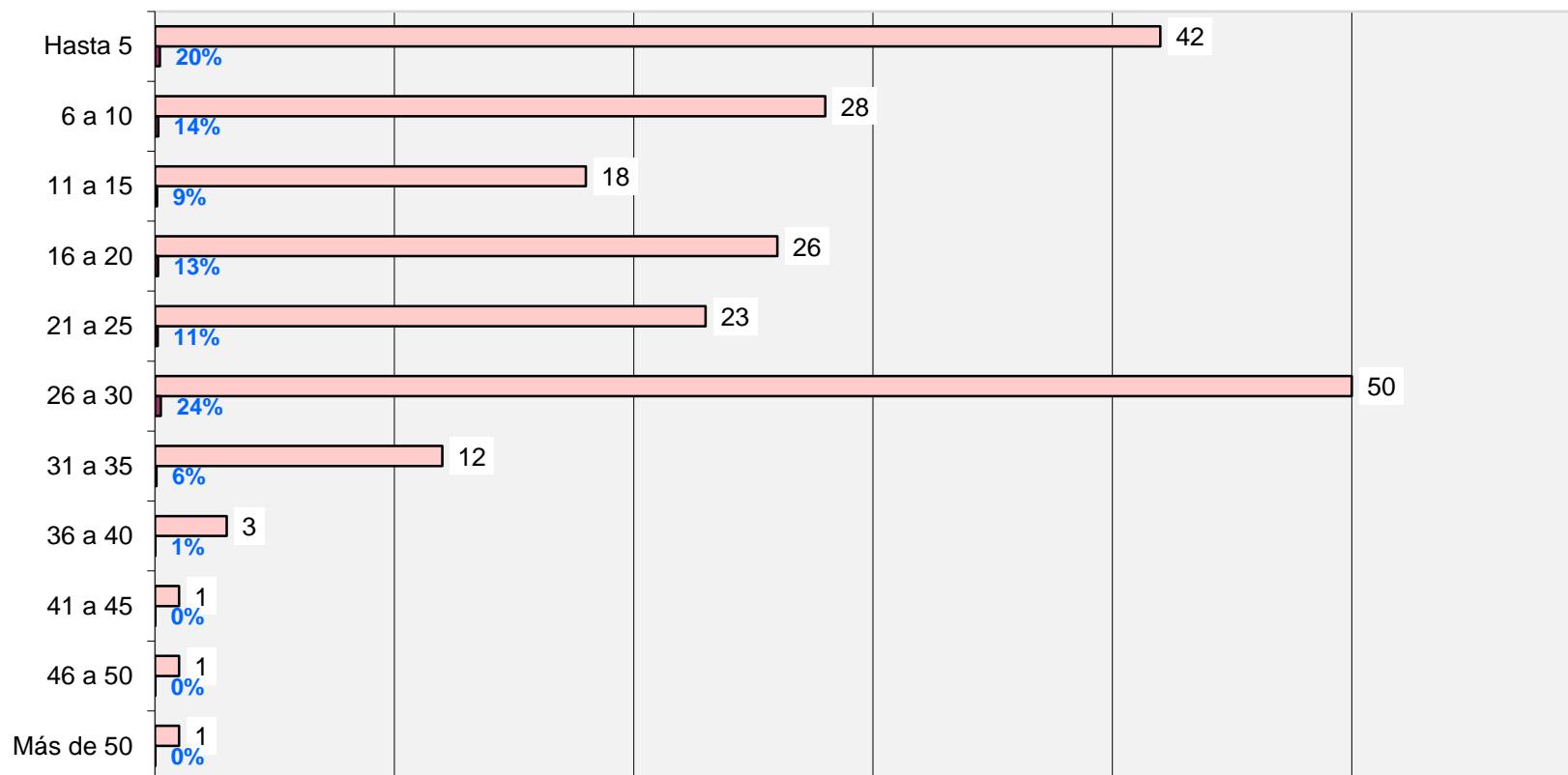
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / ECCO - 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

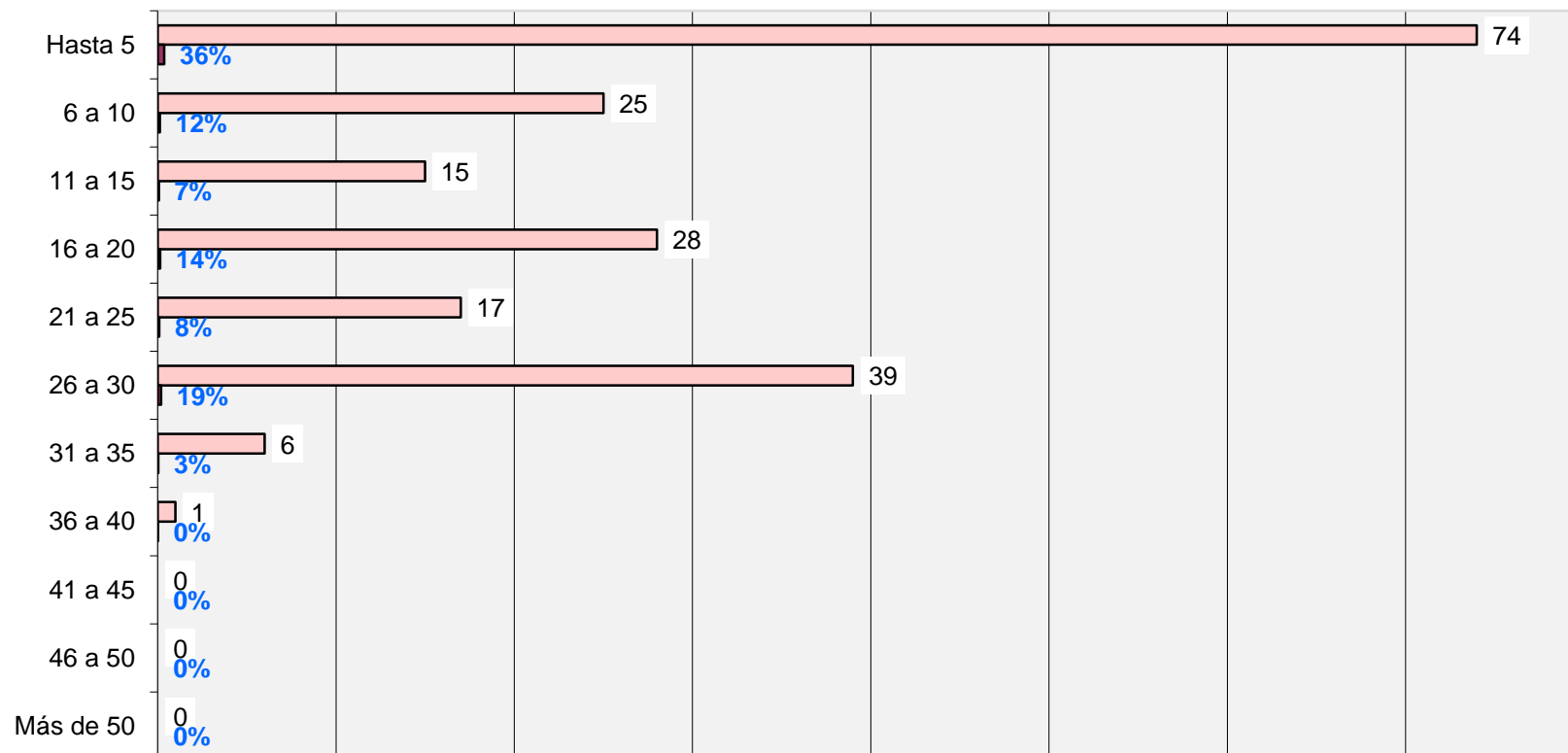
9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / ECCO - 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

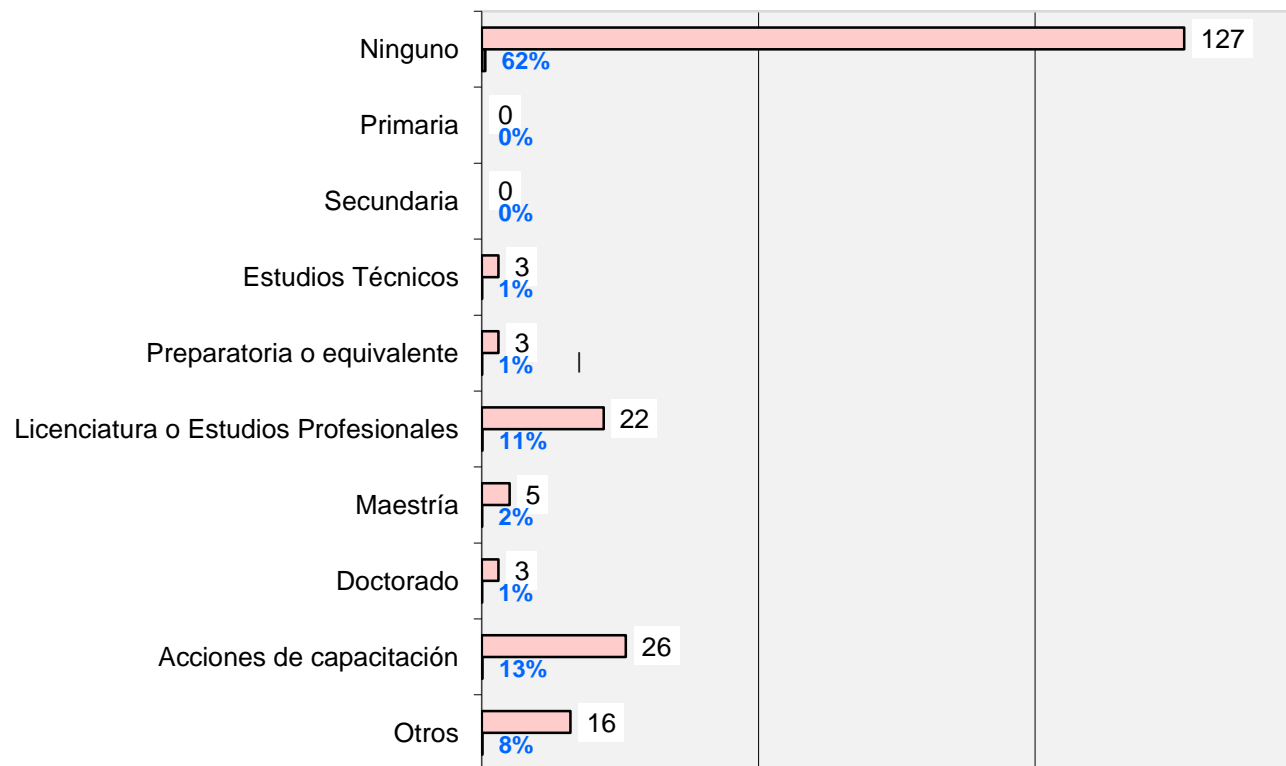
12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / ECCO - 2018





# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / ECCO - 2018







## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

### 2. ANÁLISIS CUALITATIVO (COMENTARIOS Y SUGERENCIAS)

Después de realizar un análisis al archivo que contiene los comentarios y sugerencias se pudo observar que se recibieron 38 opiniones, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera:

Área	Sugerencia	Felicitación o Reconocimiento	Quejas	Otro	Total
INAPAM (Dir. General)	2	1	1	0	4
Dir. de Admón. y Finanzas	1	0	3	1	5
Dir. de Programas Estatales	8	5	4	2	19
Dir. de Atención Geriátrica	2	1	1	2	6
Órgano Interno de Control	3	0	0	1	4
<b>T o t a l :</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>38</b>



## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

De lo anterior se pudo observar que estos datos están conformados por: 18 sugerencias, 7 Felicitaciones o reconocimientos, 9 quejas y 6 del rango de "otros". Así mismo se pueden resumir éstos de la siguiente manera:

Área	Sugerencia	Felicitación o Reconocimiento	Queja	Otro
INAPAM (Dir. Gral.)	Se sugiere que se tomen en cuenta la necesidad de recursos materiales y se analicen los resultados de la encuesta	Se felicita y se reconoce el desempeño de los compañeros	Se quejan de que deben tener más cuidado con la comprobación de los recursos financieros	
DAF	Se sugiere que se otorguen los puestos en función al perfil de cada trabajador		Se quejan de que no ha habido incremento en salario y del Jefe Inmediato	Manifiestan que el sindicato no tenga tanta injerencia en el funcionamiento del Instituto



# 1. ANÁLISIS CUALITATIVO

Área	Sugerencia	Felicitación o Reconocimiento	Queja	Otro
DPE	Se sugiere que se les brinde material más moderno y se tenga mayor presupuesto, esto con la finalidad de realizar el trabajo de una forma más eficiente y ágil	Felicitan a algunos Jefes por su desempeño en el buen desarrollo de las actividades del Instituto	Se quejan de algunos Jefes por su trato con sus subordinados y mal desempeño	Agradecen se le dé la oportunidad de opinar a través de esta encuesta
DPE			Se quejan de que el uniforme que se les entrega, a veces no es de buena calidad	Comentan que el trabajo no está distribuido de forma equitativa, ya que hay algunos compañeros que no hacen nada o faltan
DAG	Se sugiere se otorgue constante capacitación a Mandos medios y superiores para la operación y logro de los objetivos Institucionales	Felicitan a algunos Jefes de Mando Medio por su desempeño en el buen desarrollo de las actividades del Instituto	Se quejan y piden que el Instituto dote de todo lo necesario para un trabajo digno	Solicitan se ajusten los viáticos para las comisiones foráneas
DAG	Se sugiere que se realicen supervisiones periódicas para mejorar el buen funcionamiento de las áreas sustantivas			Se sugiere que el personal que ingresa a ocupar puestos de mando superior esté mejor calificado y conozca las actividades y programas del INAPAM
OIC	Se sugiere que los puestos, horarios y salarios, se den de acuerdo al nivel de estudios que se tenga y también sugieren se tenga más personal			Comenta que se den a conocer los resultados de la encuesta



**BIENESTAR**

SECRETARÍA DE BIENESTAR



**INAPAM**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS  
PERSONAS ADULTAS MAYORES

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## 3. COMPARACIÓN DE RESULTADOS

### A) COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES Y ENTRE ÁREAS

COMPARACIÓN CONTRA EL SECTOR AL QUE PERTENECE EL INAPAM

No.	Institución	2018
1	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social	88
2	Diconsa, S.A. de C.V.	81
3	Secretaría de Desarrollo Social	79
4	Instituto Nacional de la Economía Social	79
5	Coordinación Nacional del Programa de Inclusión Social. PROSPERA	78
6	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)	77
7	Instituto Mexicano para la Juventud	77
8	Liconsa, S.A. de C.V.	78
9	Fondo Nacional para el Fomento de Artesanías	78
10	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	75
11	Instituto Nacional de Desarrollo Social	74



**BIENESTAR**

SECRETARÍA DE BIENESTAR



**INAPAM**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS  
PERSONAS ADULTAS MAYORES

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARACIÓN CONTRA INSTITUCIONES DEL TAMAÑO DEL INAPAM

No.	Institución	2018
1	Instituto Mexicano de la Juventud	77
2	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)	77
3	Fondo Nacional para el Fomento de Artesanías	78
4	Instituto Nacional de las Mujeres	74
5	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas	82

## COMPARACIÓN ENTRE ÁREAS DEL INAPAM

No.	Institución	2018
4	Dirección de Atención Geriátrica	81.62
3	Dirección de Programas Estatales	79.22
5	Organo Interno de Control	78.74
1	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)	78.64
2	Dirección de Administración y Finanzas	68.91



# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## Conclusiones del Instituto:

- Se puede apreciar que la calificación del Instituto con relación a la comparación contra el Sector al que pertenece se encuentra casi en la media del mismo, ya que el promedio es de 78 puntos de calificación y el Instituto obtuvo 77 puntos.
- Así mismo con relación al comparativo del Instituto vs Instituciones del mismo tamaño, se puede observar que el Instituto se encuentra dentro de las 2 áreas mejor calificadas.

## B) COMPARACIÓN DE RESULTADOS ACTUALES Y EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR PROCEDENTE

NUMERO. FACTOR EN RHNET	NOMBRE DEL FACTOR	ECCO 2016 ÍNDICE DEL FACTOR	ECCO 2018 ÍNDICE DEL FACTOR	DIFERENCIA
38	Adaptable al Entorno	73	77	-4
39	Adaptable al Ciudadano	75	78	-3
40	Colaborativa	75	78	-3
41	Eficiente	74	77	-3
42	Equilibrada	78	80	-2



**BIENESTAR**

SECRETARÍA DE BIENESTAR



**INAPAM**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS  
PERSONAS ADULTAS MAYORES

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

NUMERO. FACTOR EN RHNET	NOMBRE DEL FACTOR	ECCO 2016 ÍNDICE DEL FACTOR	ECCO 2018 ÍNDICE DEL FACTOR	DIFERENCIA
46	Inclusiva	77	81	-4
47	Motivada	70	72	-2
48	Organizada	79	82	-3
49	Íntegra	78	81	-3
50	Profesional	68	71	-3
52	Liderazgo Integral	75	78	-3
53	Cooperación	76	79	-3
54	Entorno Cultural y Ecológico	75	77	-2
55	Equidad de Género	77	81	-3
56	Igualdad y No Discriminación	77	80	-3
57	Integridad	72	77	-5
58	Interés Público	75	78	-3
59	Liderazgo	79	83	-4
60	Rendición de Cuentas	74	77	-3
61	Respeto	82	84	-2
62	Respeto a los Derechos Humanos	78	81	-3
63	Transparencia	82	85	-3



# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## Conclusiones:

- Con referencia a los factores, el Factor compuesto-valores 63 Transparencia, es el factor mejor calificado con 85 puntos, gracias a la noble misión del Instituto y al Alto cuidado del personal en referencia al manejo de información y datos personales, explicado en gran medida por la evaluación de los reactivos 171 “En mi Institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios” y 168 “En mi Institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable” ambos calificados con 86 puntos. Así mismo al ser el factor mayor calificado incide directamente en que esté bien calificado el factor 49 Íntegra con 81 puntos.
- A continuación, ligeramente abajo en la evaluación, pero en la misma sintonía en cuanto a la filosofía de afán de atención a las personas adultas mayores y buen ambiente de trabajo, el factor compuesto-valores 61 Respeto, se mantiene bien posicionado, calificado con 84 puntos, gracias a la integración de buenos equipos de trabajo en el Instituto y a la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades, explicado en gran medida por la evaluación del reactivo 153 “Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza” con 87 puntos y al reactivo 152 “Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad” con 86 puntos. Así mismo al ser un factor bien calificado incide directamente en que esté bien calificado el factor 42 Equilibrada con 80 puntos.





# BIENESTAR

SECRETARÍA DE BIENESTAR



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

- El Factor 50 Profesional ha sido el peor calificado con 71 puntos, explicado en gran medida por la evaluación de los reactivos 194 “En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la Institución que cubra el perfil requerido de la vacante” y 196 “Percibo que en mi Institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, Instituciones educativas, etc.)” ambos con 63 puntos, esto representa un gran reto en el sentido de que se debe de cambiar los procesos de la Comisión Mixta de Escalafón, a fin de cambiar con esto la evaluación de este factor.
- Es importante mencionar que los 3 reactivos mejor evaluados son 160 “En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil” con 88 puntos, 16 “En mi Institución el trato con el público es igualitario y libre de discriminación” con 88 puntos y 186 “Estoy consiente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área” con 87 puntos, así mismo los 3 reactivos menos calificados son 205 “Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal” con 58 puntos, 181 “Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país” con 60 puntos y 196 “Percibo que en mi Institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, Instituciones educativas, etc.)” con 63 puntos.



# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## C) EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO.

No.	PRÁCTICAS PROGRAMADAS EN EL PTCCO 2016	SE CUMPLIÓ AL 100%	% AVANCE
1	Difusión de resultados de la ECCO (obligatoria)	Si	
2	Realizar plática dirigida a mandos medios para que sean congruentes en lo que dicen y lo que hacen	Si	
3	Realizar cursos de capacitación que vayan acordes a las funciones que desempeña cada trabajador (a)	No	0
4	Realizar cursos a todos los niveles para enseñar el uso y aprovechar las TIC's	No	50%
5	Asignar al personal correo institucional para agilizar la comunicación entre las áreas y supervisar su actualización	No	50%
6	Elaborar circular para todos los trabajadores (ras) informando acerca de la prestación de guarderías	Si	



**BIENESTAR**

SECRETARÍA DE BIENESTAR



**INAPAM**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS  
PERSONAS ADULTAS MAYORES

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

ACCIONES CUMPLIDAS (4) / ACCIONES PROGRAMADAS (6) x 100 = 66.66 %

ACCIONES CUMPLIDAS /	ACCIONES PROGRAMADAS	EFFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO.
4	6	66.66%



## 4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

NO.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESPONSABLE	FACTOR	FACTOR AL QUE CONTRIBUYEN
1	Concientizar a los trabajadores sobre los resultados de la Encuesta	Lic. María Elena del Valle Flores Encargada de la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal	63	Transparencia
2	Fortalecer la Política de Integridad y Anticorrupción	Lic. María Elena del Valle Flores Encargada de la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal	59	Liderazgo
3	Coordinar el buen funcionamiento de la Comisión Mixta de Escalafón	Lic. María Elena del Valle Flores Encargada de la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal	50	Profesional
4	Implementar cursos de capacitación para el desarrollo profesional	Lic. María Elena del Valle Flores Encargada de la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal	47 50	Motivada Profesional
5	Concientizar a los mandos medios para que valoren el trabajo de sus colaboradores	Lic. María Elena del Valle Flores Encargada de la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal	47	Motivada
6	Asegurar que se de cumplimiento a la Normatividad en Materia de Recursos Humanos	Lic. María Elena del Valle Flores Encargada de la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal	50	Profesional



# 5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

NO.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN:	FACTOR	FACTOR AL QUE CONTRIBUYEN
1	Concientizar a los trabajadores sobre los resultados de la Encuesta	1	Difundir resultados de la ECCO (obligatoria).	63	Transparencia
2	Fortalecer la Política de Integridad y Anticorrupción	1	Difundir a todo el personal el contenido de los Códigos de Ética y de Conducta	59	Liderazgo
3	Coordinar el buen funcionamiento de la Comisión Mixta de Escalafón	1	Realizar juntas con los integrantes de la Comisión, a fin de aplicar al 100% el reglamento	50	Profesional
4	Implementar cursos de capacitación para el desarrollo profesional	1	Realizar cursos de capacitación que vayan acordes a las funciones que desempeña cada trabajador (dora)	47 50	Motivada Profesional
5	Concientizar a los mandos medios para que valoren el trabajo de sus colaboradores	1	Realizar cursos con temas como Liderazgo, Trabajo en Equipo y Orientación a Resultados	47	Motivada
6	Asegurar que se de cumplimiento a la Normatividad en Materia de Recursos Humanos	1	Capacitar al personal de Recursos Humanos en la Normatividad aplicable	50	Profesional



# 6. 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	Concientizar a los trabajadores sobre los resultados de la Encuesta	1	Difundir resultados de la ECCO (obligatoria).	Operativa	Vía correo electrónico en el mes de marzo	63	Transparencia
2	Fortalecer la Política de Integridad y Anticorrupción	1	Difundir a todo el personal el contenido de los Códigos de Ética y de Conducta	Estratégica	En el mes de junio se inicia con envío en correo electrónico y continúa durante todo el año	59	Liderazgo
3	Coordinar el buen funcionamiento de la Comisión Mixta de Escalafón	1	Realizar juntas con los integrantes de la Comisión, a fin de aplicar al 100% el reglamento	Estratégica	Realizar juntas de trabajo trimestrales	50	Profesional
4	Implementar cursos de capacitación para el desarrollo profesional	1	Realizar cursos de capacitación que vayan acordes a las funciones que desempeña cada trabajador (dora)	Operativa	Comienza en el mes de julio y de manera trimestral a lo largo del año	47 50	Motivada Profesional
5	Concientizar a los mandos medios para que valoren el trabajo de sus colaboradores	1	Realizar cursos con temas como Liderazgo, Trabajo en Equipo y Orientación a Resultados	Estratégica	Comienza en el mes de julio y de manera trimestral a lo largo del año	47	Motivada
6	Asegurar que se de cumplimiento a la Normatividad en Materia de Recursos Humanos	1	Capacitar al personal de Recursos Humanos en la Normatividad aplicable	Estratégica	Se imparte un curso de capacitación en el mes de julio	50	Profesional