

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

DEPARTAMENTO DE PERSONAL



BIENESTAR

SECRETARÍA DE BIENESTAR



INAPAM

INSTITUTO NACIONAL DE LAS
PERSONAS ADULTAS MAYORES

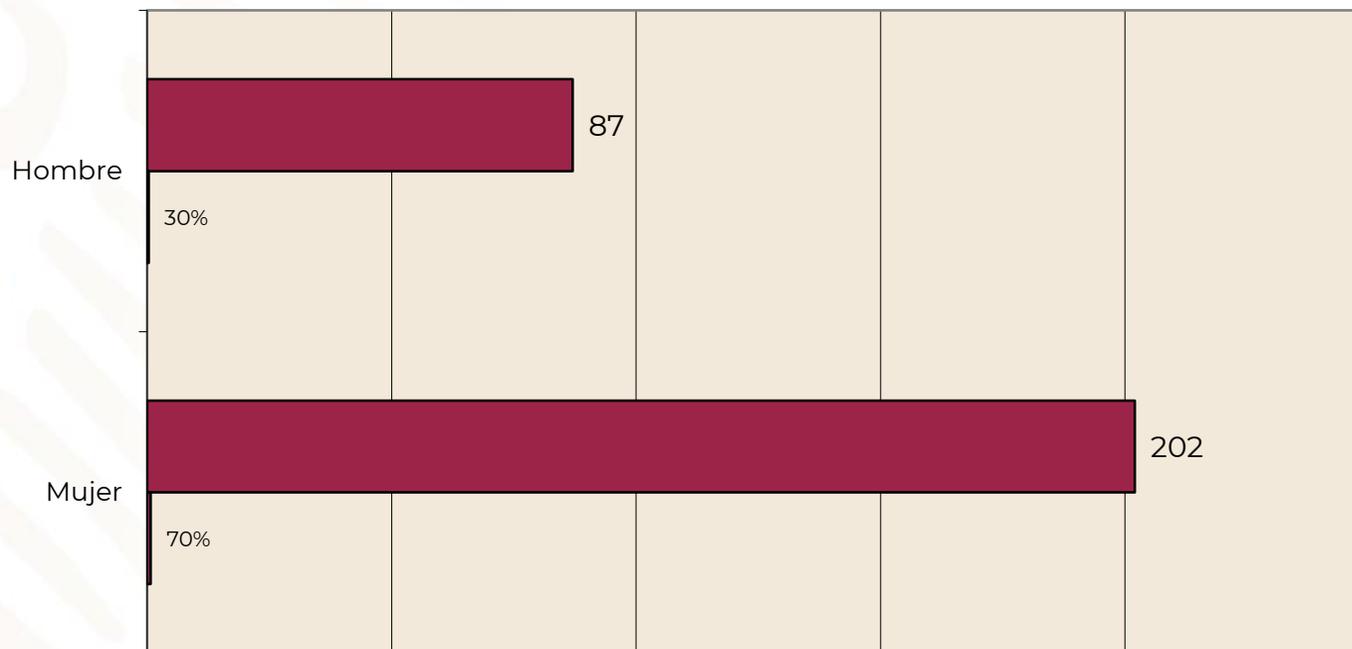
CONTENIDO

1. Análisis Cuantitativos
2. Análisis Cualitativo
3. Análisis Comparativo
4. Definición de Objetivos
5. Definición de Prácticas de Transformación
6. Programación de las Prácticas de Transformación



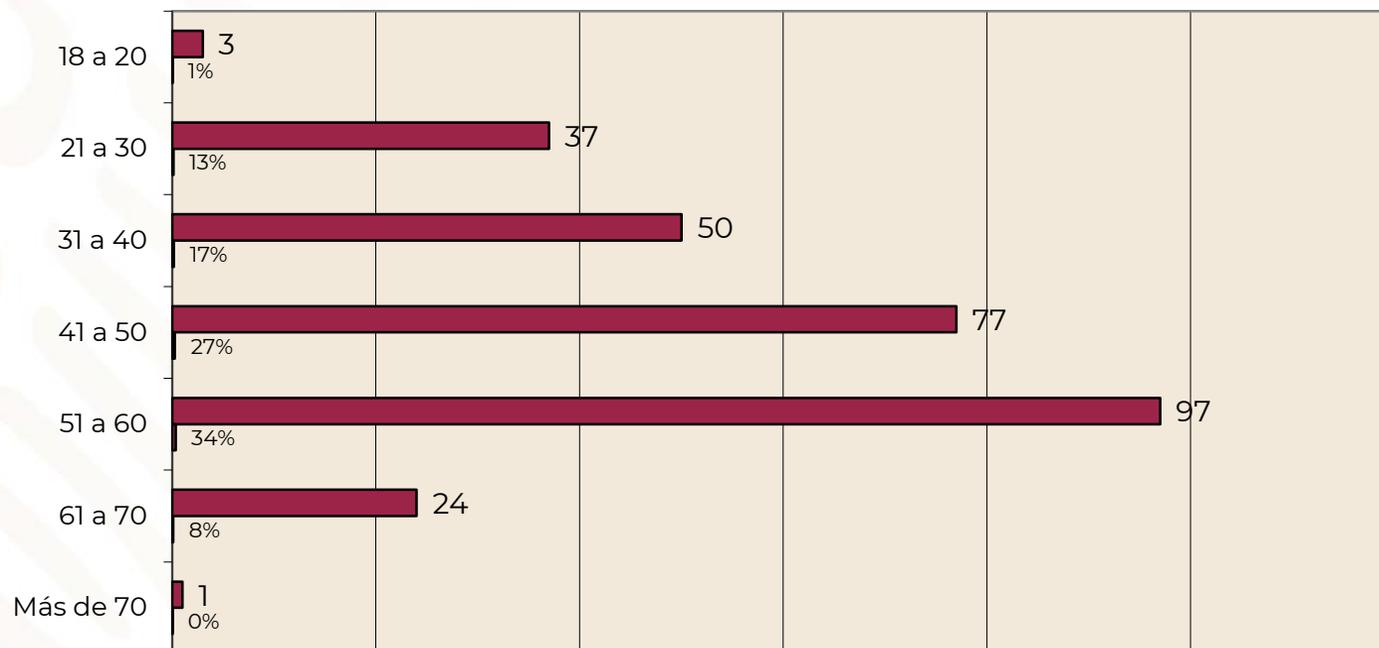
1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

4.- ¿El entrevistado es? / 2019



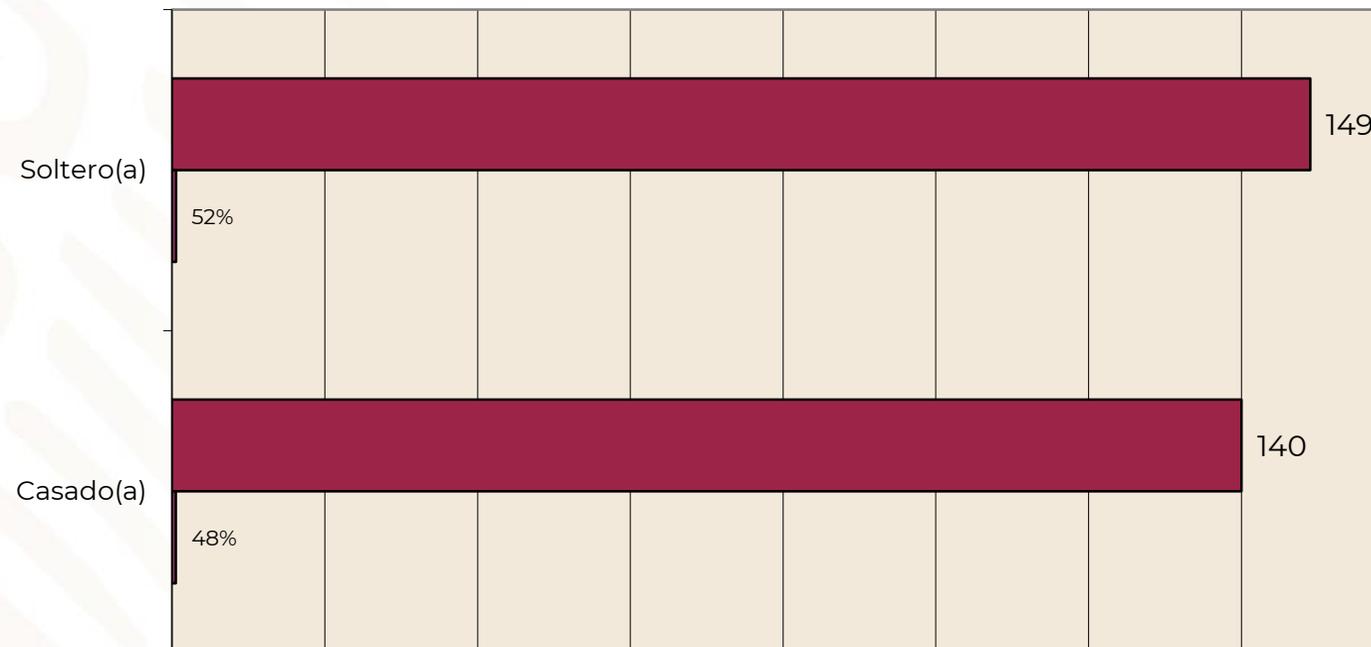
1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2019



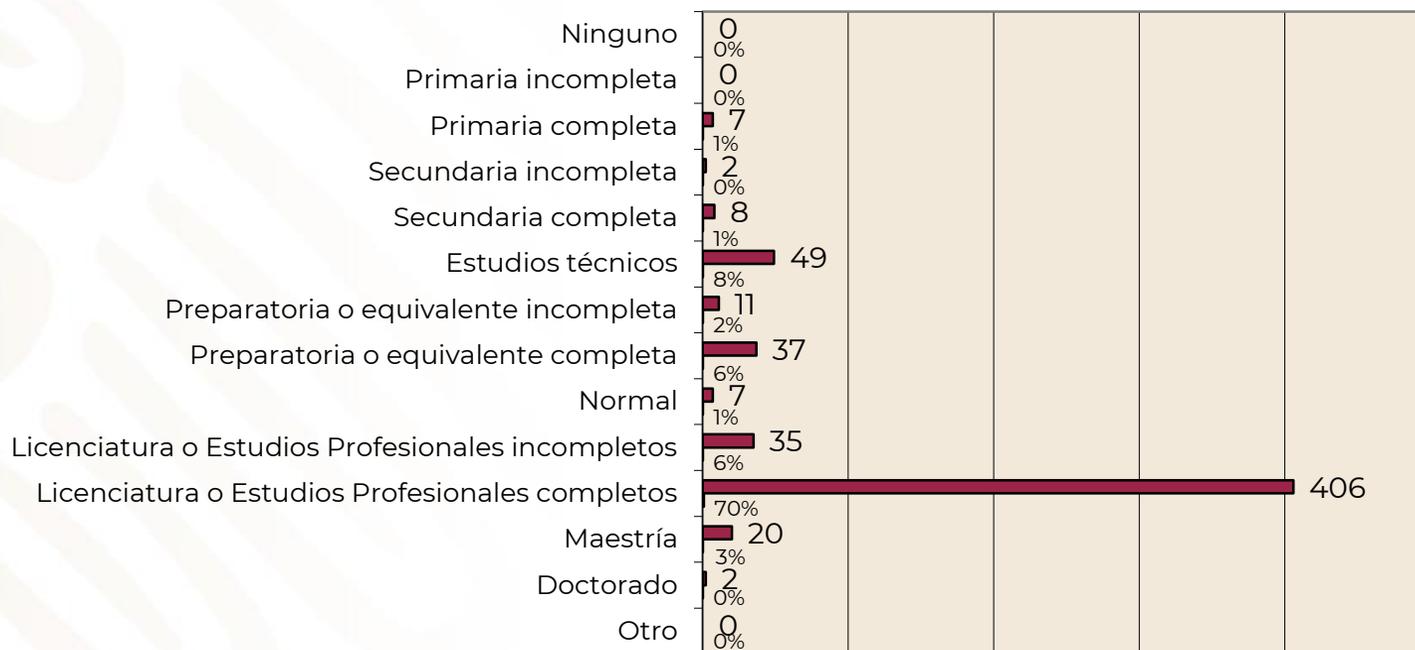
1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

5.- ¿Su estado civil es? / 2019



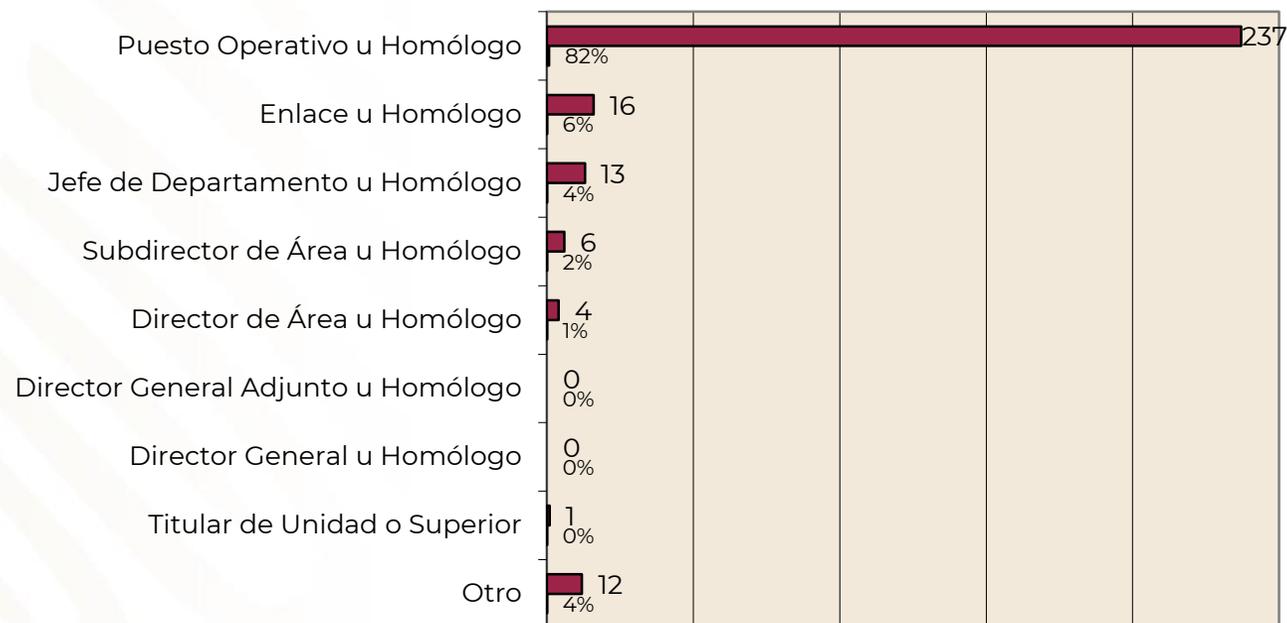
1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2019



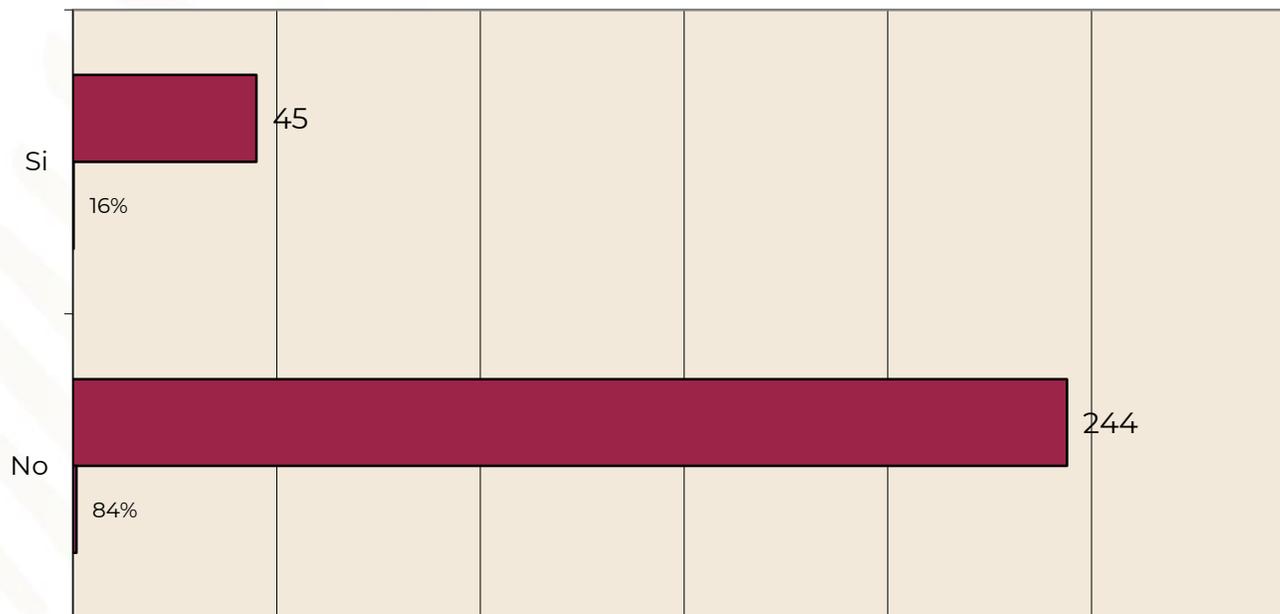
1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2019



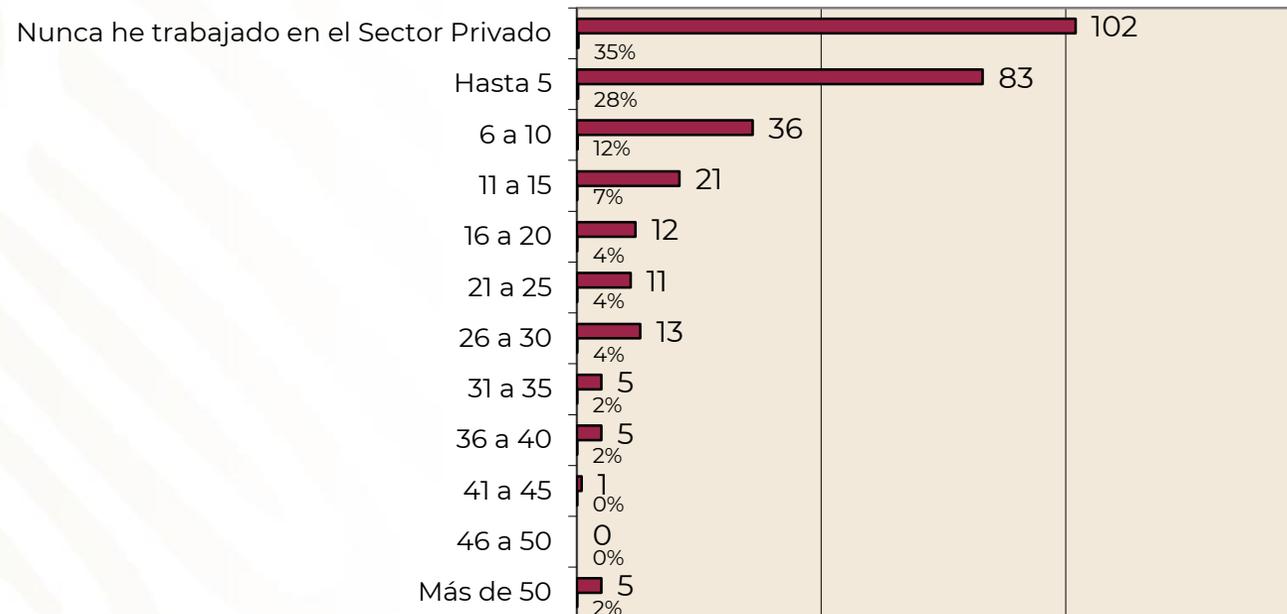
1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2019



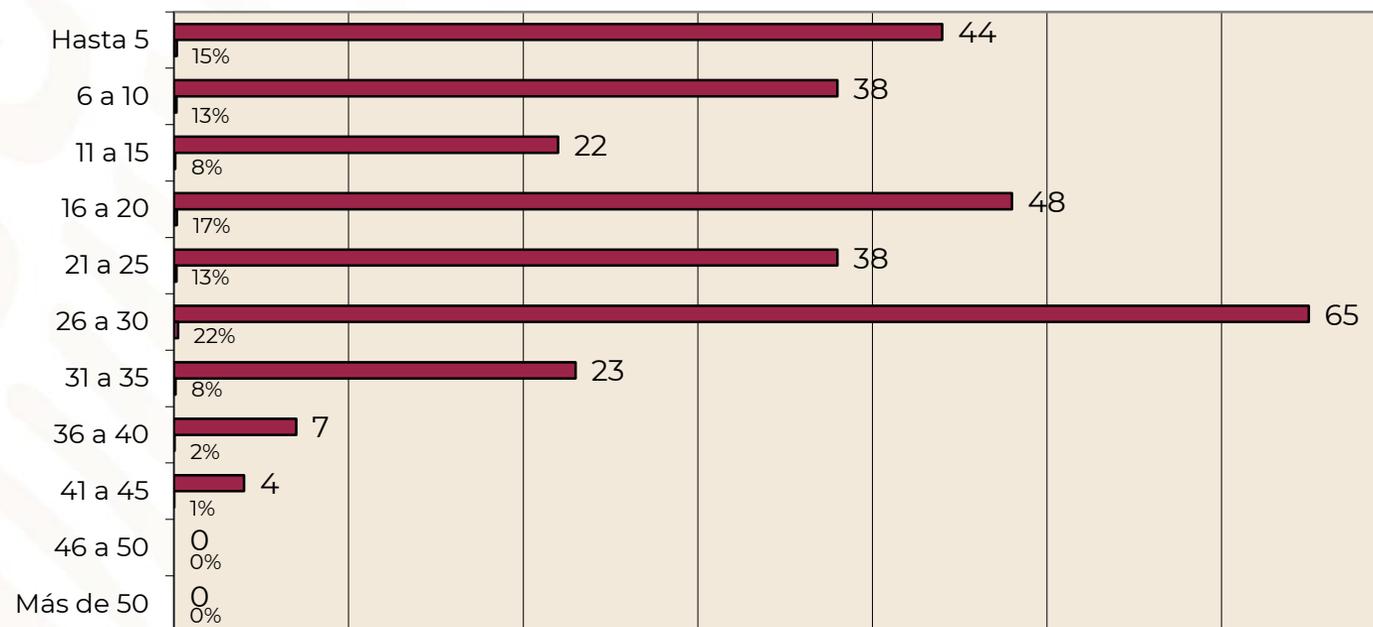
1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2019



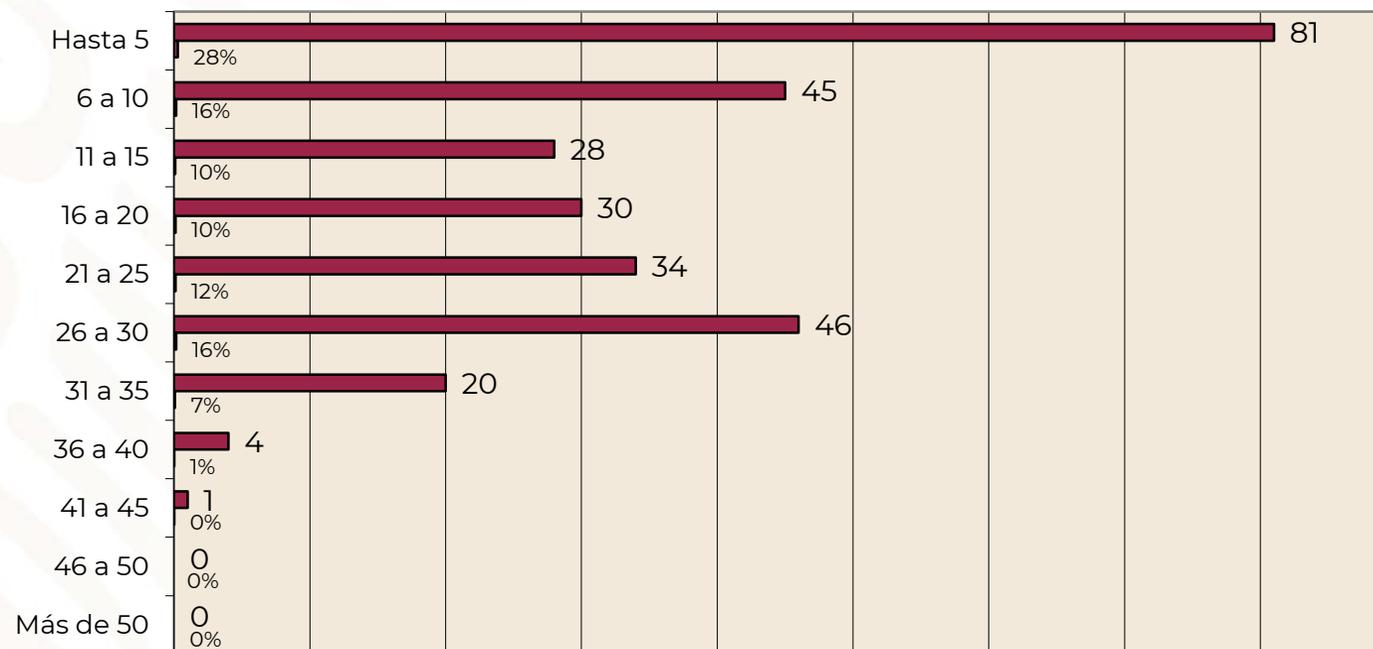
1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2019



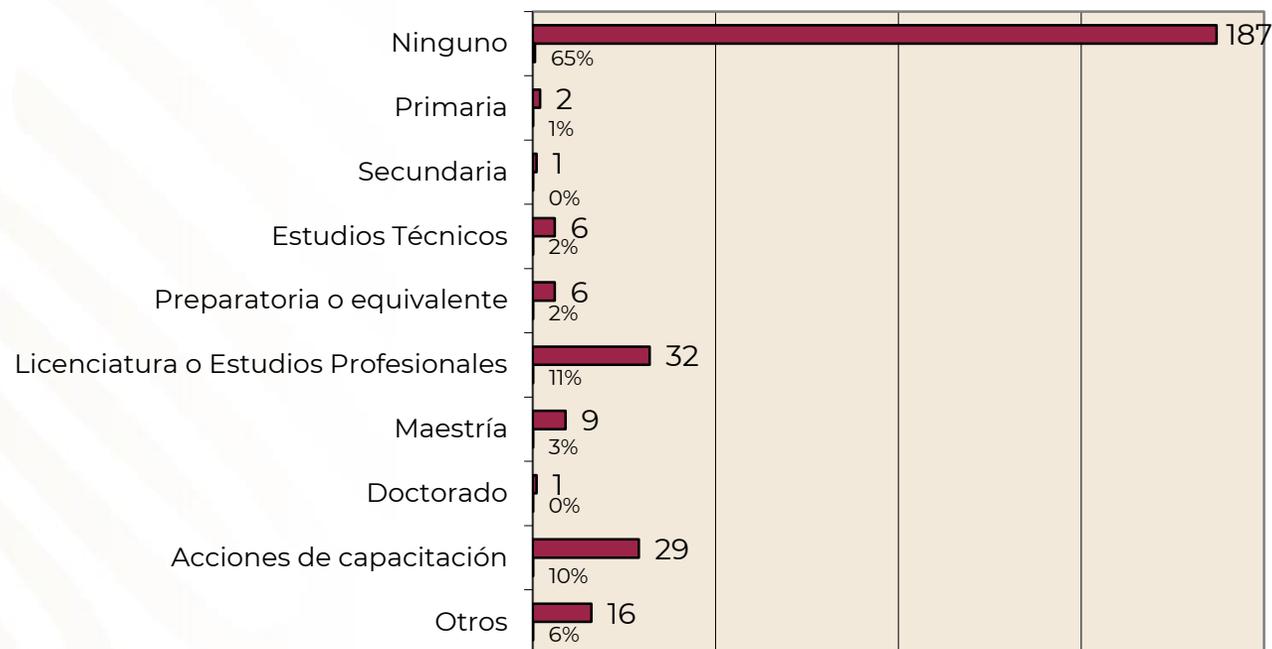
1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2019



1. Análisis Cuantitativos (Sociodemográficos)

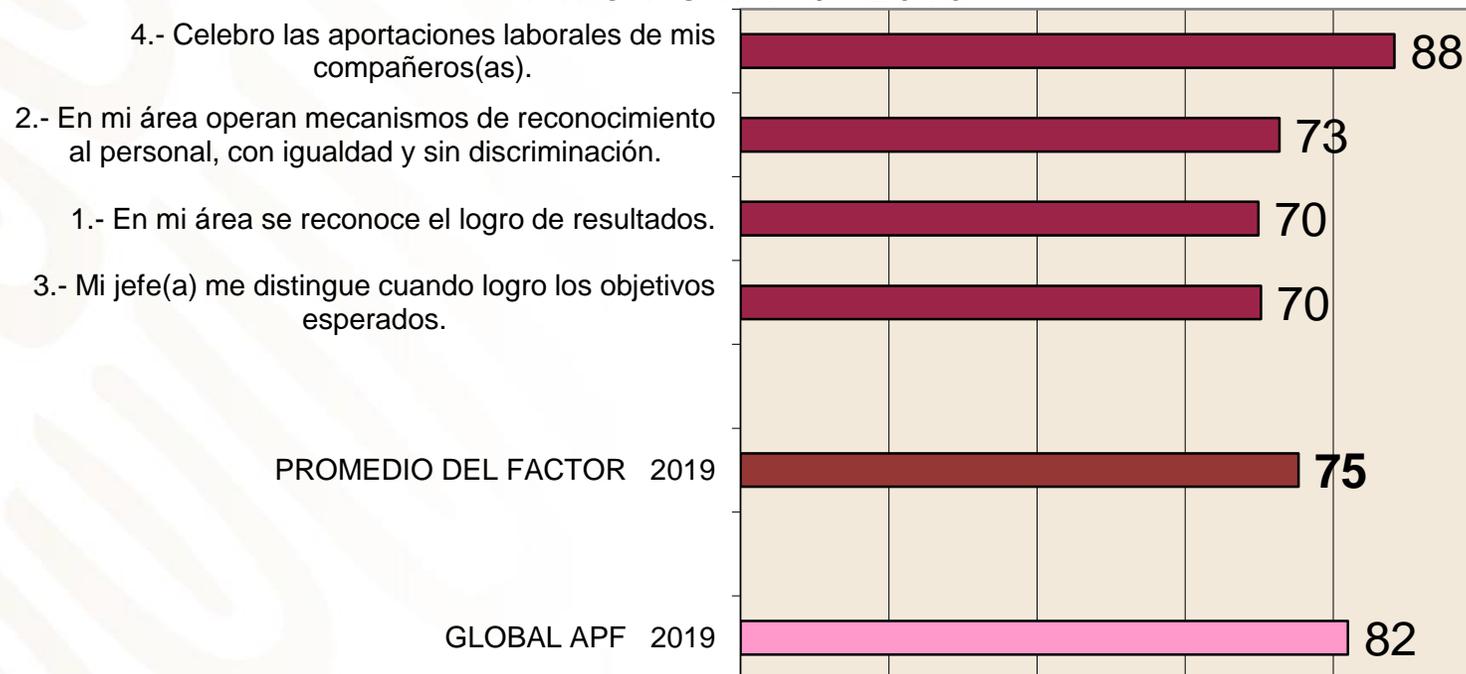
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR I. RECONOCIMIENTO LABORAL

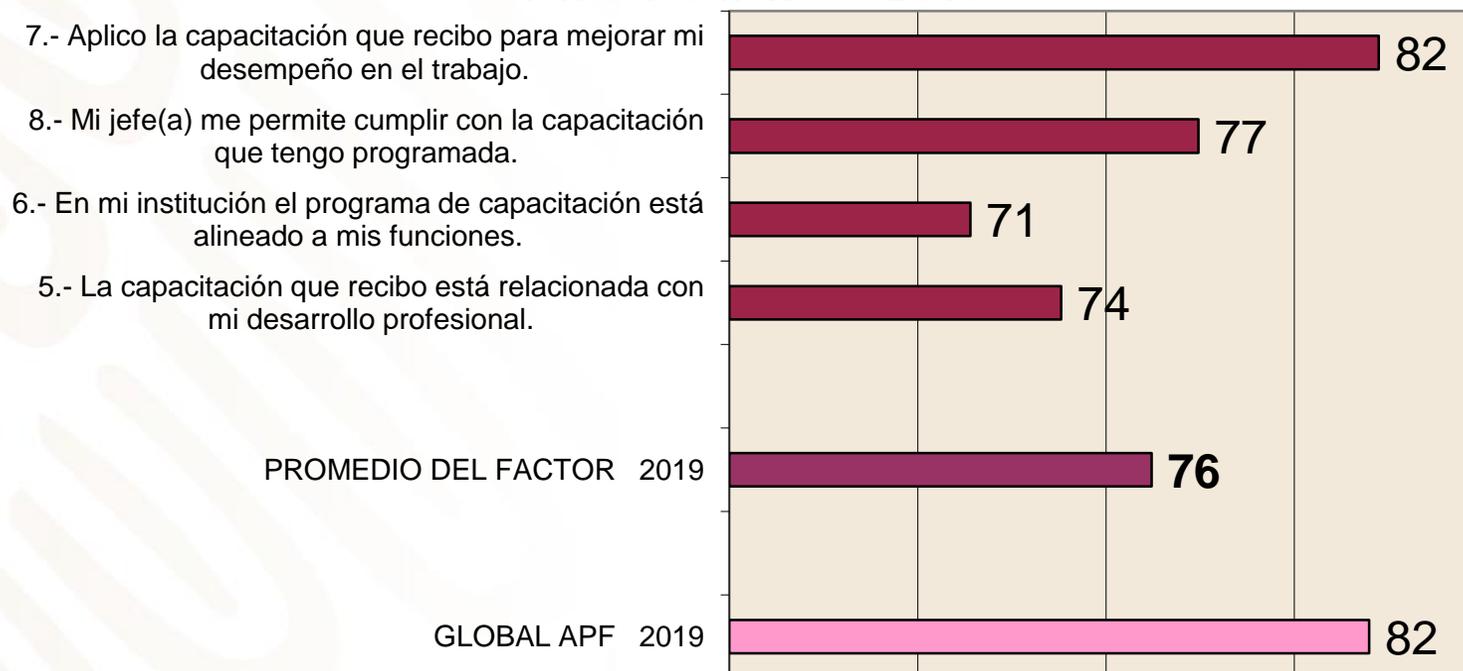
F A C T O R I / 2019



1. Análisis Cuantitativos

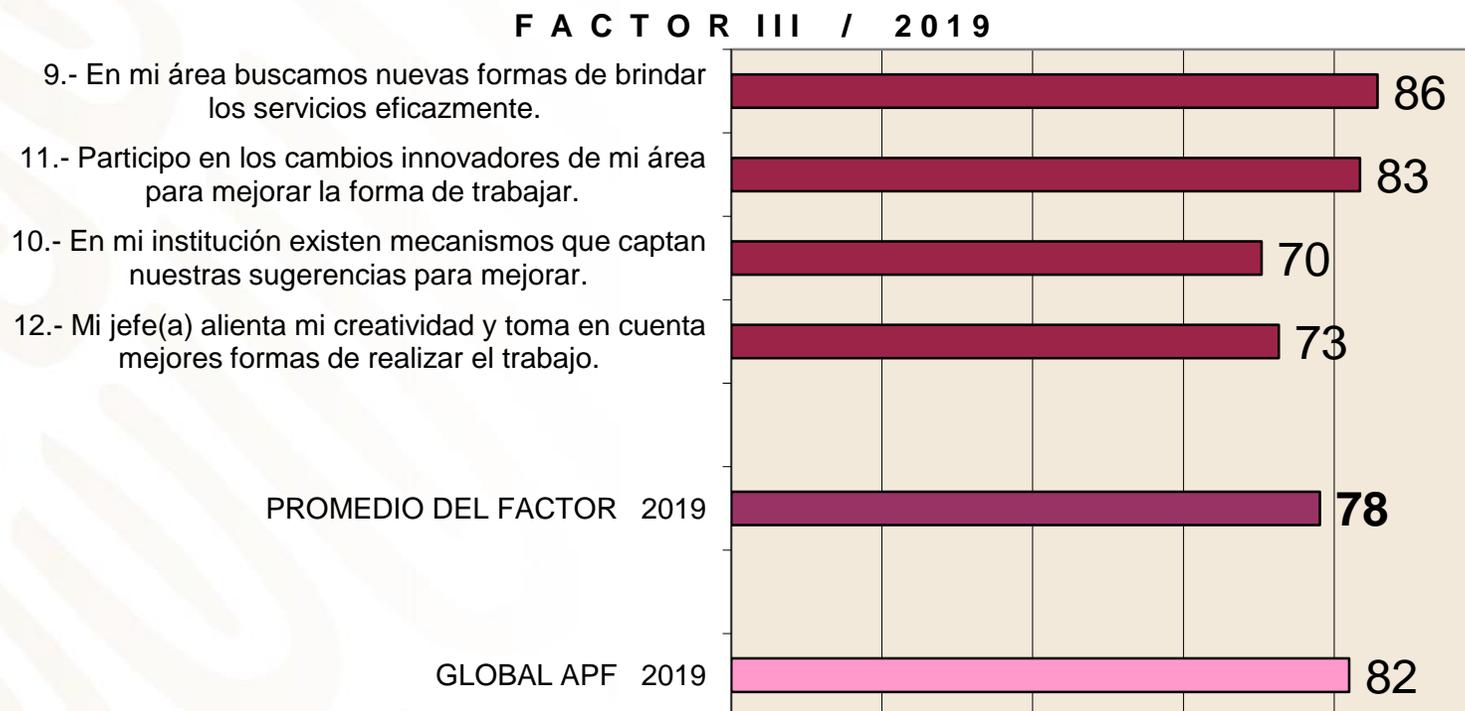
• FACTOR II. CAPACITCIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

F A C T O R II / 2019



1. Análisis Cuantitativos

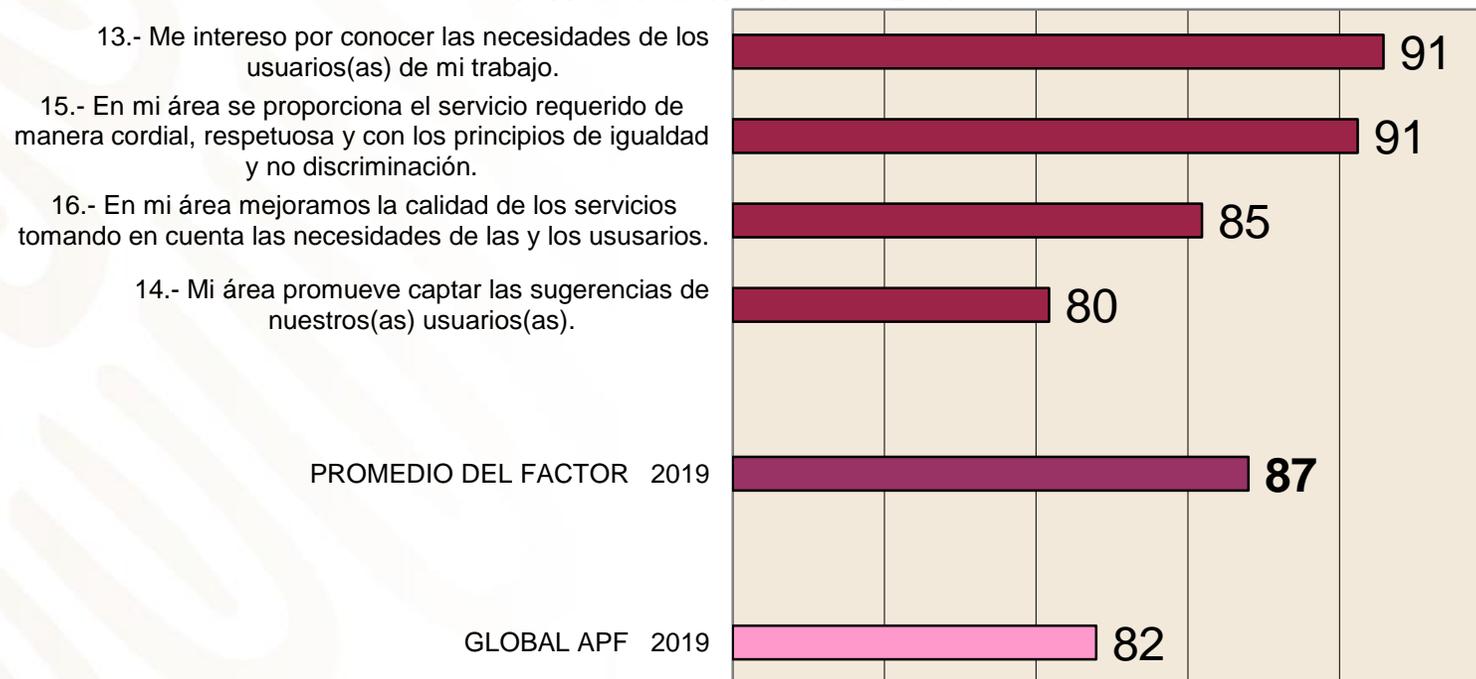
• FACTOR III. MEJORA Y CAMBIO



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO (A)

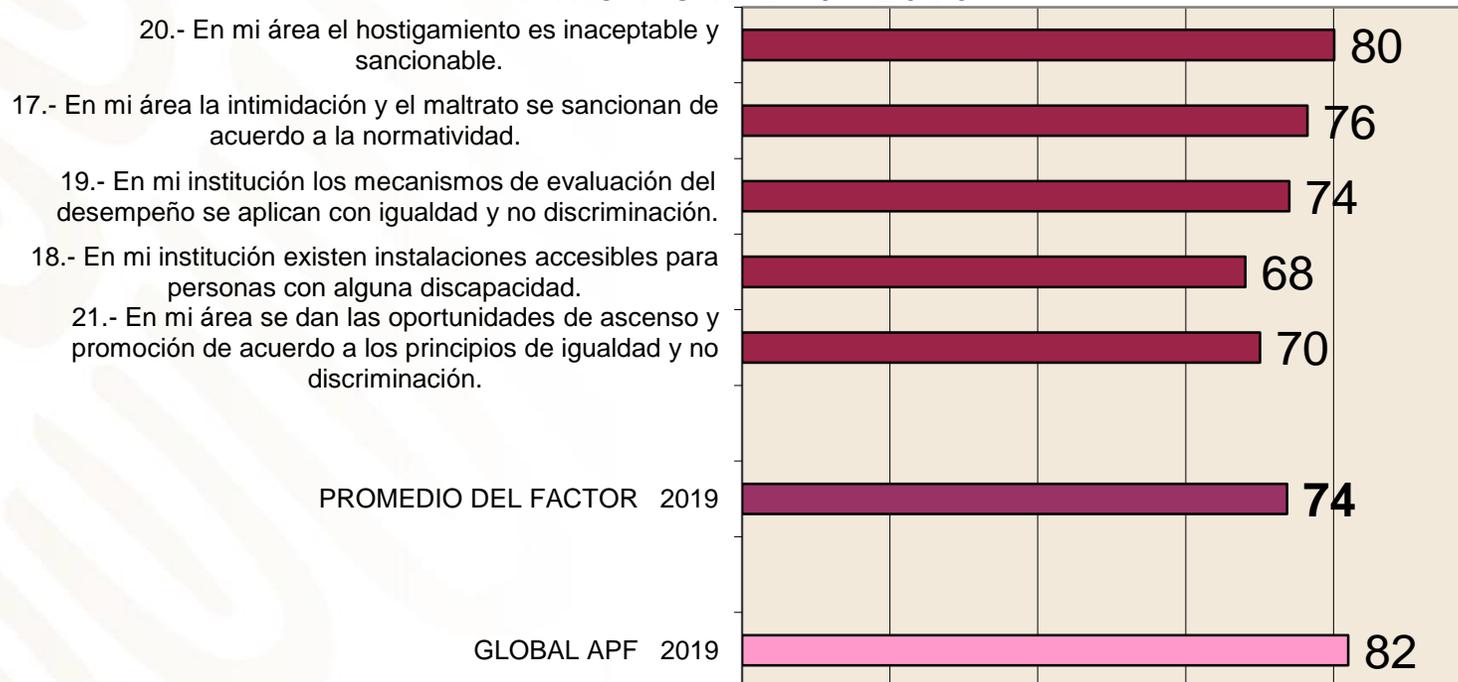
F A C T O R I V / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR V. EQUIDAD Y GÉNERO

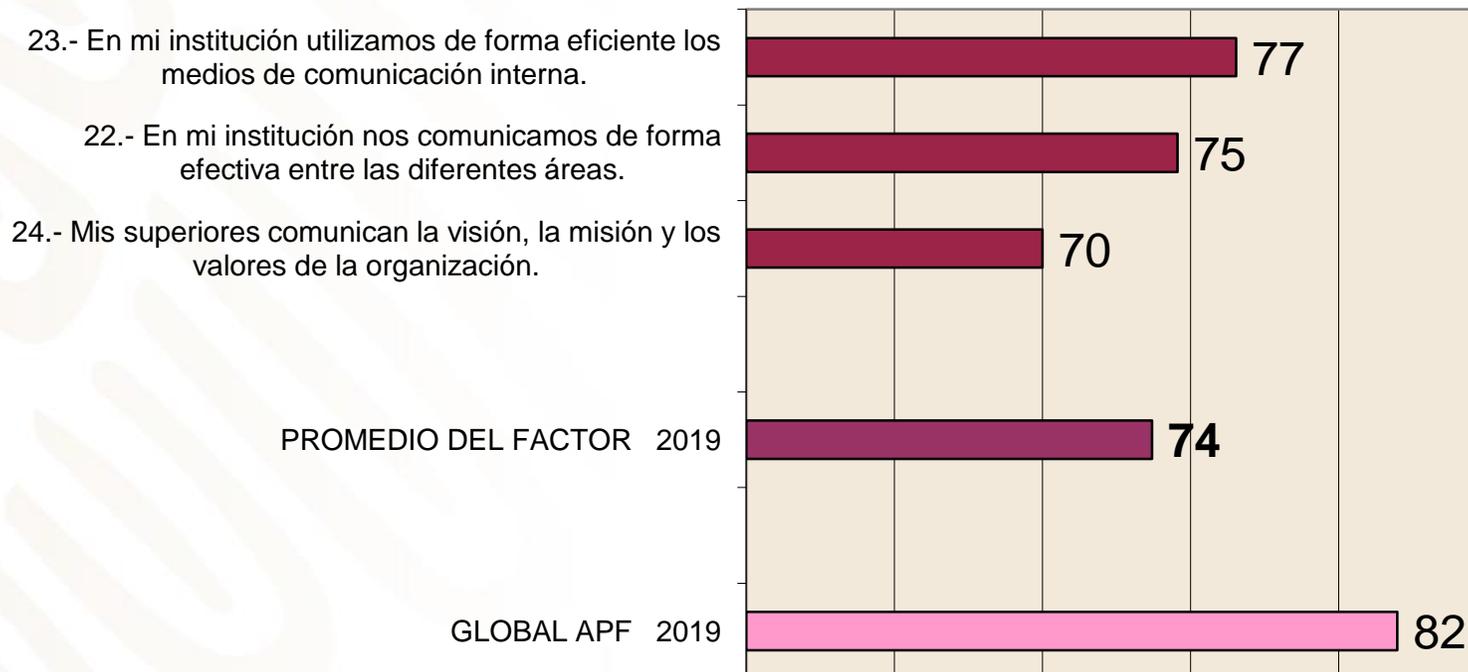
F A C T O R V / 2019



1. Análisis Cuantitativos

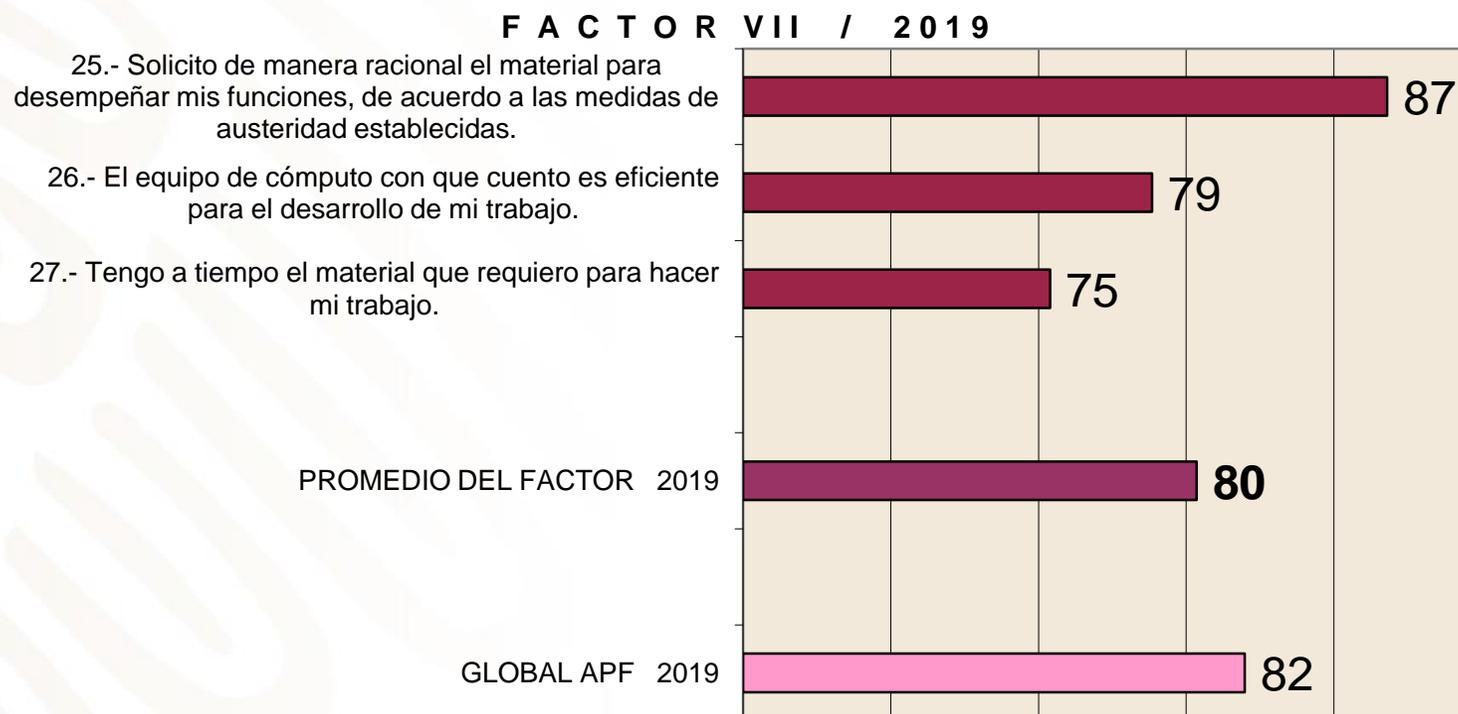
• FACTOR VI. COMUNICACIÓN

F A C T O R VI / 2019



1. Análisis Cuantitativos

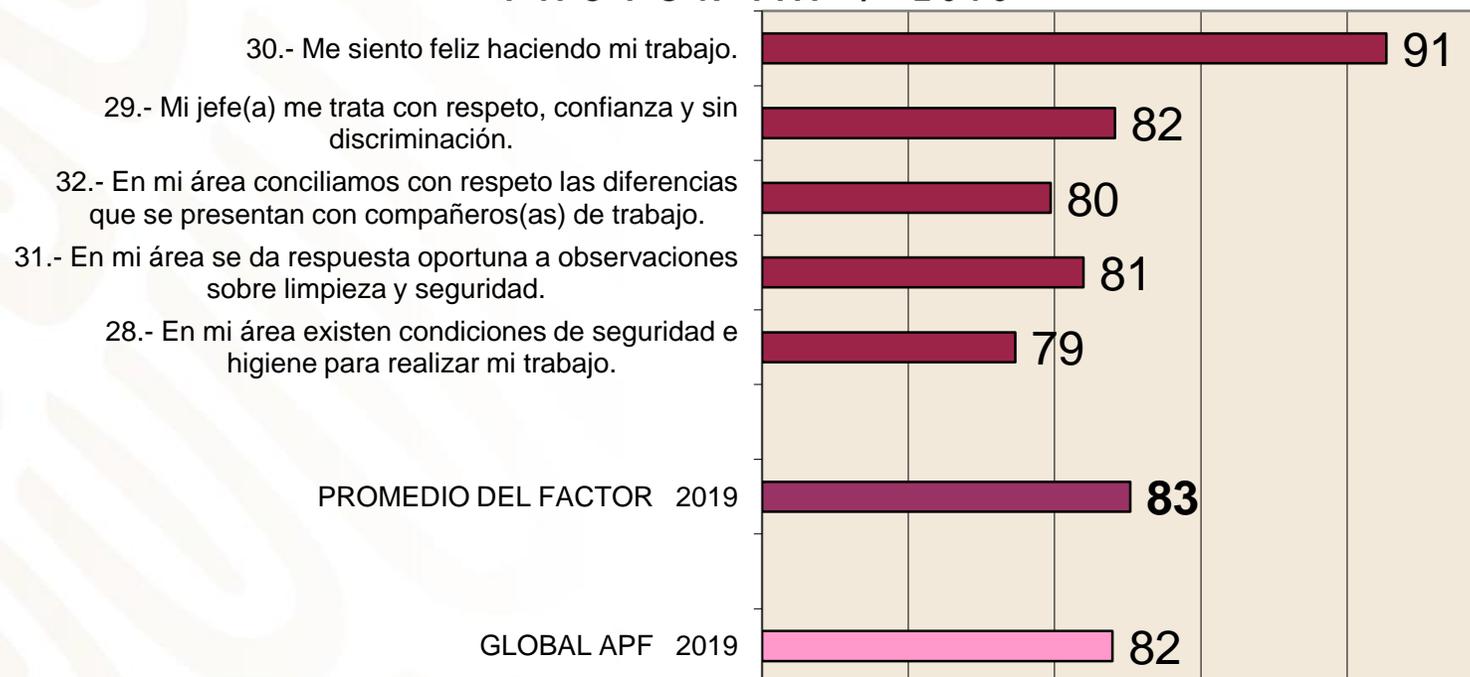
• FACTOR VII. DISPONIBILIDAD Y RECURSOS



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL

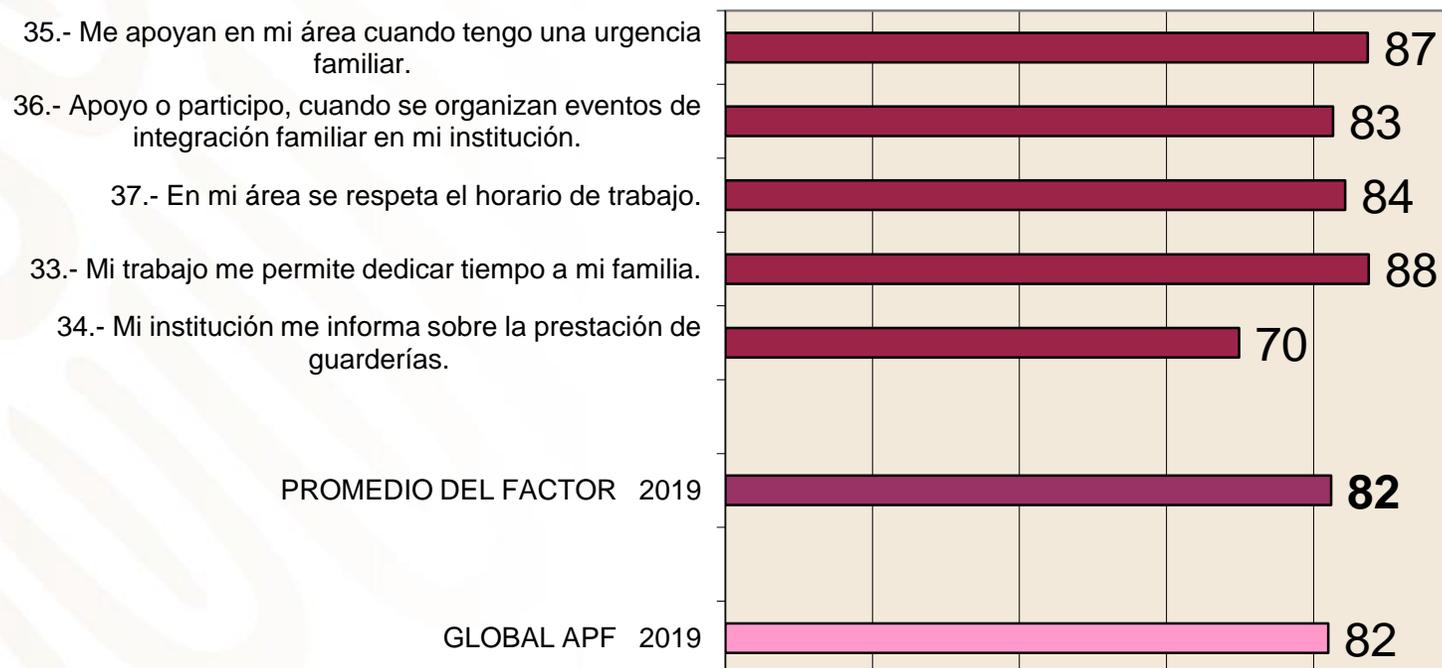
F A C T O R V I I I / 2019



1. Análisis Cuantitativos

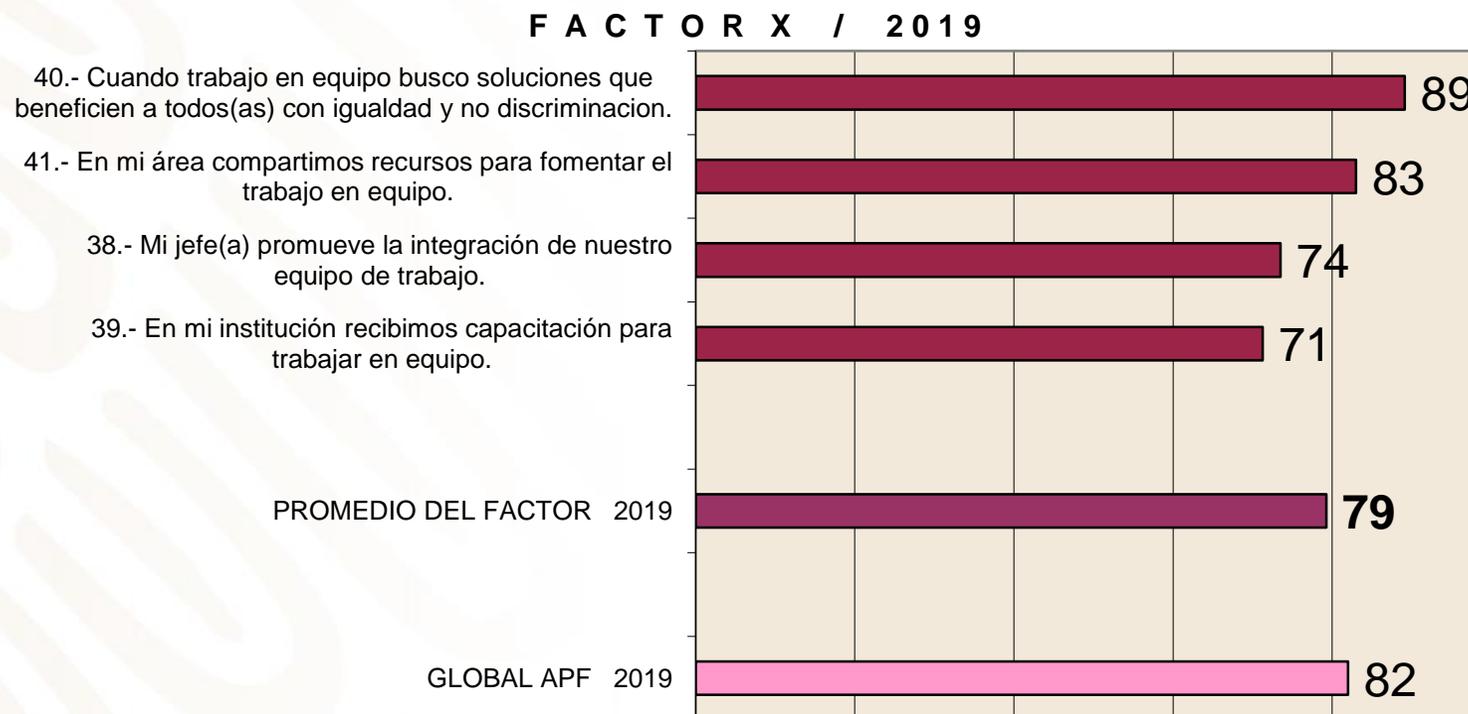
• FACTOR IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA

F A C T O R I X / 2019



1. Análisis Cuantitativos

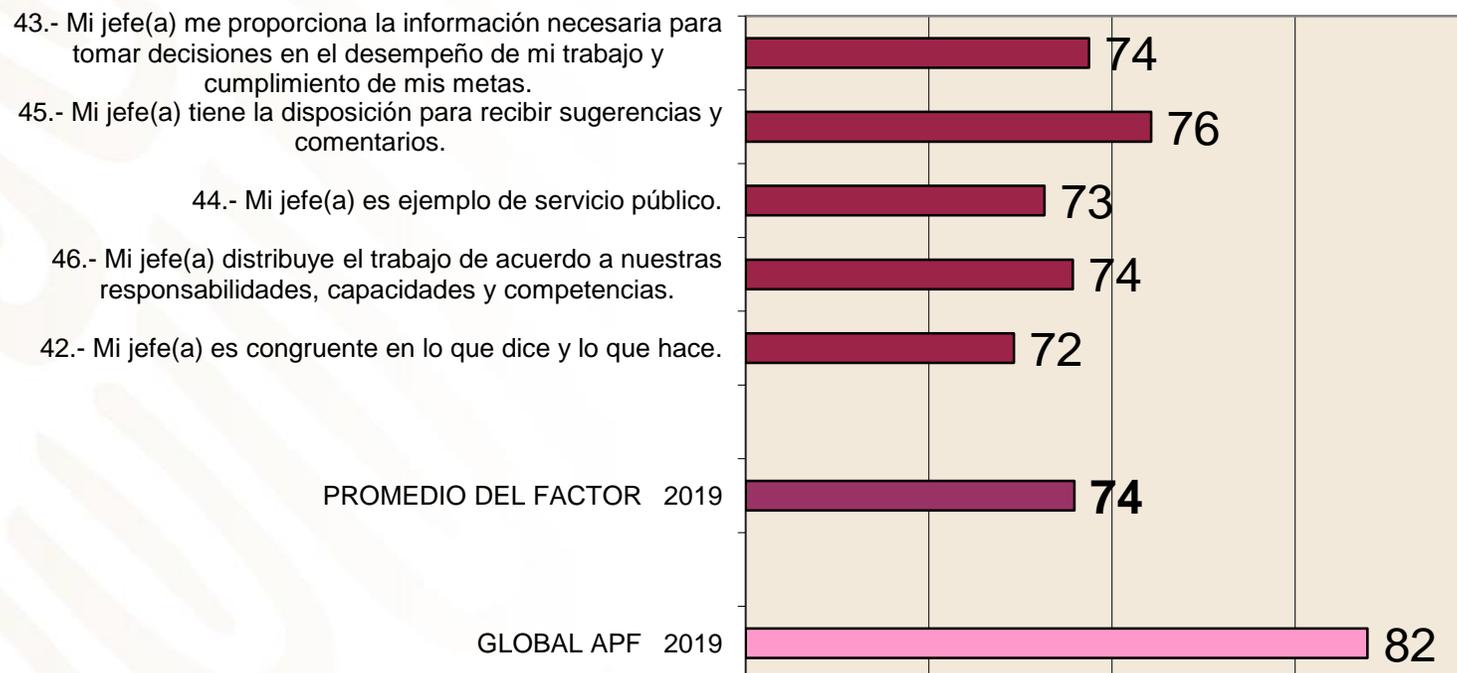
• FACTOR X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

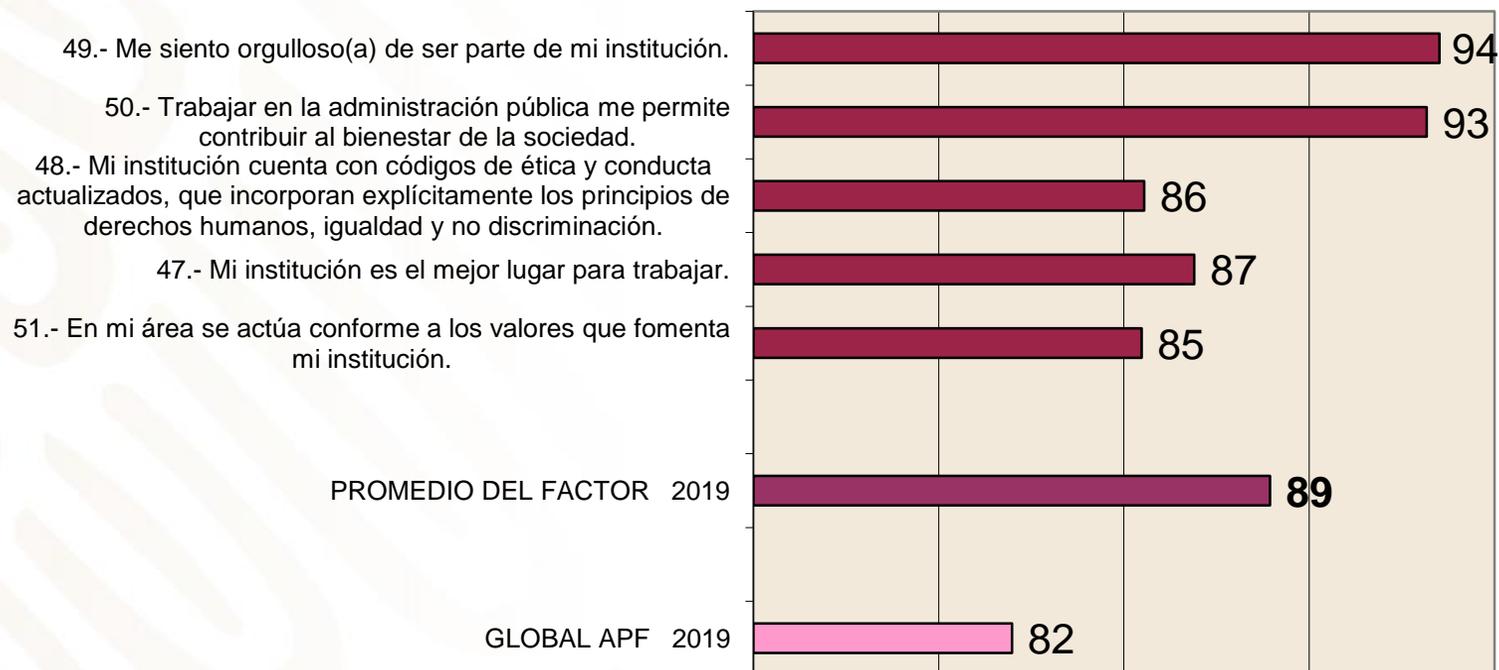
F A C T O R X I / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

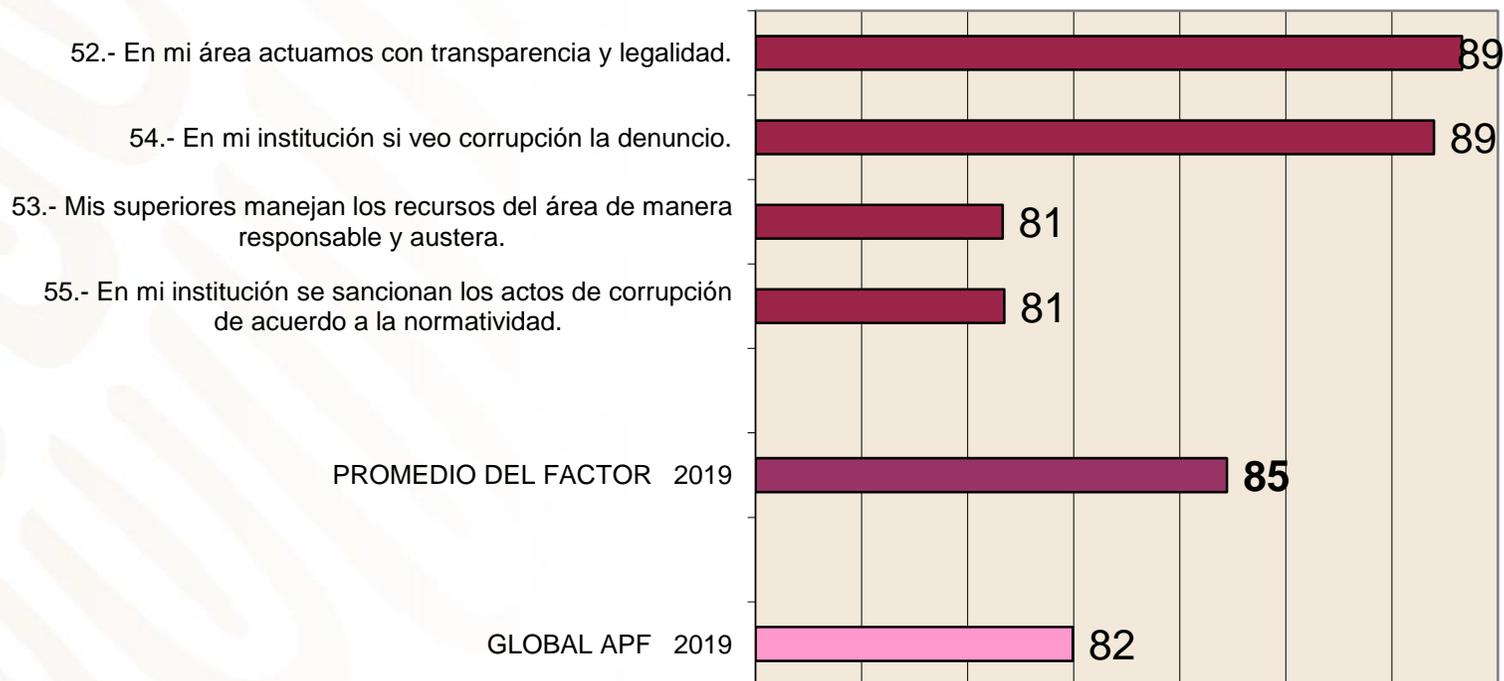
F A C T O R X I I / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

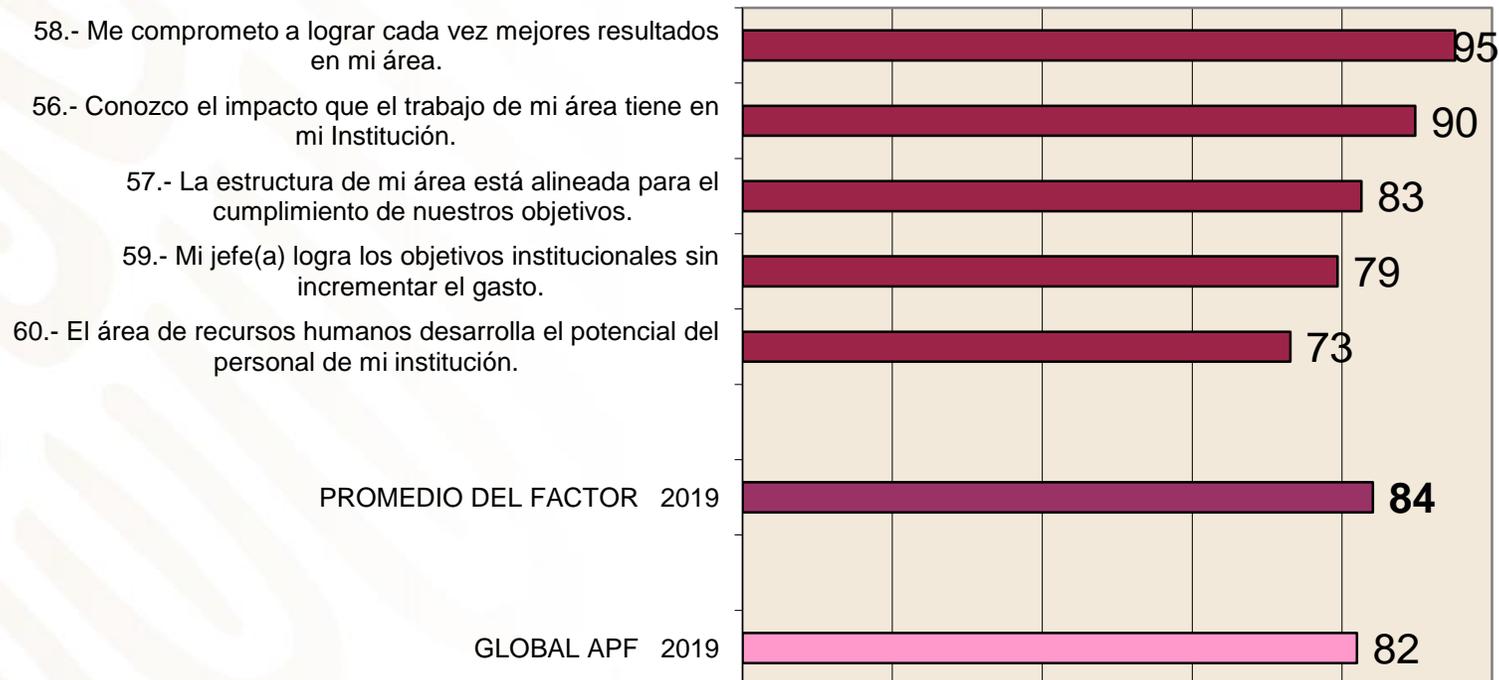
F A C T O R XIII / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

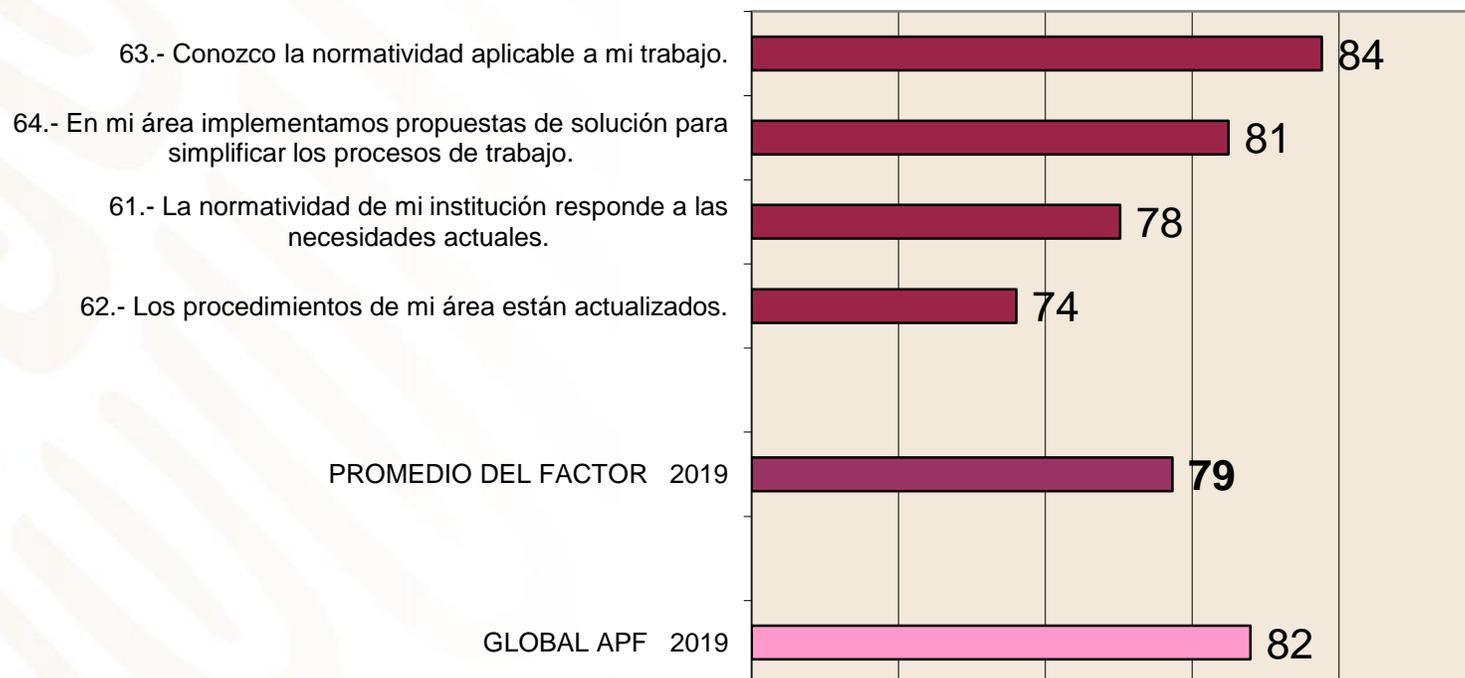
F A C T O R XIV / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS

F A C T O R X V / 2 0 1 9



1. Análisis Cuantitativos

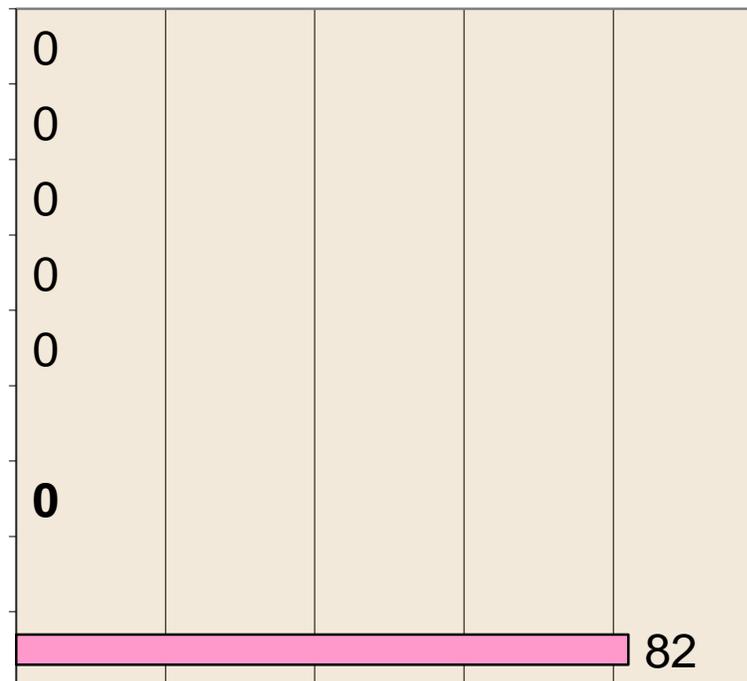
• FACTOR XVI. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

F A C T O R X V I / 2 0 1 9

- 65.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera en apego a su Ley y Reglamento.
- 69.- En mi institución el proceso de evaluación del desempeño se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera.
- 68.- En mi institución el proceso de capacitación se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera.
- 67.- En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente.
- 66.- En mi institución cuento con un plan de carrera para mi desarrollo profesional.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

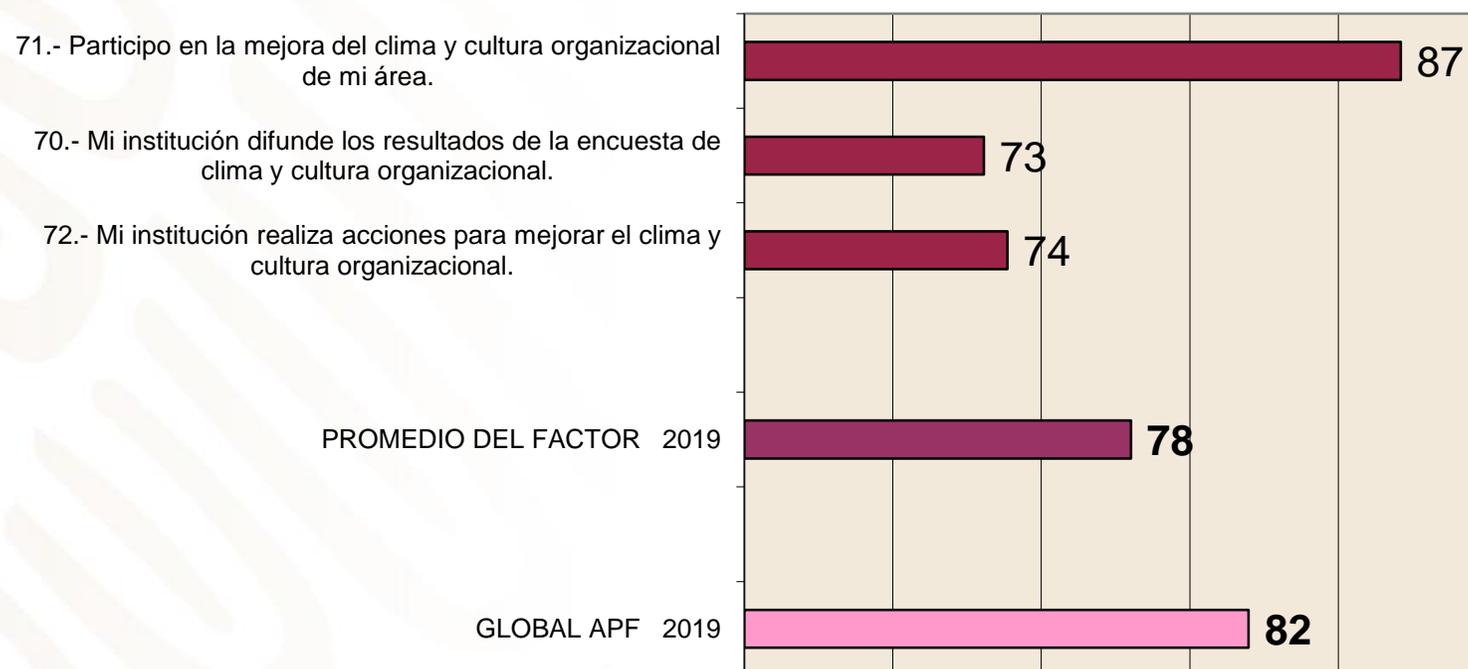
GLOBAL APF 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

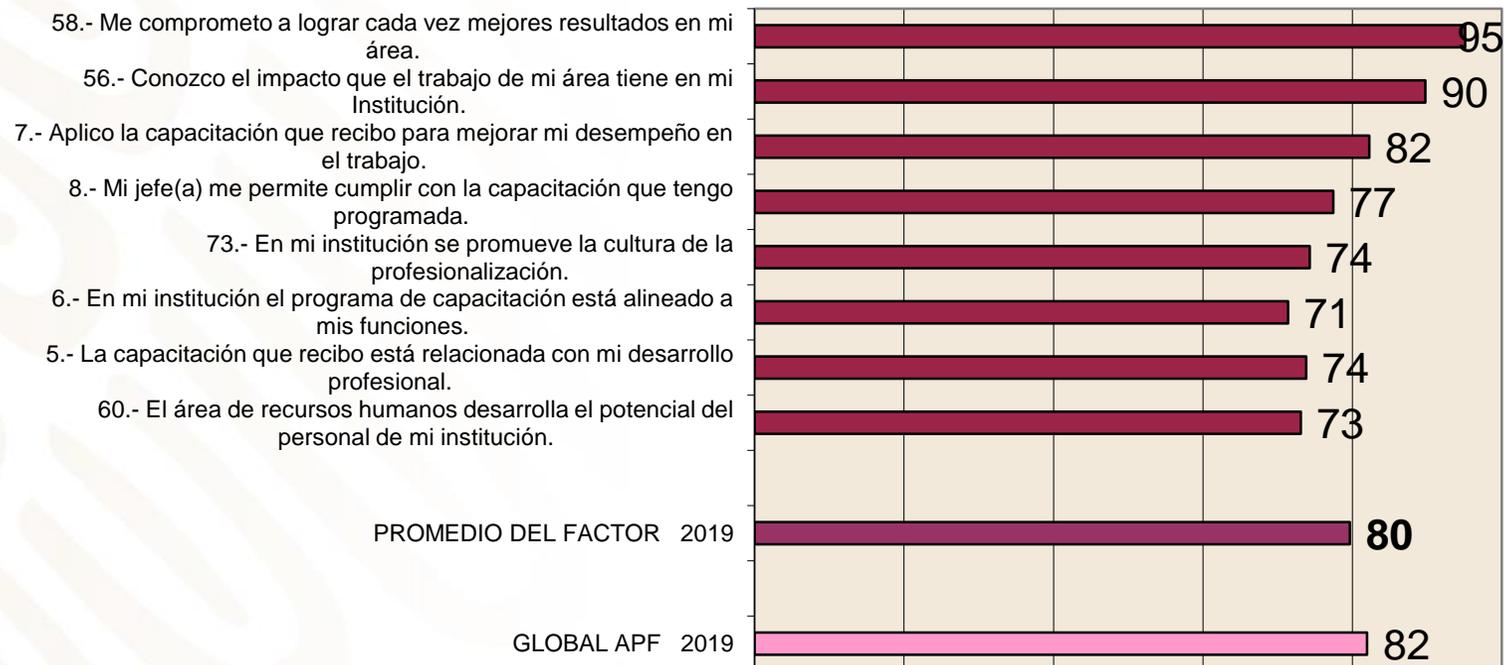
F A C T O R X V I I / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

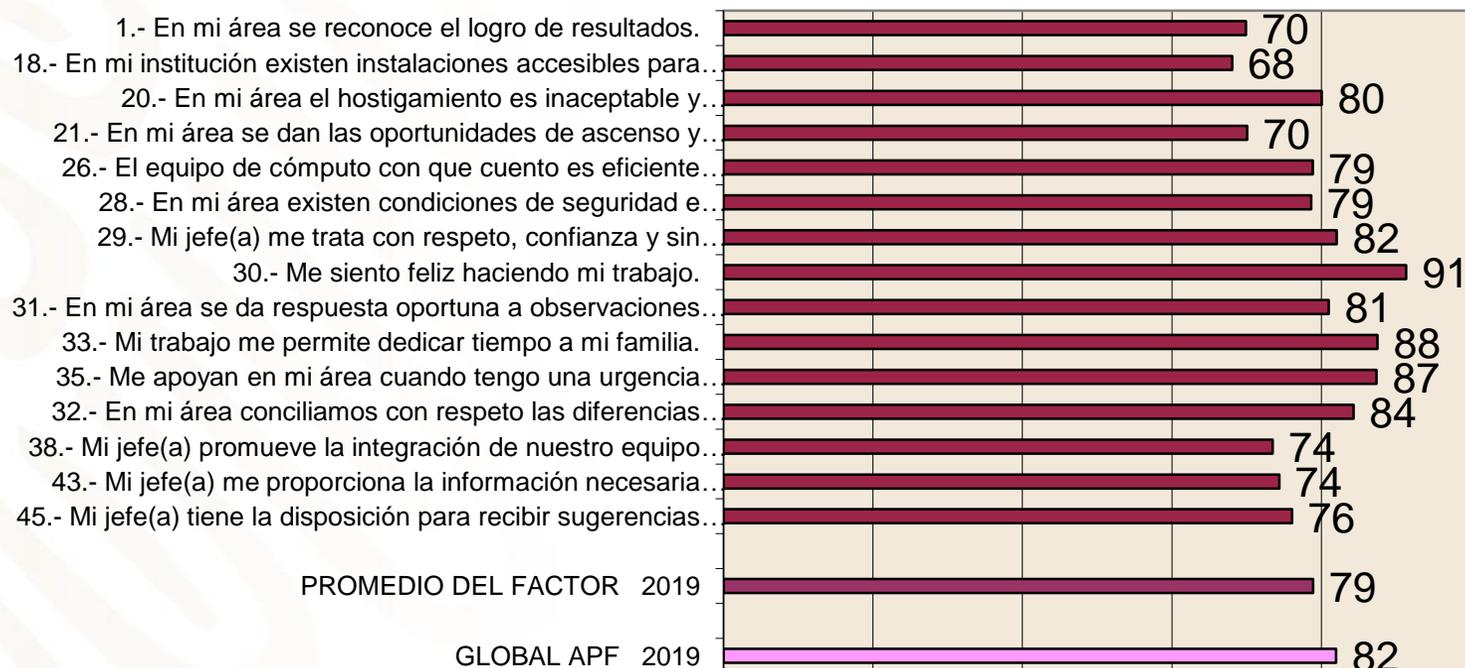
F A C T O R XVIII / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XIX. ESTRÉS LABORAL

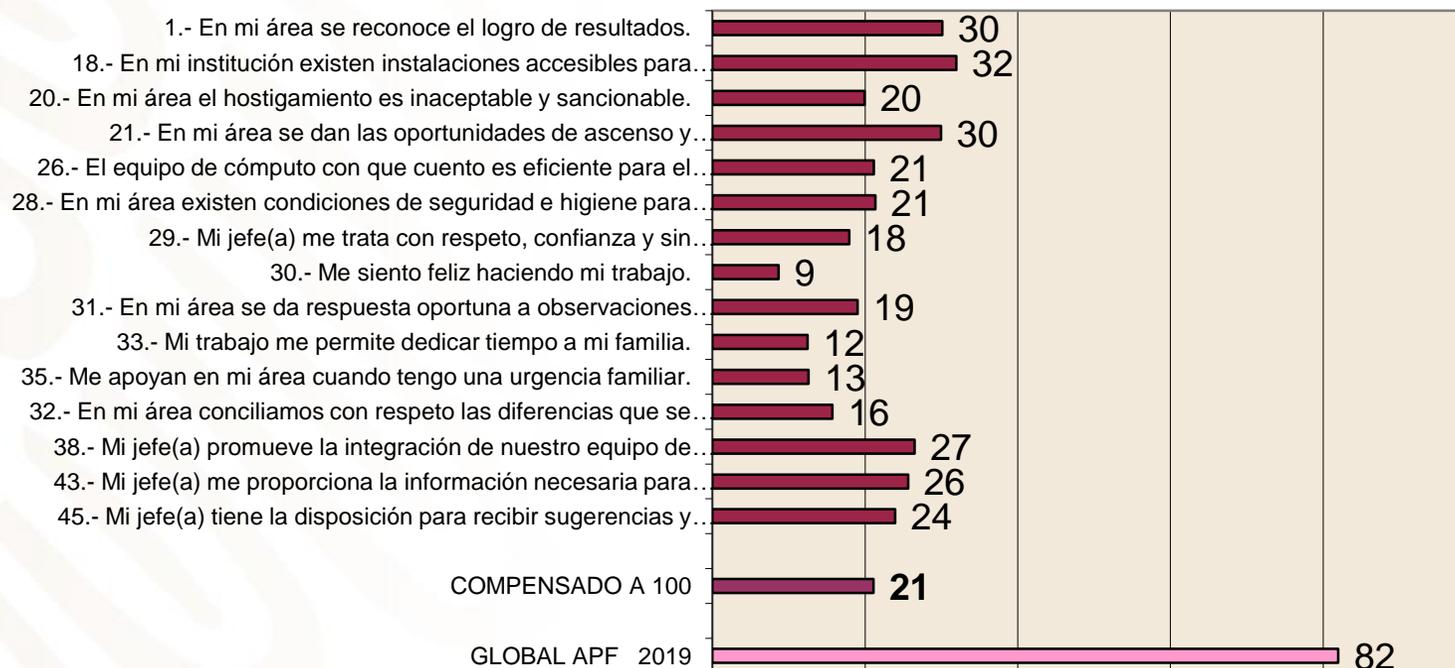
F A C T O R X I X / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XIX. ESTRÉS LABORAL

FACTOR XIX / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XIX. ESTRÉS LABORAL

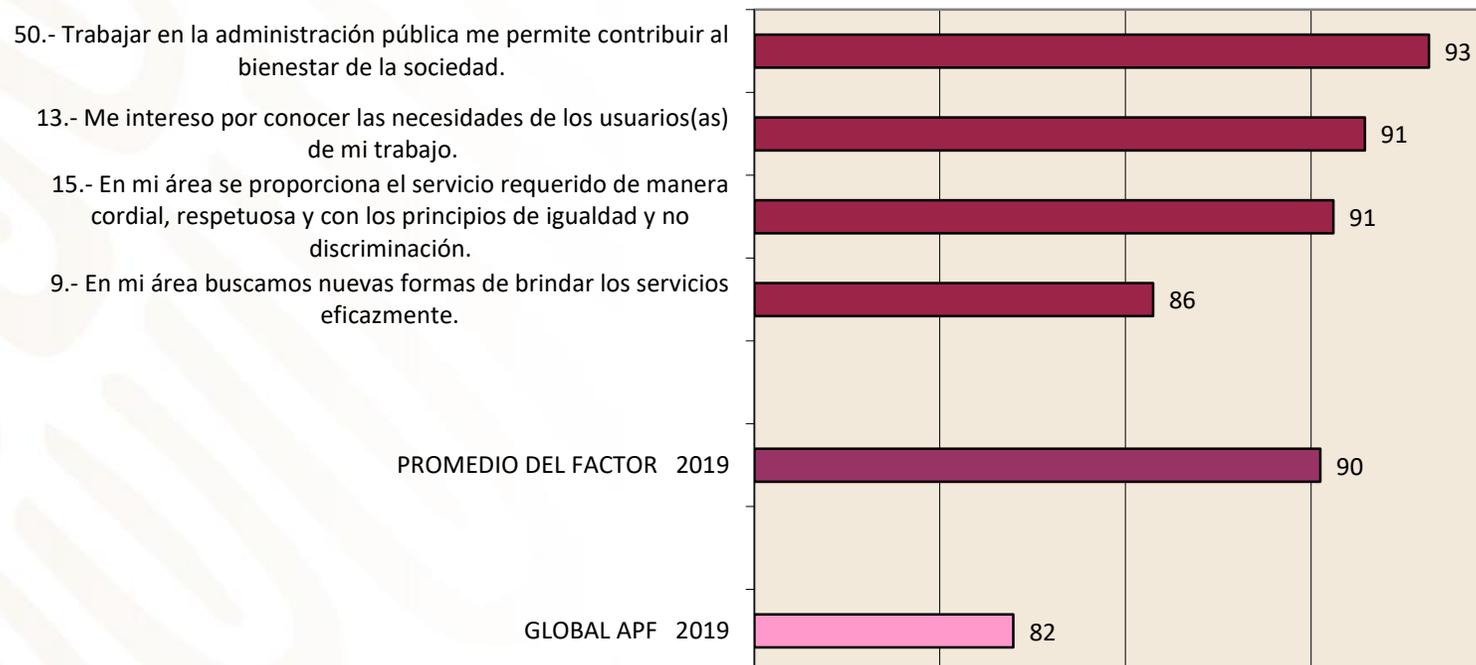
F A C T O R X I X / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

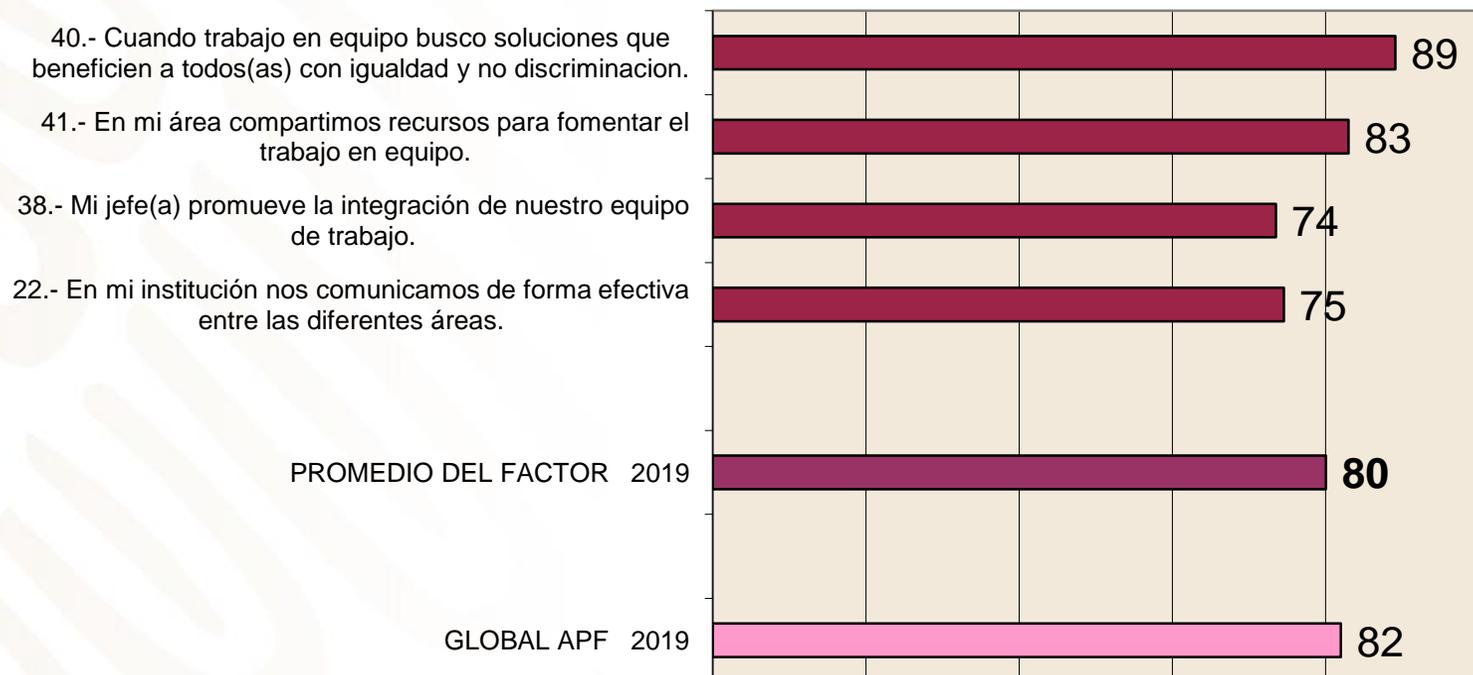
FACTOR XX / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

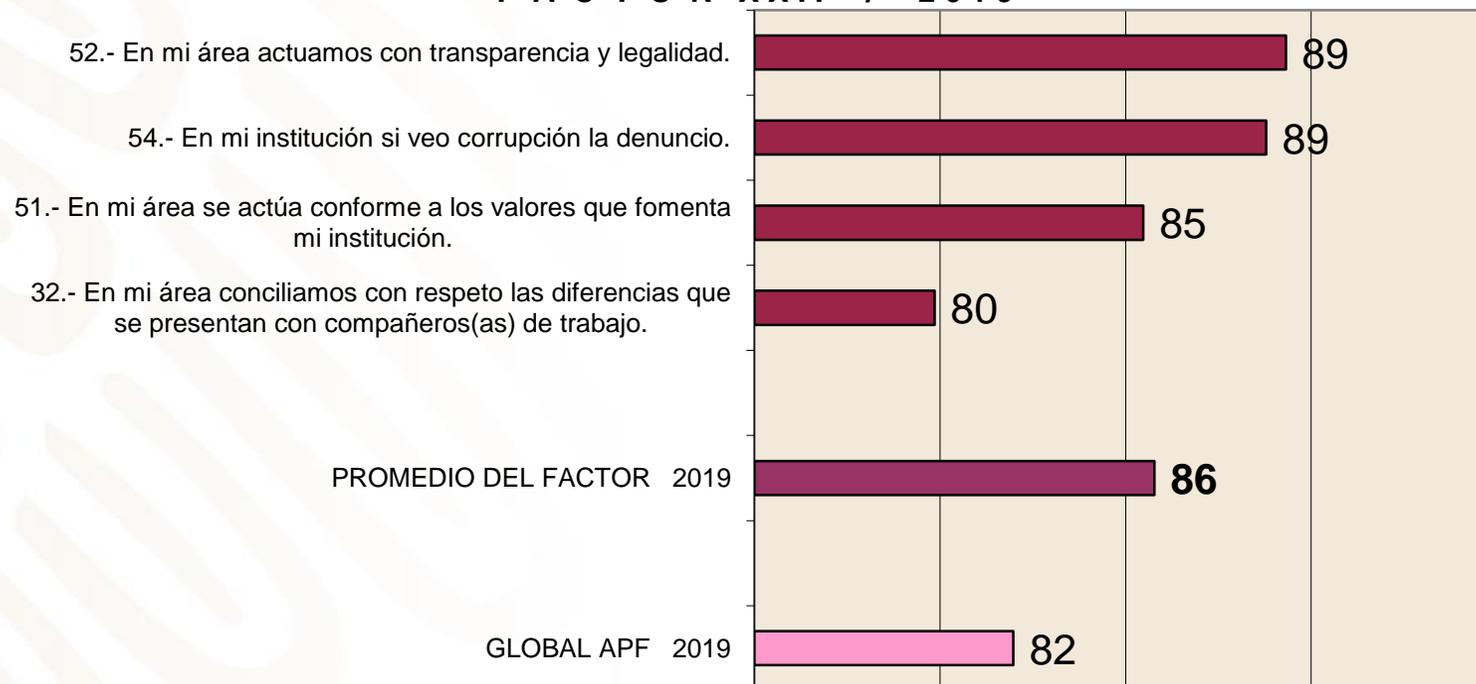
F A C T O R XXI / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

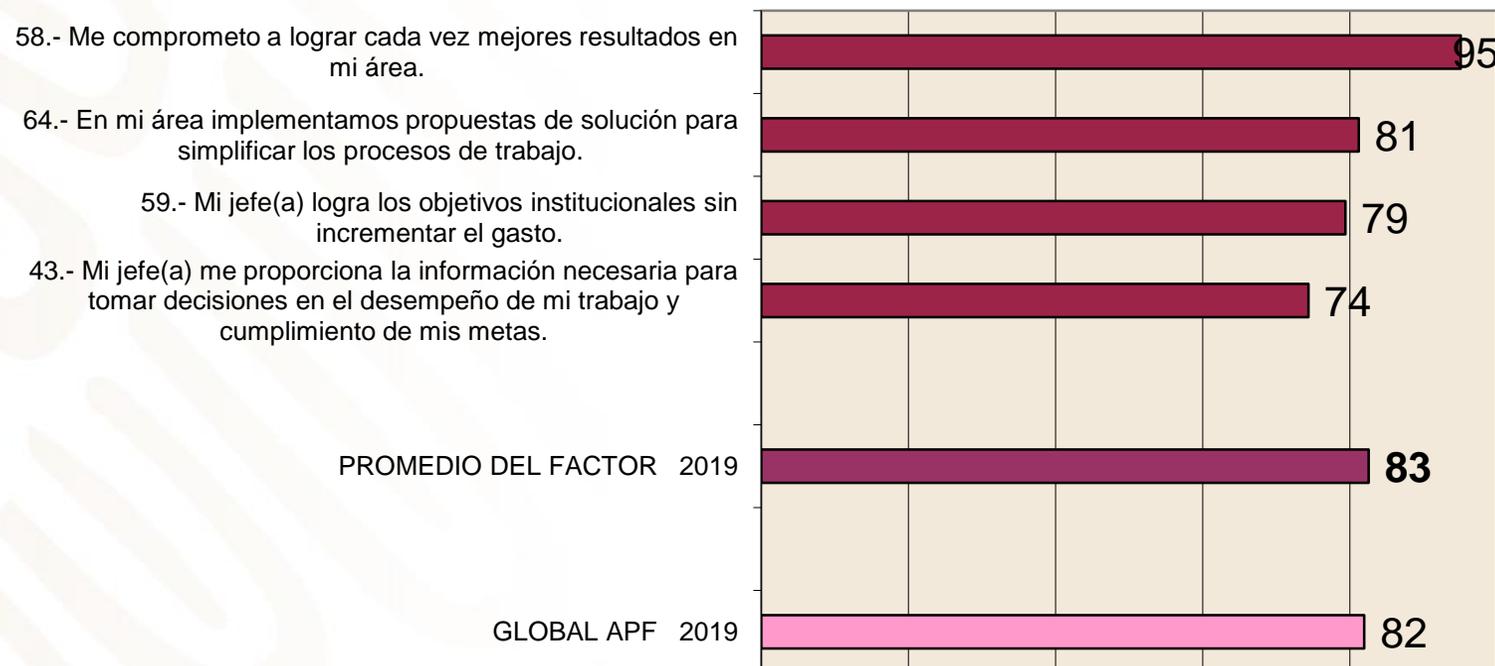
F A C T O R XXII / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

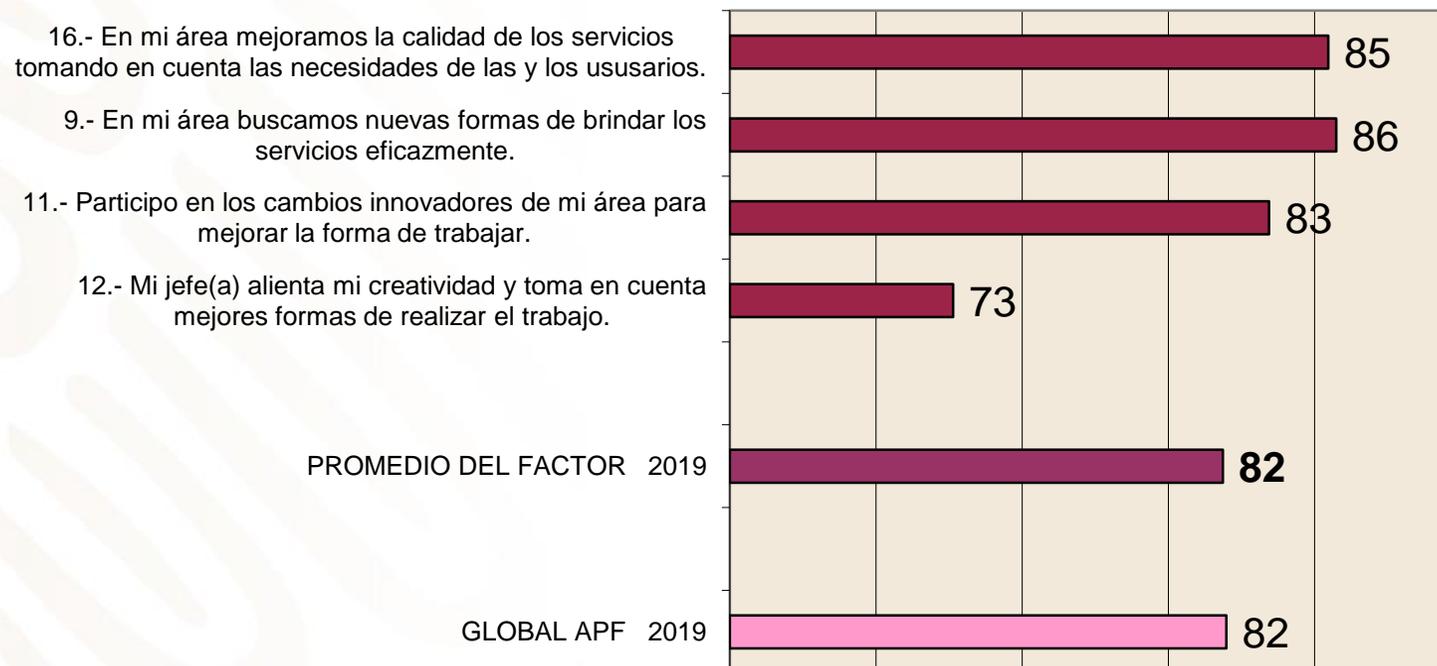
F A C T O R XXIII / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XXIV. IMPLUSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

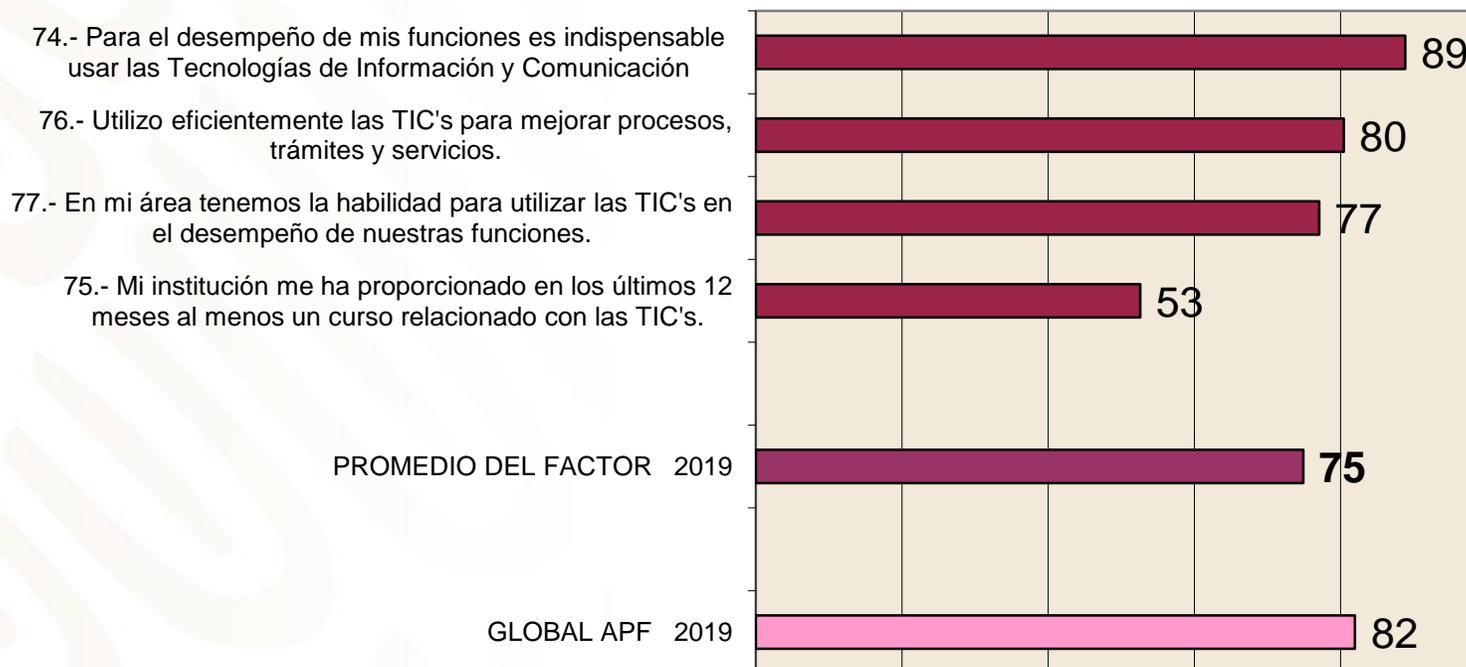
F A C T O R XXIV / 2019



1. Análisis Cuantitativos

- **FACTOR XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)**

F A C T O R X X V / 2 0 1 9



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

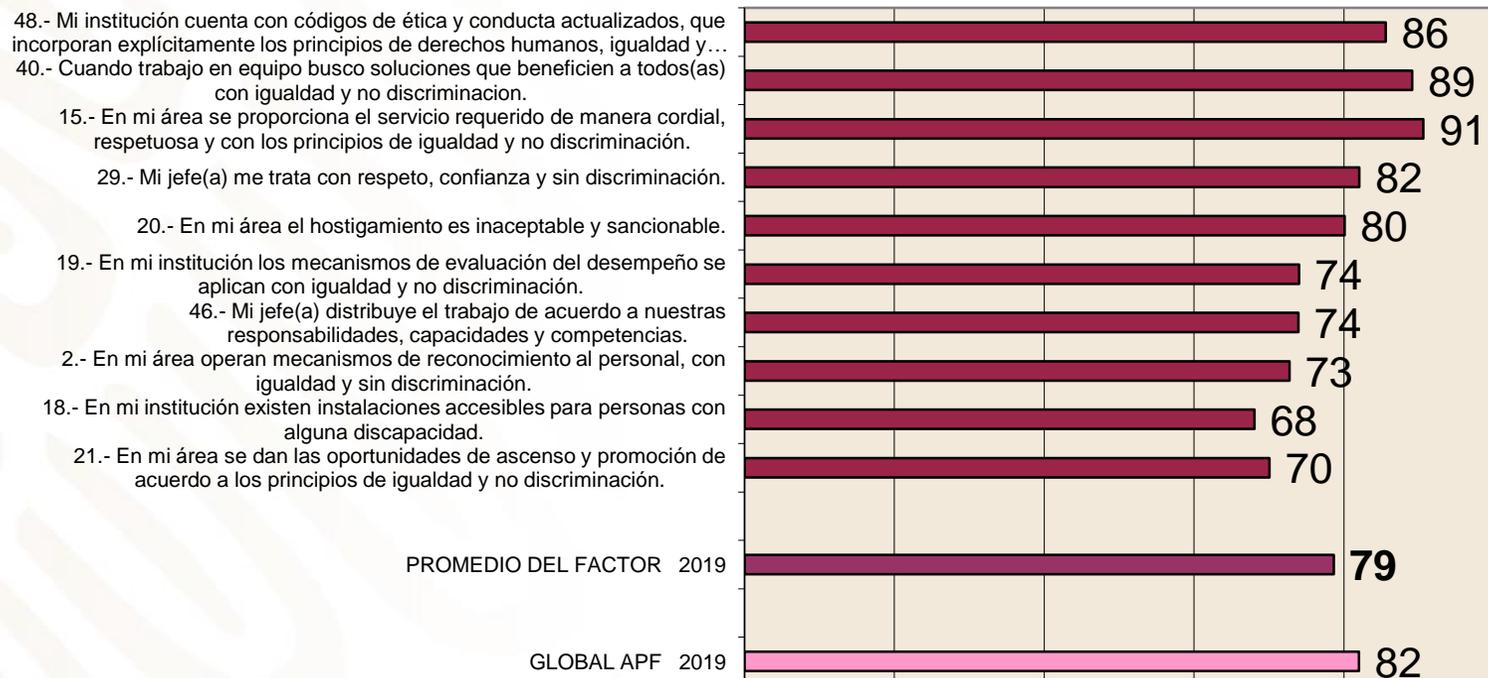
F A C T O R XXVI / 2019



1. Análisis Cuantitativos

• FACTOR XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

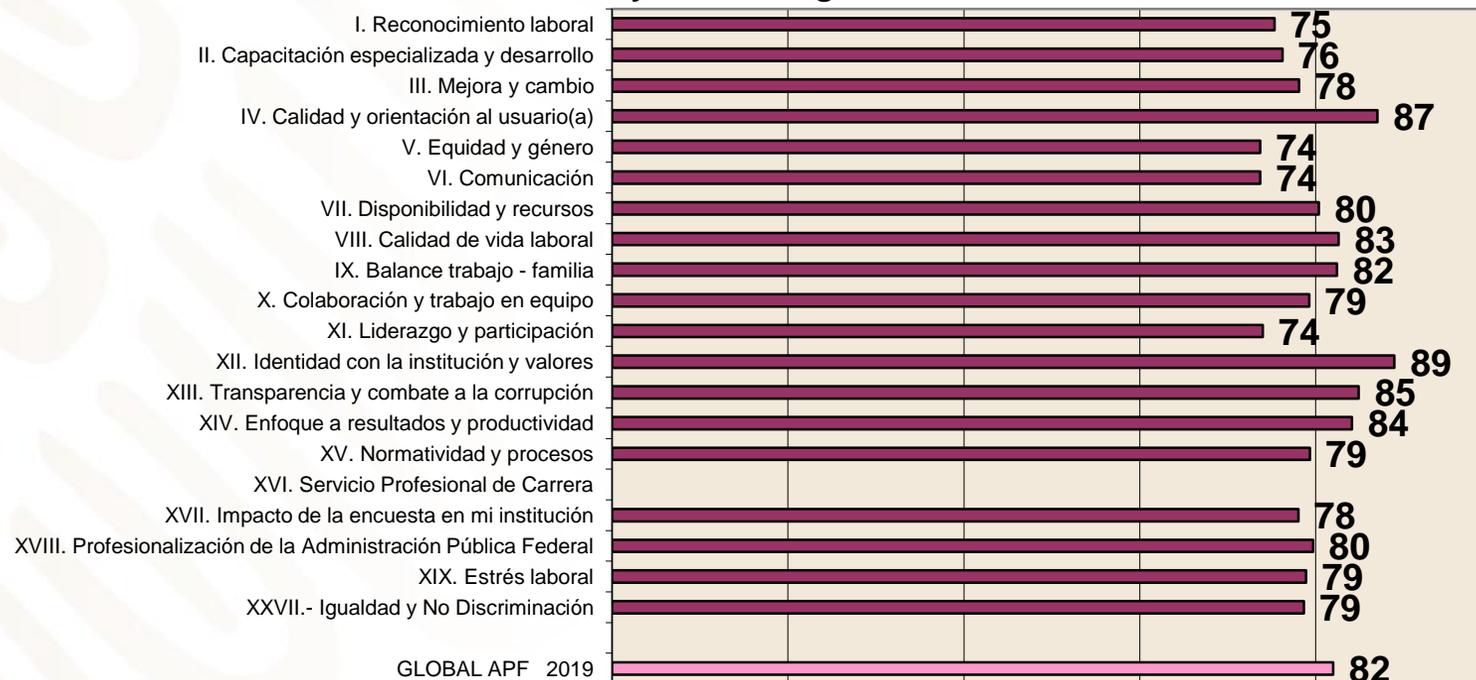
F A C T O R XXVII / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL APF / 2019

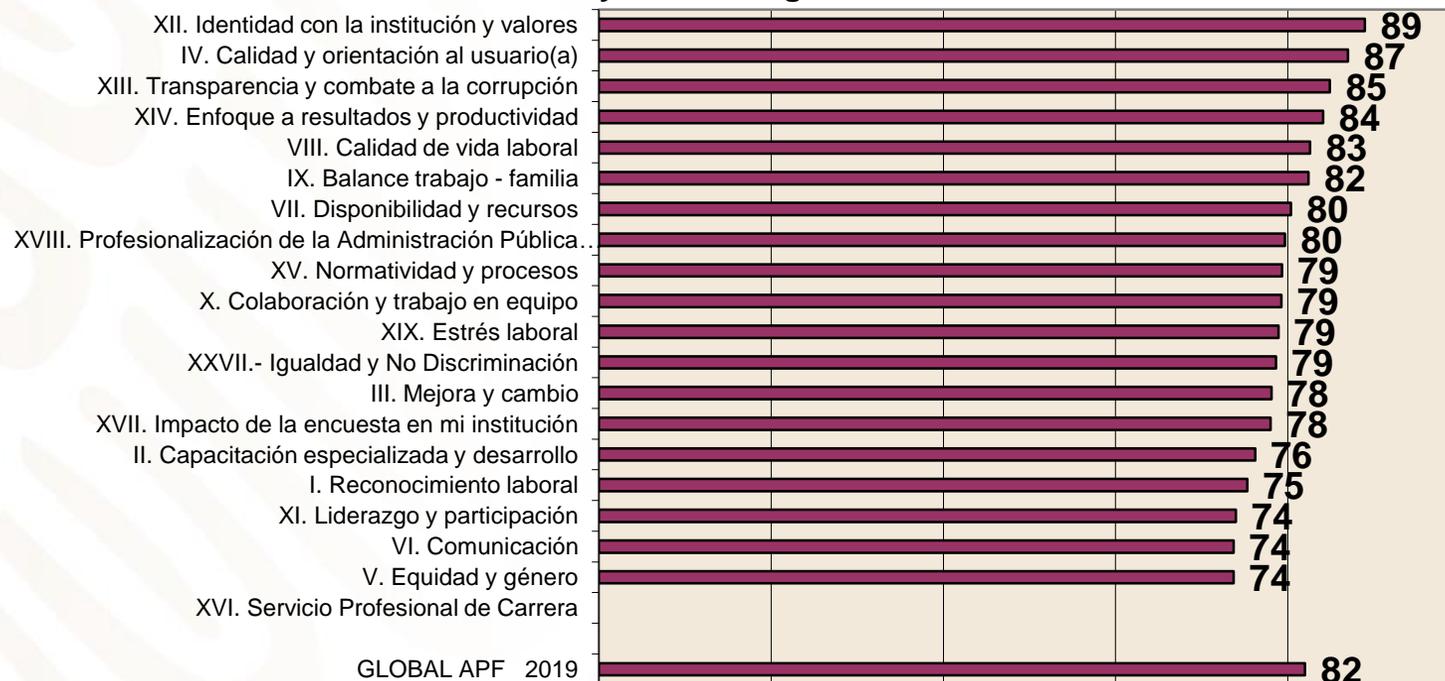
ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL APF / 2019 (MAYO A MENOR)

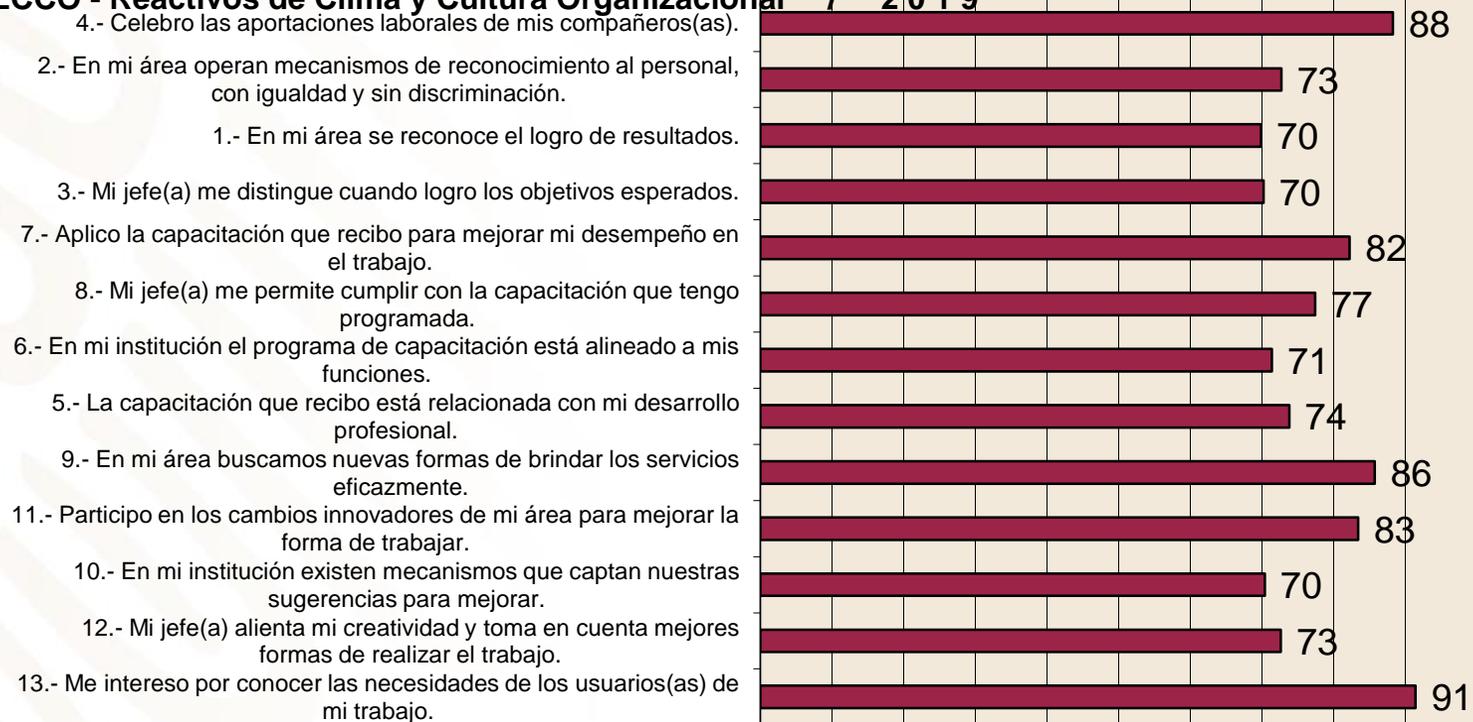
ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019

ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019

ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019

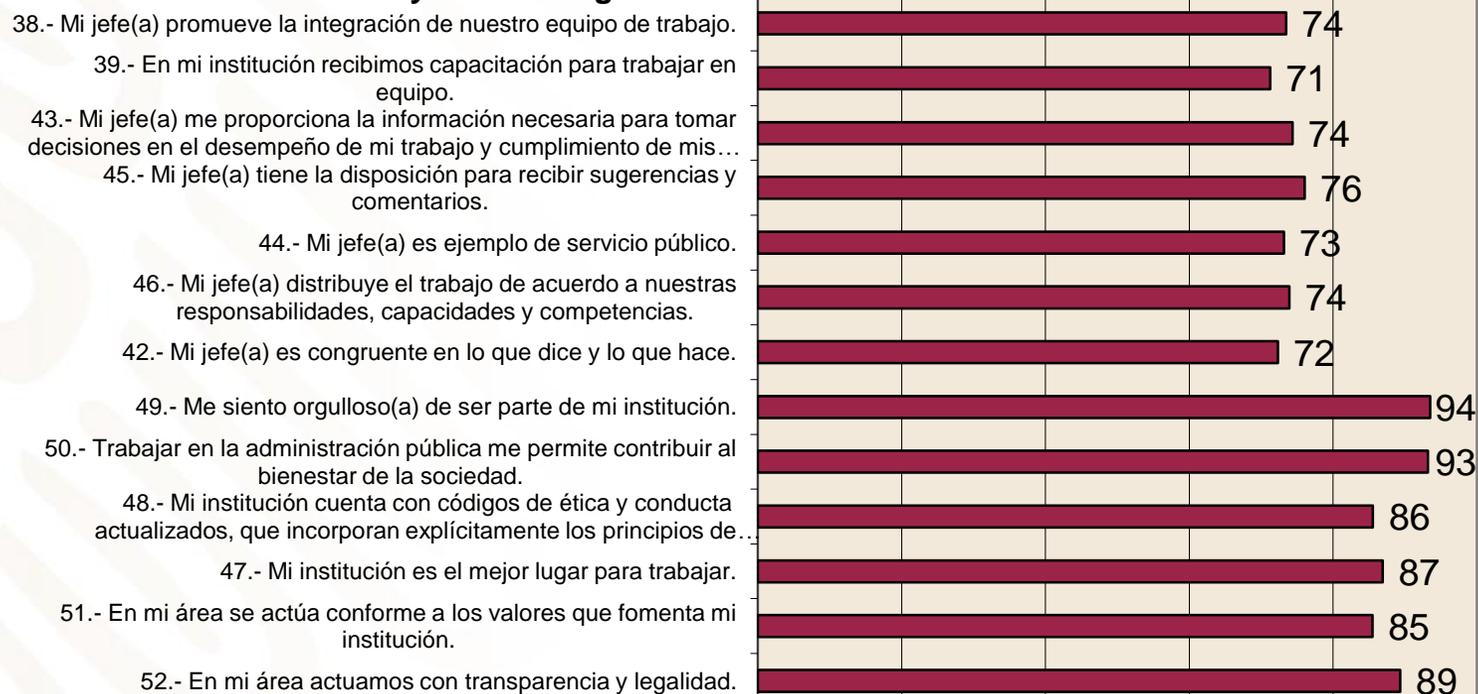
ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019

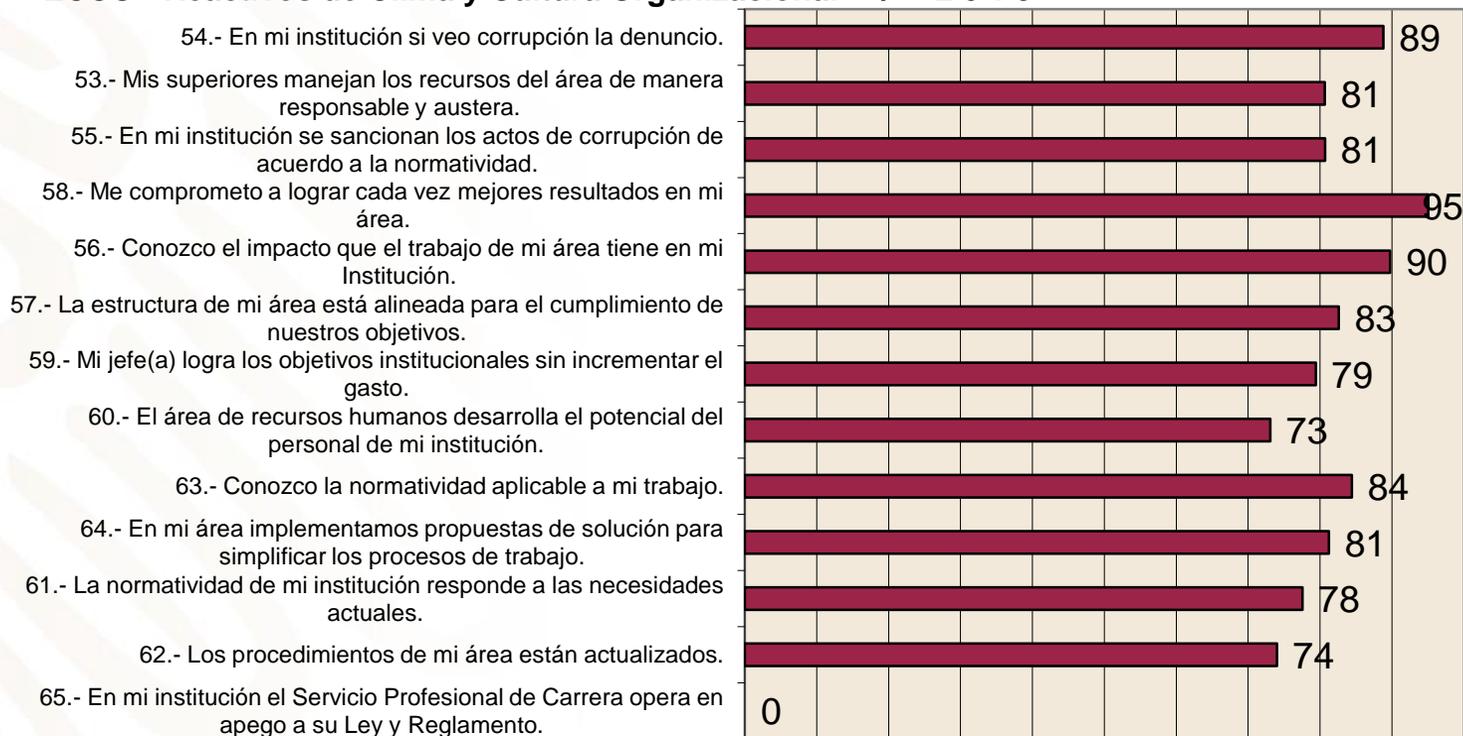
ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019

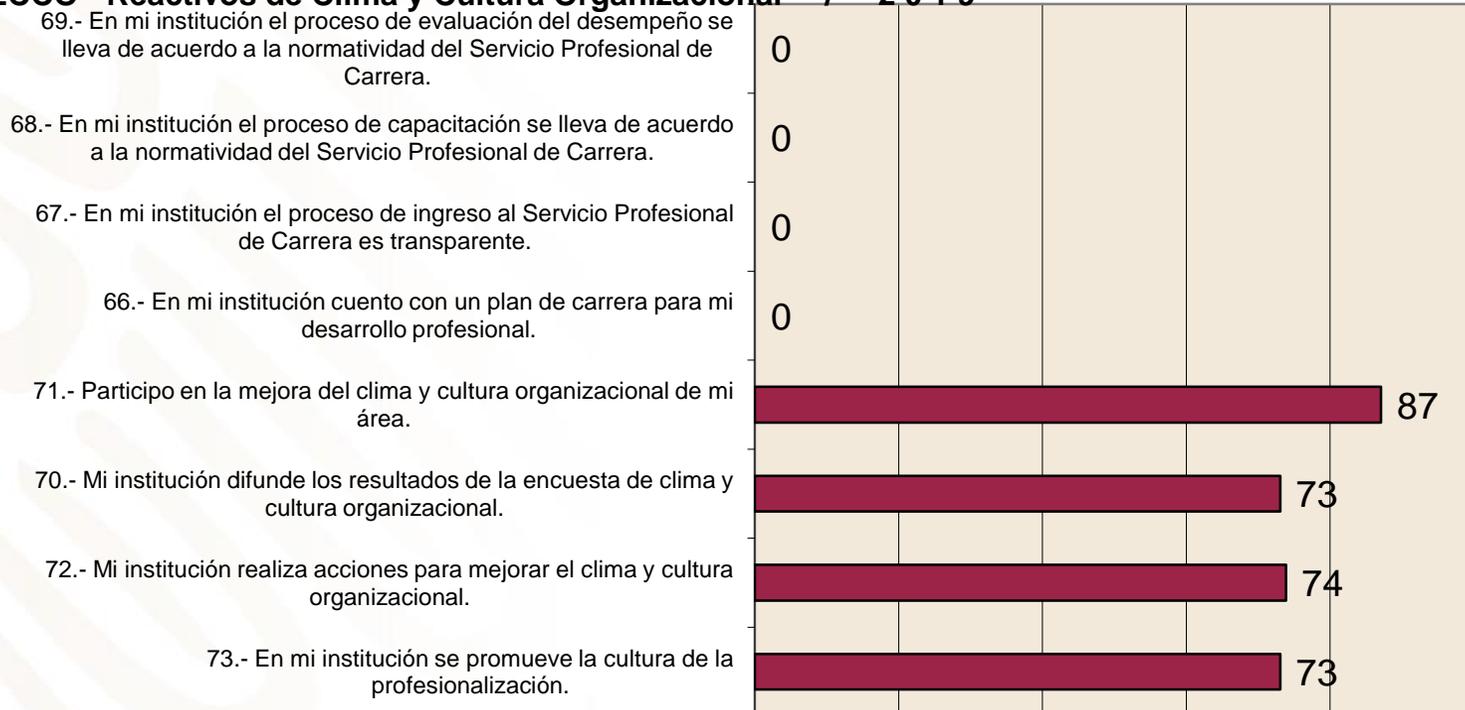
ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019

ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019 (DE MAYOR A MENOR)

ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



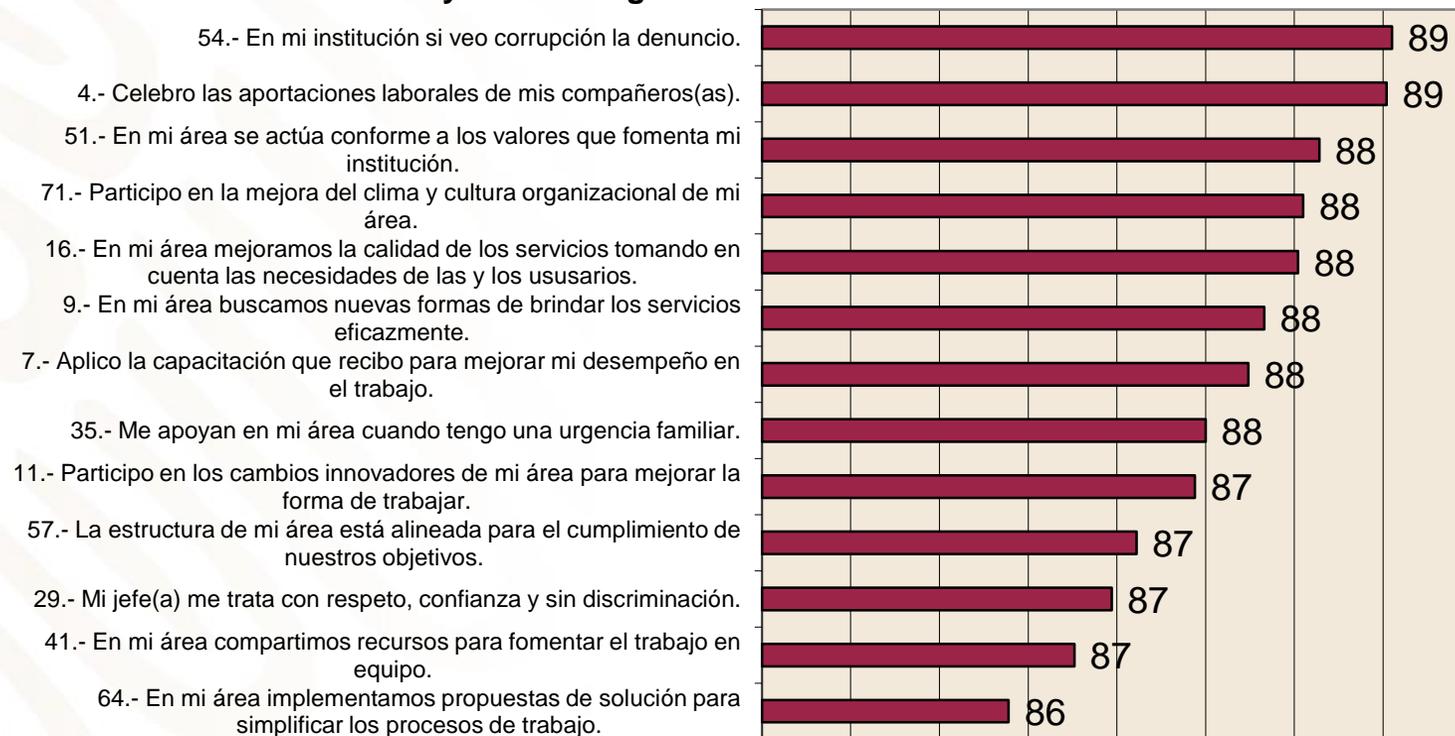
UMBRAL SUPERIOR



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019 (DE MAYOR A MENOR)

ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019 (DE MAYOR A MENOR)

ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019 (DE MAYOR A MENOR)

ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019 (DE MAYOR A MENOR)

ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



UMBRAL INFERIOR



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2019 (DE MAYOR A MENOR)

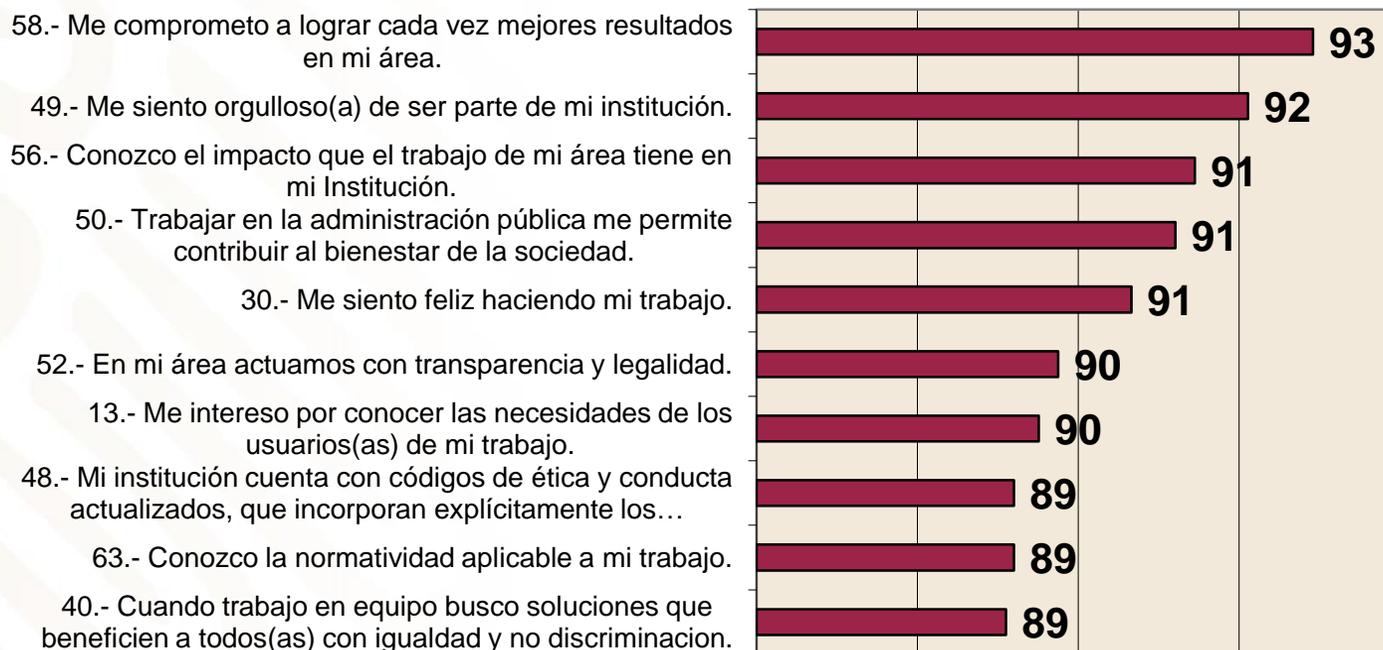
ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2019

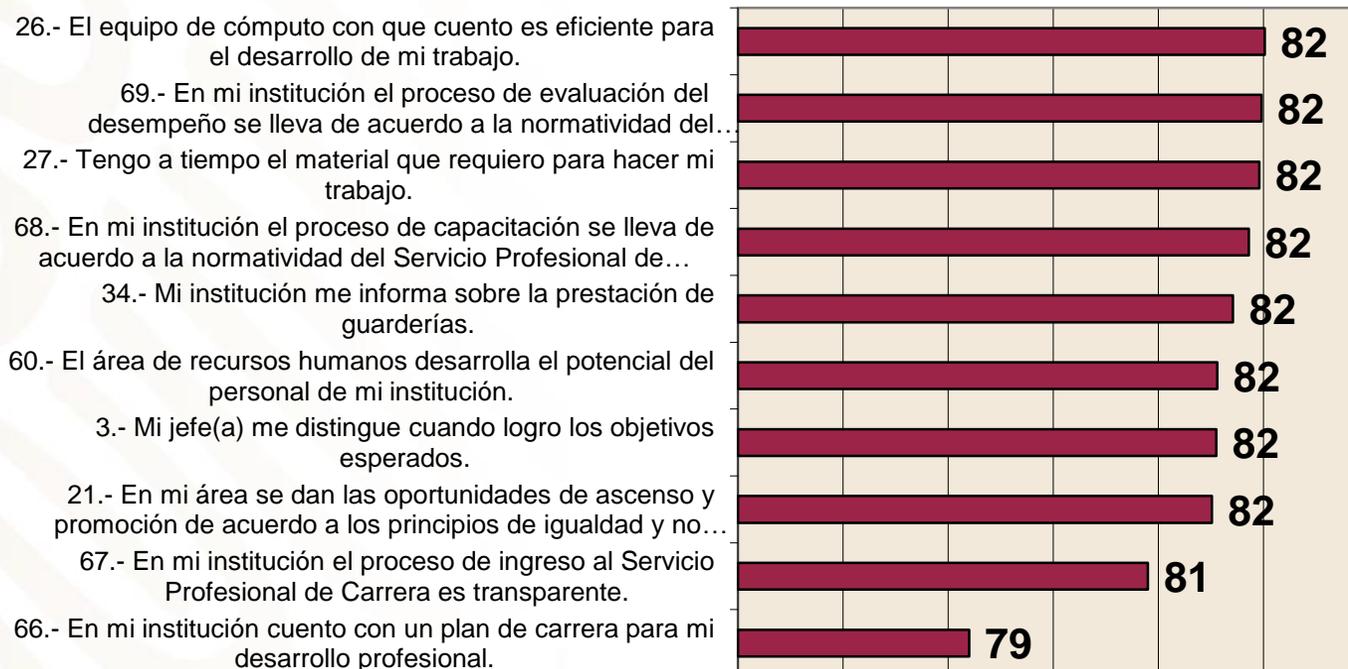
ECCO- LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2019

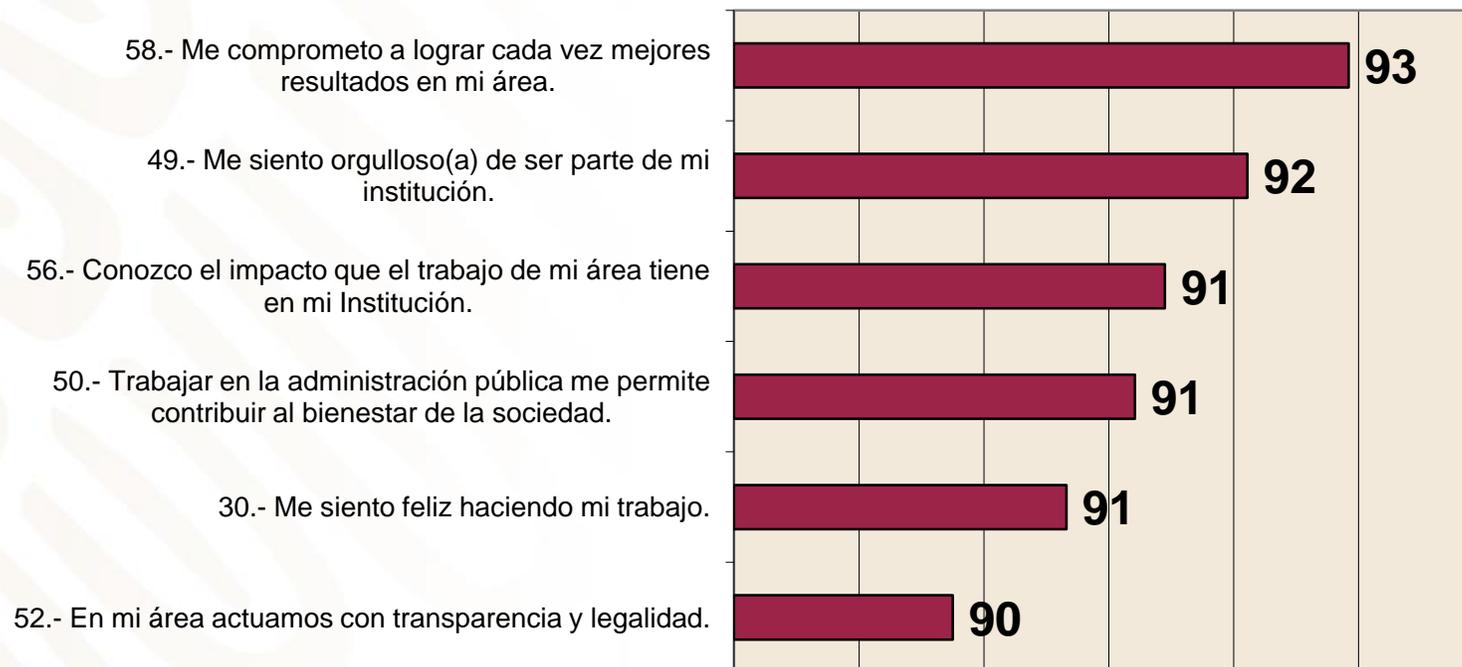
ECCO - LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO - LOS 5 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2019

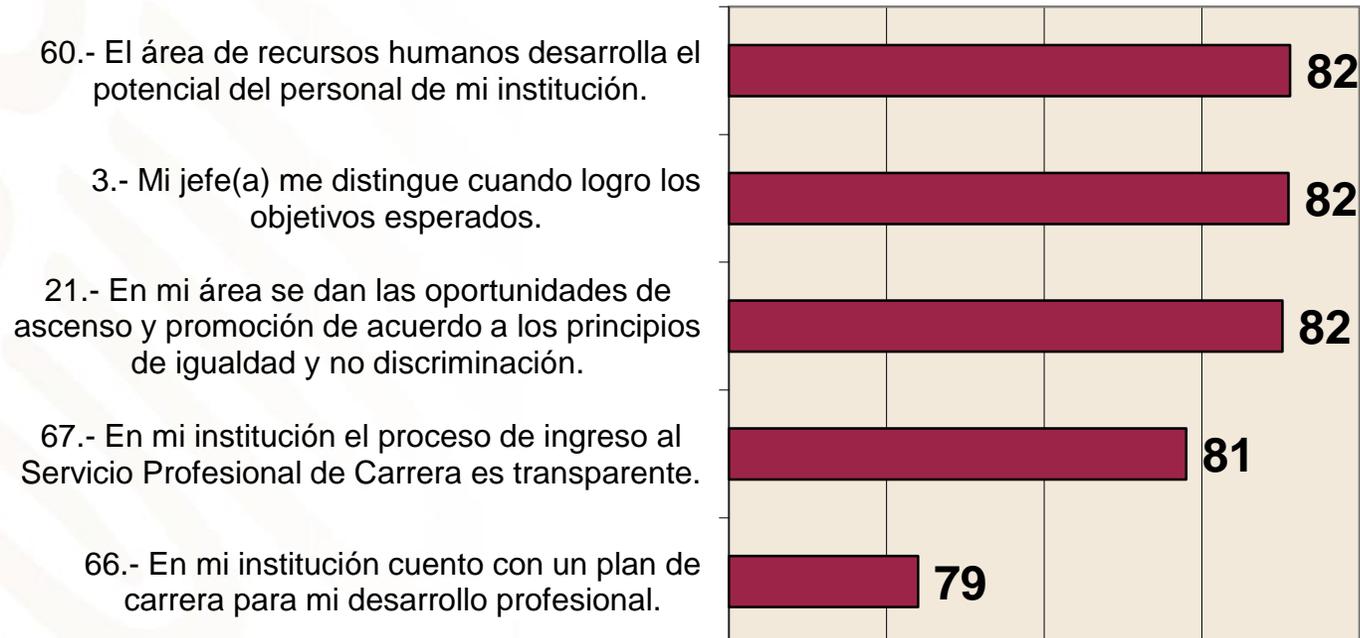
ECCO - LOS 5 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO - LOS 5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2019

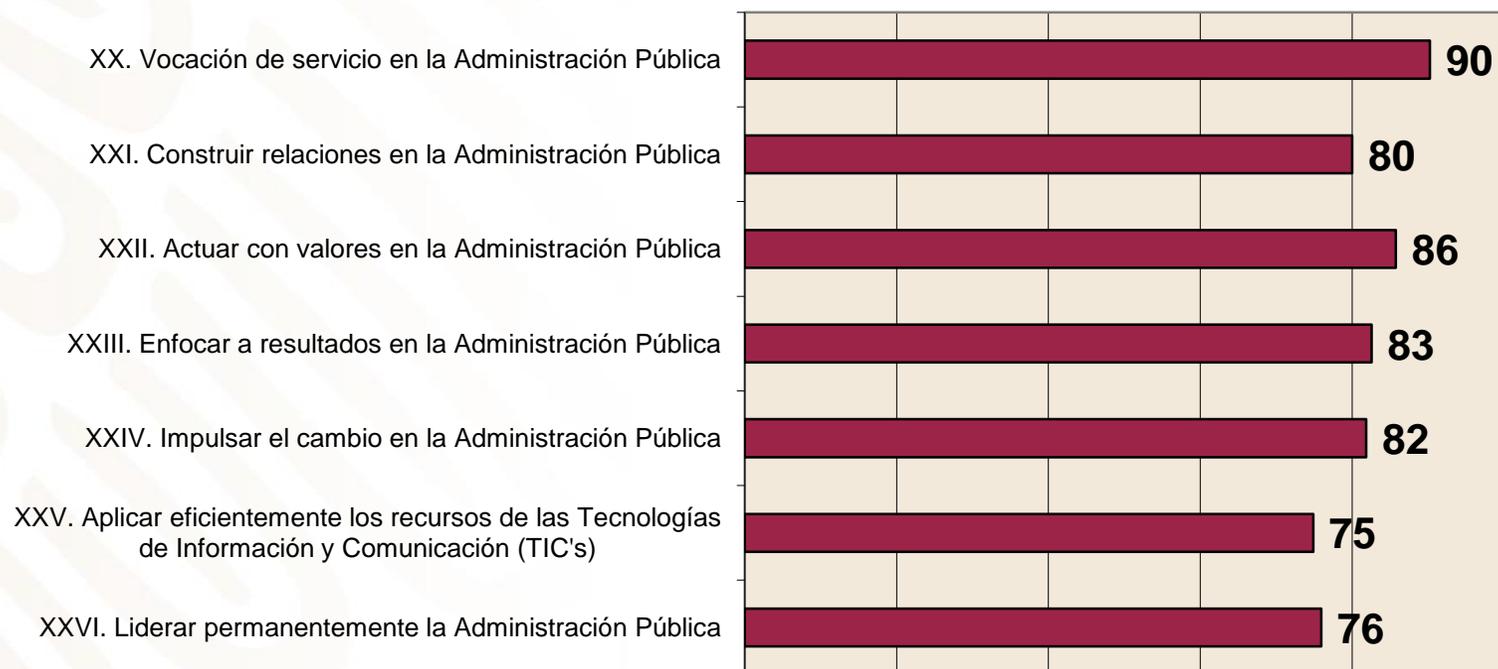
ECCO - LOS 5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS / 2019

ECCO - Percepción sobre Competencias / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS / 2019 (MAYOR A MENOR)

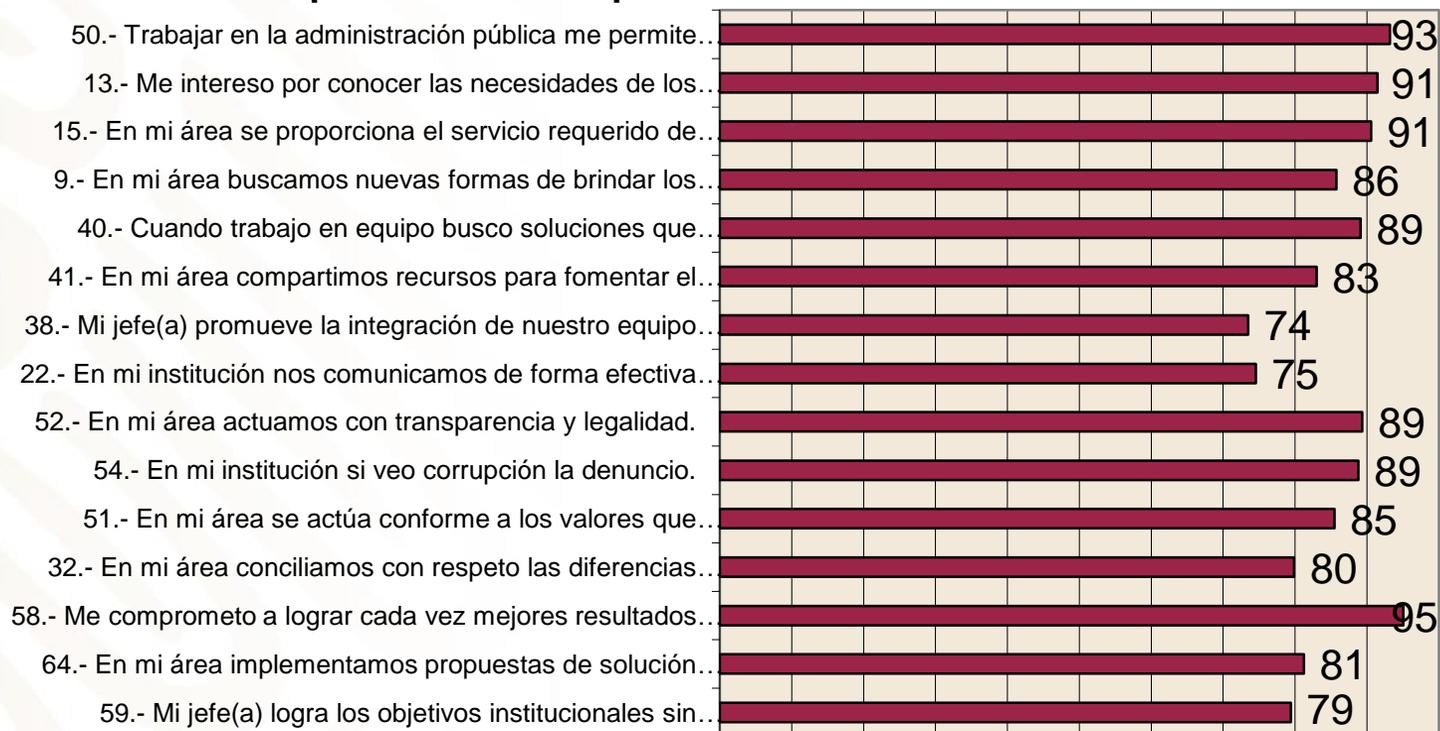
ECCO - Percepción sobre Competencias / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS / 2019

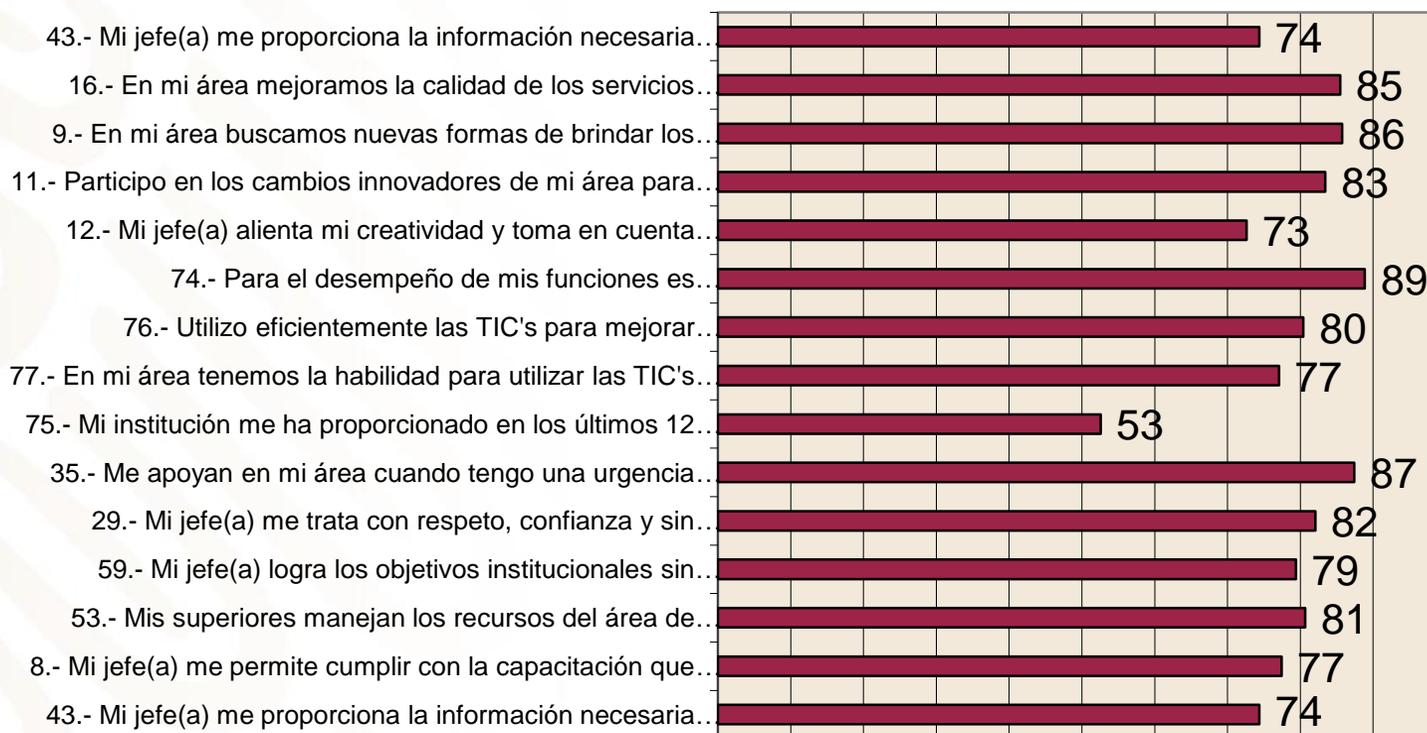
ECCO - Percepción sobre Competencias / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS / 2019

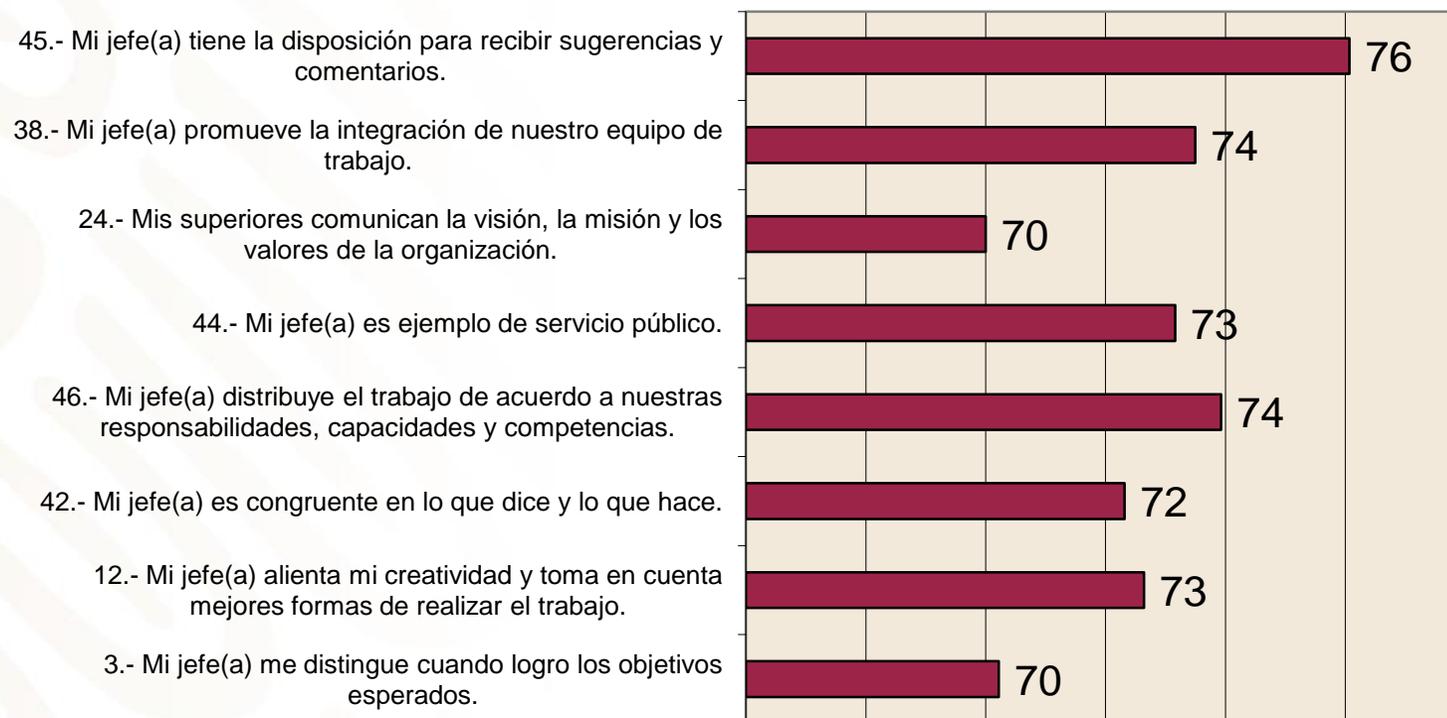
ECCO - Percepción sobre Competencias / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS / 2019

ECCO - Percepción sobre Competencias / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS / 2019 (MAYOR A MENOR)

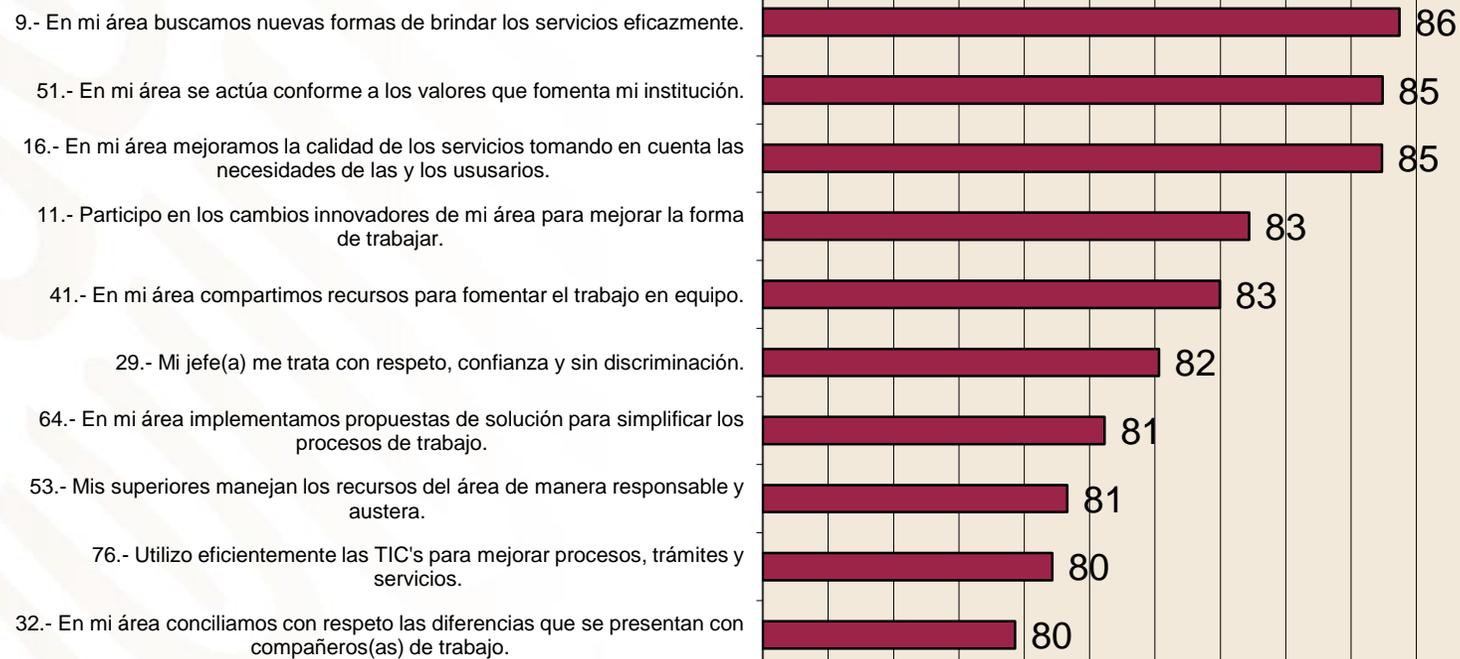
ECCO - Percepción sobre Competencias / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS / 2019 (MAYOR A MENOR)

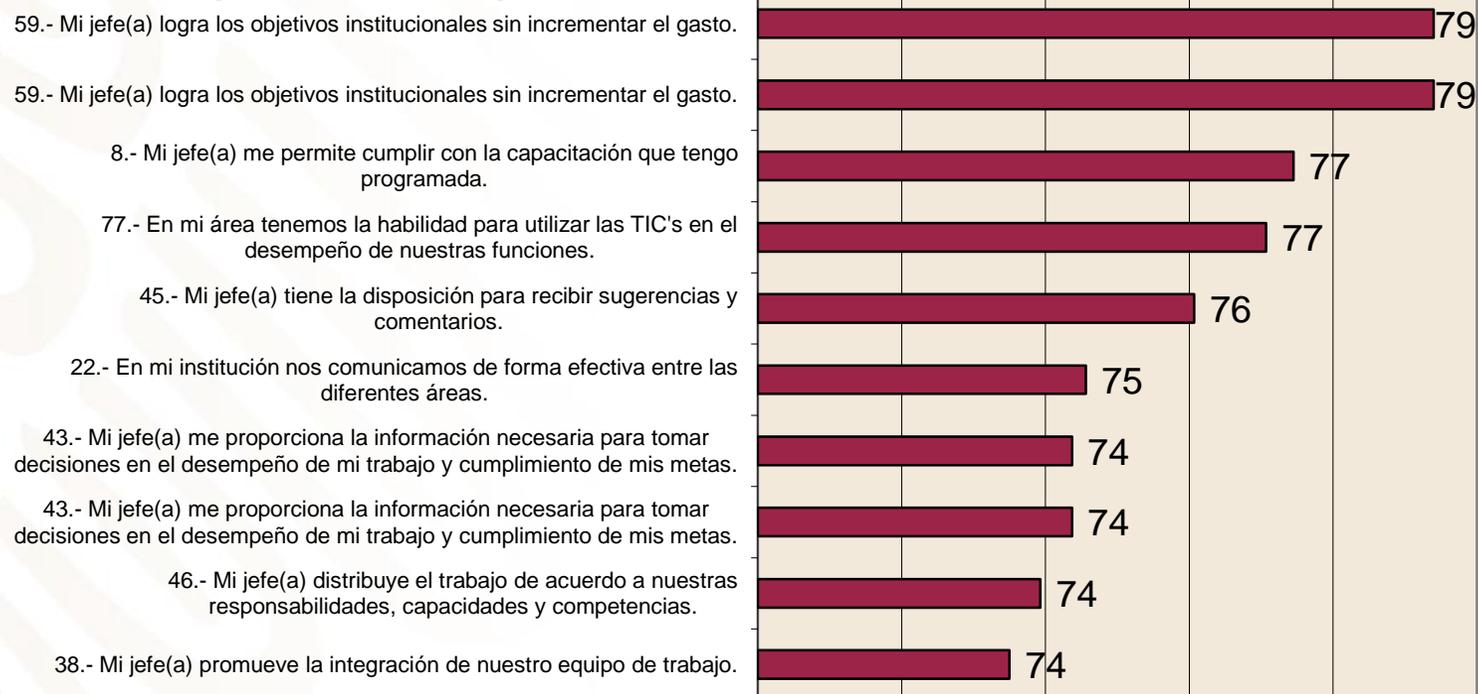
ECCO - Percepción sobre Competencias / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS / 2019 (MAYOR A MENOR)

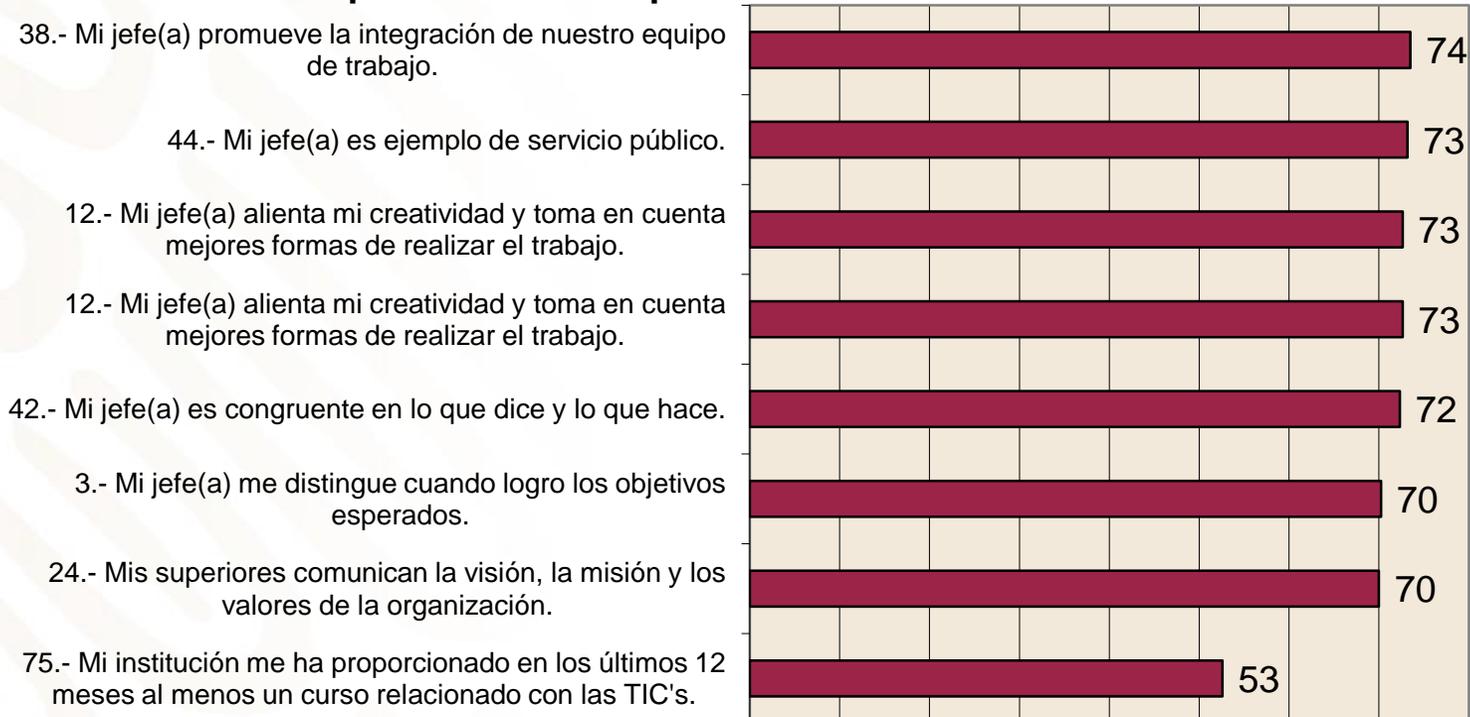
ECCO - Percepción sobre Competencias / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS / 2019 (MAYOR A MENOR)

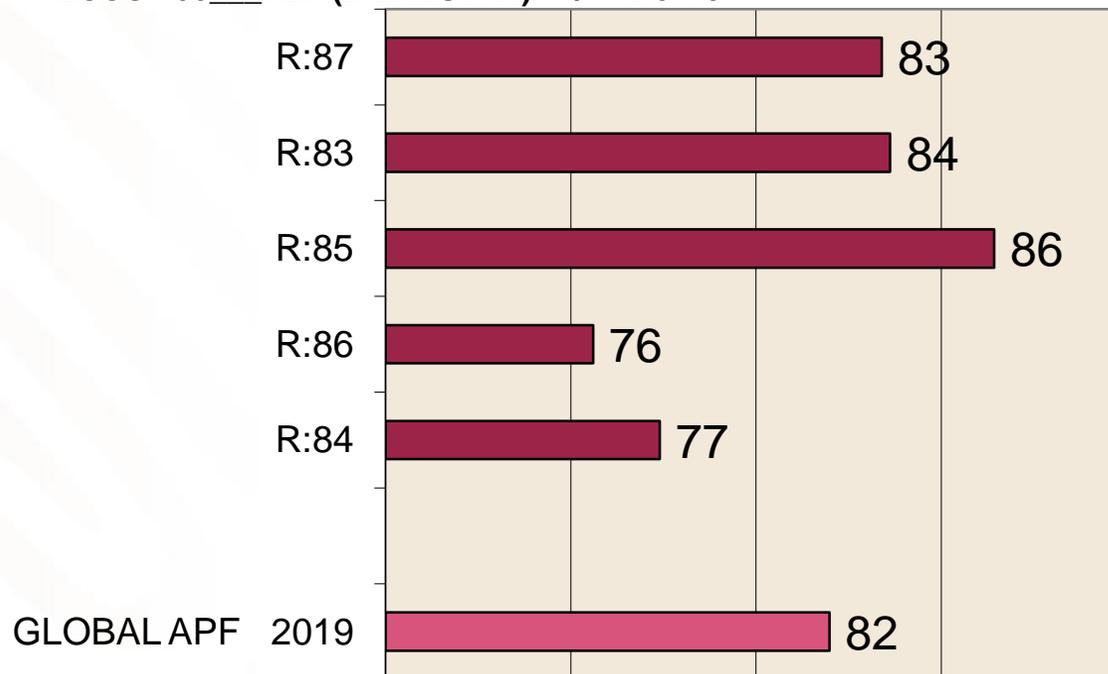
ECCO - Percepción sobre Competencias / 2019



1. Análisis Cuantitativos

ECCO – FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / 2019

ECCO - 30 ___ FER (BIENESTAR) / 2019



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 59 opiniones, las cuales se distribuyeron de la siguiente manera:

Área	Sugerencia	Felicitación o Reconocimiento	Queja	Otro	Total
INAPAM (Dirección General)	1	0	0	0	1
Dirección de Administración y Finanzas	2	1	0	0	3
Dirección de Programas Estatales	12	4	8	7	31
Dirección de Atención Geriátrica	5	6	6	4	21
Órgano Interno de Control	0	0	3	0	3
Total	20	11	17	11	59



2. Análisis Cualitativo

• (COMENTARIOS Y SUGERENCIAS)

Del cuadro anterior se puede observar que estos datos están conformados por 20 sugerencias, 11 felicitaciones o reconocimientos, 17 quejas y 11 del rango de otros.

Y se puede resumir de la siguiente manera:

Área	Sugerencia	Felicitación o Reconocimiento	Queja	Otro
INAPAM (Dirección General)	Que exista la supervisión de personal de oficinas centrales. que se generen los espacios para expresar el sentir sobre el funcionamiento y se consideren las opiniones de mayoría y no minoría.			
Dirección de Administración y Finanzas	Que los resultados de la encuesta de clima se observen e implementen las medidas a seguir a efecto de poder tener un mejor clima laboral y tratar de bajar en medida de lo posible el estrés laboral, respeto al trabajo en equipo, cero corrupción en agrupaciones sindicales y prerrogativas para que los trabajadores tengan tiempo de convivir con su familia.	El trabajo en equipo es fundamental para los resultados de cualquier Institución.		



2. Análisis Cualitativo

• (COMENTARIOS Y SUGERENCIAS)

Área	Sugerencia	Felicitación o Reconocimiento	Queja	Otro
Dirección de Programas Estatales	Falta de capacitación en el tema de Adultos Mayores; que exista comunicación entre el personal y las autoridades; distribución de actividades y mejorar el clima laboral	Felicitan a la Directora General y las Directoras de Área por el trabajo que desempeñan.	No hay comunicación con los trabajadores, ni responden a sus cuestionamientos, falta de capacitación y la falta de programas limita la atención a las personas adultas mayores.	No hay ningún tipo de comunicación en cuanto a los proyectos de trabajo, ha reducido los espacios físicos para trabajar y no se proporciona material para realizar las funciones. Falta de comunicación entre las autoridades y el personal, y a estos que se les capacite
Dirección de Atención Geriátrica	Comunicación más asertiva, que favorezca la misión gerontológica, y la información que se proporcione, sea precisa, oportuna y veraz	Las actuales autoridades son muy trabajadoras, honestas, comprometidas con su trabajo y la persona mayor que es el usuario; Son un buen equipo de personas que laboran con ética, e integridad	No hay buena comunicación con el personal de estructura, no contestan las solicitudes de los trabajadores, no respetan las condiciones generales de trabajo y no reciben en tiempo y forma los materiales necesarios para atender adecuadamente a los paciente	No hay buena comunicación con el personal de estructura, no se recibe contestación sobre solicitudes que hacen los trabajadores y no cuentan con equipo de computo



2. Análisis Cualitativo

- (COMENTARIOS Y SUGERENCIAS)

Área	Sugerencia	Felicitación o Reconocimiento	Queja	Otro
Órgano Interno de Control			Los trabajadores del área de auditoría y de mejora de la gestión sufren violencia por parte de nuestro superior jerárquico inmediato; falta de capacitación; No hay reuniones de trabajo para dar a conocer al área los pendientes o actividades que se deben de desarrollar conforme al Programa de Trabajo dificultando la eficiencia del área; Falta de comunicación entre los mandos y el personal subordinado	



3. Análisis Comparativo

• COMPARACIÓN CONTRA EL SECTOR AL QUE PERTENECE EL INAPAM

No.	Institución	2018	2019
1	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social	86	85.95
2	Diconsa, S.A. de C.V.	81	83.63
3	Liconsa, S.A. de C.V.	76	81.34
4	Instituto Nacional de Desarrollo Social	74	80.10
5	Instituto Mexicano de la Juventud	77	80.10
6	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores	77	79.81
7	Coordinación Nacional de PROSPERA Programa de Inclusión Social	78	79.68
8	Secretaría de Bienestar	79	79.23
9	Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías	76	77.43
10	Instituto Nacional de la Economía Social	79	77.39
11	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	75	74.26



3. Análisis Comparativo

• COMPARACIÓN CONTRA INSTITUCIONES DEL TAMAÑO DEL INAPAM

No.	Institución	2018	2019
1	Instituto Nacional de Desarrollo Social	79	80.10
2	Instituto Mexicano de la Juventud	77	80.10
3	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores	77	79.81
4	Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías	76	77.43
5	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	75	74.26



3. Análisis Comparativo

- COMPARACIÓN ENTRE ÁREAS DEL INAPAM

No.	Institución	2018	2019
4	Dirección de Atención Geriátrica	81.62	86.26
3	Dirección de Programas Estatales	79.22	77.97
5	Órgano Interno de Control	76.74	71.68
1	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (Dirección General)	76.64	82.8
2	Dirección de Administración y Finanzas	68.91	70.55



3. Análisis Comparativo

• CONCLUSIONES DEL INSTITUTO

- Se puede apreciar que la calificación del Instituto con relación a la comparación contra el Sector (Secretaría de Bienestar) al que pertenece nos encontramos en el mismo rango, ya que el promedio es de **79.23** puntos de calificación y el Instituto obtuvo **79.81** puntos.
- Así mismo con relación al comparativo del Instituto vs Instituciones del mismo tamaño, se puede observar que el Instituto se encuentra dentro del penúltimo lugar en la calificación.



3. Análisis Comparativo

- COMPARACIÓN DE RESULTADOS ACTUALES Y EL EJERCICIO ANTERIOR VIGENTE

ORDEN	ID factor	Factor	Índice 2017	Índice 2019	Diferencia
1	12	Identidad con la Institución y valores	90.96	88.94	-2.02
2	20	Vocación de servicio en la Administración Pública	91.1	90.25	-0.85
3	4	Calidad y orientación al usuario(a)	89.77	87	-2.77
4	22	Actuar con valores en la Administración Pública	87.28	85.78	-1.5
5	14	Enfoque a resultados y productividad	86.33	84.1	-2.23
6	23	Enfocar a resultados en la Administración Pública	86.57	82.58	-3.99
7	13	Transparencia y Combate a la corrupción	84.77	84.89	0.12
8	15	Normatividad y procesos	81.98	79.32	-2.66
9	24	Impulsar el cambio en la Administración Pública	84.73	81.86	-2.87
10	8	Calidad de vida laboral	85.87	82.59	-3.28
11	18	Profesionalización de la Administración Pública Federal	81.75	79.68	-2.07
12	21	Construir relaciones en la Administración Pública	82.73	80.04	-2.69
13	17	Impacto de la encuesta en mi institución	78.85	78.02	-0.83



3. Análisis Comparativo

• COMPARACIÓN DE RESULTADOS ACTUALES Y EL EJERCICIO ANTERIOR VIGENTE

ORDEN	ID factor	Factor	Índice 2017	Índice 2019	Diferencia
14	27	Igualdad y No Discriminación	81.56	78.63	-2.93
15	10	Colaboración y trabajo en equipo	82.46	79.26	-3.2
16	2	Capacitación especializada y desarrollo	79.43	76.21	-3.22
17	9	Balance trabajo - familia	86.18	82.4	-3.78
18	3	Mejora y cambio	81.41	78.1	-3.31
19	19	Estrés laboral	82.97	78.91	-4.06
20	26	Liderar permanentemente la Administración Pública	81.81	75.95	-5.86
21	11	Liderazgo y participación	80.55	73.97	-6.58
22	6	Comunicación	78.91	73.7	-5.21
23	7	Disponibilidad de recursos	80.99	80.36	-0.63
24	25	Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	73.56	74.89	1.33
25	5	Equidad y género	77.1	73.7	-3.4
26	1	Reconocimiento laboral	79.28	75.31	-3.97
27	16	Servicio Profesional de Carrera	0.00	0	0



3. Análisis Comparativo

• COMPARACIÓN DE RESULTADOS ACTUALES Y EL EJERCICIO ANTERIOR VIGENTE

Conclusiones:

Con referencia a los factores correspondientes a la encuesta tipo “A”, el factor mejor calificado en el ejercicio 2019 es el número 20 “*Vocación de servicio en la Administración Pública*”, siendo es el factor mejor calificado con 90.25 puntos, manteniéndose en el mismo rango que la encuesta correspondiente al año 2017, obteniendo 91.1 puntos; gracias a la noble misión del Instituto y al compromiso de las servidoras públicas, al poder contribuir al bienestar social. Explicado en gran medida por la evaluación del reactivo 50 “Trabajar en la Administración Pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad” con 93 puntos. Asimismo, al ser el factor mayor calificado incide directamente en que estén bien calificados los factores 12 “*Identidad con la Institución y valores*” con 88.94 puntos, y 4 “*Calidad y orientación al usuario(a)*” con 87, conservando la misma posición que en los resultados del año 2017.

De esta forma, manteniendo la sintonía y enfocados en la política anticorrupción para brindar la mejor atención a las Personas Adultas Mayores; el factor 22 “*Actuar con valores en la Administración Pública*”, se mantiene bien posicionado, calificado con 85.78 puntos; de igual manera, el factor 13 “*Transparencia y Combate a la Corrupción*” se ha posicionado dentro de los cinco factores mejores calificados, obteniendo una calificación de 84.89 puntos, sustituyendo al factor 23 “*Enfocar a resultados en la Administración Pública.*”



3. Análisis Comparativo

• COMPARACIÓN DE RESULTADOS ACTUALES Y EL EJERCICIO ANTERIOR VIGENTE

Conclusiones:

Los factores 5 *“Equidad de Género”* y 6 *“Comunicación”*, son los factores con la menor calificación, obteniendo 73.7 puntos cada uno; pasando a sustituir al factor 25 *“Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)”*, siendo este, el peor calificado con 73 puntos, en el ejercicio 2017.

Es importante mencionar que los 3 reactivos mejor evaluados son 58 *“Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área”* con 95.07 puntos, 49 *“Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi Institución”* con 93.52 puntos y 50 *“Trabajar en la Administración Pública me permite contribuir al bienestar social”* con 93.17 puntos, este último remplazando al factor 30 *“Me siento feliz haciendo mi trabajo”* con 95 puntos, en el ejercicio 2017; Asimismo, los 3 reactivos menos calificados son 75 *“Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's”*, con 52.57 puntos, el 18 *“En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad”*, con 68.06 puntos y el 34 *“Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías”*, con 69.9 puntos; en comparación con los tres menores puntajes del ejercicio anterior siendo de 69 puntos, 73 puntos y 74 puntos.



3. Efectividad del último PTCCO

No.	Prácticas Programadas 2019	Se cumplió al 100%	%Avance
1	Difundir resultados de la ECCO (obligatoria).	No	0
2	Difundir a todo el personal el contenido de los Códigos de Ética y de Conducta	No	80%
3	Realizar juntas con los integrantes de la Comisión, a fin de aplicar al 100% el reglamento	Si	
4	Realizar cursos de capacitación que vayan acordes a las funciones que desempeña cada trabajador (dora)	Si	
5	Realizar cursos con temas como Liderazgo, Trabajo en Equipo y Orientación a Resultados	No	0
6	Capacitar al personal de Recursos Humanos en la Normatividad aplicable	No	0



3. Efectividad del último PTCCO

- Análisis comparativo

ACCIONES CUMPLIDAS (2) / ACCIONES PROGRAMADAS (6) X 100=33.33%

Acciones Cumplidas/	Acciones Programadas	Efectividad del último PTCCO
2	6	33.33%



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. Andrés Zavaleta Cruz Jefe del Departamento de Personal	13	Transparencia y Combate a la Corrupción
2	Implantar conciencia a los mandos, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación	Lic. Andrés Zavaleta Cruz Jefe del Departamento de Personal	19	Estrés Laboral
3	Coordinar el buen funcionamiento de la Comisión Mixta de Escalafón	Lic. Andrés Zavaleta Cruz Jefe del Departamento de Personal	1	Reconocimiento Laboral
4	Implementar cursos de capacitación para el desarrollo profesional	Lic. Andrés Zavaleta Cruz Jefe del Departamento de Personal	5 y 25	Equidad y Género Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's
5	Concientizar a los mandos medios para haya mejor comunicación de sus colaboradores	Lic. Andrés Zavaleta Cruz Jefe del Departamento de Personal	6	Comunicación
6	Asegurar que se dé cumplimiento a la Normatividad en Materia de Recursos Humanos	Lic. Andrés Zavaleta Cruz Jefe del Departamento de Personal	1	Reconocimiento Laboral



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).	13	Transparencia
2	Implantar conciencia a los mandos, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación	2	Difundir a todo el personal el contenido de los Códigos de Ética y de Conducta.	19	Estrés Laboral
3	Coordinar el buen funcionamiento de la Comisión Mixta de Escalafón	3	Realizar juntas con los integrantes de la Comisión, a fin de aplicar al 100% el reglamento	1	Reconocimiento Laboral
4	Implementar cursos de capacitación para el desarrollo profesional	2	Realizar cursos de capacitación en materia de Equidad y Género, Acoso y hostigamiento, y TIC's	5 25	Equidad y Género Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's
5	Concientizar a los mandos medios para que valoren el trabajo de sus colaboradores	3	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	6	Comunicación
6	Asegurar que se dé cumplimiento a la Normatividad en Materia de Recursos Humanos	1	Realizar acciones para que se otorgue diplomas de reconocimiento de acuerdo a la Normatividad aplicable	1	Reconocimiento Laboral



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	13	Transparencia
2	Implantar conciencia a los mandos, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación	2	Difundir a todo el personal el contenido de los Códigos de Ética y de Conducta; Realizar el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al acoso y hostigamiento sexual y laboral	Estratégica	En el mes de abril se inicia con envío en correo electrónico y continúa durante todo el año	19	Estrés Laboral
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 de acuerdo al calendario aprobado por la Comisión	1	Reconocimiento Laboral
4	Implementar cursos de capacitación para el desarrollo profesional	2	Realizar cursos de capacitación en materia de Equidad y Género, Acoso y hostigamiento, y TIC's	Operativa	Comienza en el mes de mayo y de manera trimestral a lo largo del año	5 25	Equidad y Género Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's
5	Concientizar a los mandos medios para que valoren el trabajo de sus colaboradores	3	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	Estratégica	Comienza en el mes de abril y de manera trimestral a lo largo del año	6	Comunicación
6	Asegurar que se dé cumplimiento a la Normatividad en Materia de Recursos Humanos	1	Realizar acciones para que se otorgue diplomas de reconocimiento de acuerdo a la Normatividad aplicable	Operativa	Otorgar reconocimiento por antigüedad de 25 años a los trabajadores en el mes de agosto	1	Reconocimiento Laboral

