

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
25 DE NOVIEMBRE DE 2015**

A continuación, se presenta un resumen de las actividades llevadas a cabo por el Comité de Ética del INAPAM con base en su Programa Anual de Trabajo 2015 aprobado durante la Primera Sesión Extraordinaria 2015, el 28 de abril de 2015.

**SEGUIMIENTO ANUAL DEL BUZÓN DE QUEJAS, DENUNCIAS Y/O SUGERENCIAS
DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL INAPAM**

Se le dio puntual seguimiento a este instrumento, sin embargo, no se han recibido ningún tipo de quejas, denuncias y/o sugerencias, por lo que se ha planteado la necesidad de darle una mayor difusión a esta herramienta para que sea del conocimiento de todo el personal que labora en el INAPAM, así como de los usuarios de los programas que ofrece el Instituto.

Asimismo se informa que con fecha 10 de julio del presente año se recibieron en el buzón fotografías del grupo "Alegría", conformado por estudiantes del CETIS 5 Trabajo Social, que muestran diversas actividades con la población objetivo de este Instituto (anexo 1).

BOLETÍN INFORMATIVO DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL INAPAM

Hasta la fecha de presentación de este informe anual, se elaboraron de forma bimestral dos números del mismo (anexo 2), los cuales se difundieron por correo electrónico a todos los empleados del Instituto a nivel nacional.

En el primero de ellos que comprendió el bimestre julio-agosto, se difundió entre otros, un mensaje de la Presidenta del Comité de Ética, algunos de los valores contenidos en el Código de Conducta y los integrantes del Comité de Ética.

En el segundo boletín, septiembre-octubre, se publicó el pronunciamiento por un ambiente de trabajo sano, libre de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, hecho por nuestra Directora General, la Sra. Aracely Escalante Jasso, así como valores éticos que se aplican en las actividades propias de la institución y las diferencias entre el Código de Conducta y el Código de Ética.

Estos instrumentos están cumpliendo con el propósito de difundir entre el personal del instituto información que permita crear un ambiente propicio y reforzar los valores contenidos en los Códigos de Ética y Conducta que nos rigen.

**RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN 10
DELEGACIONES**

Dentro de las actividades señaladas en el Programa Anual de Trabajo de este Comité es la aplicación de un cuestionario en 10 Delegaciones Estatales que fueron seleccionadas de manera aleatoria: Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán (anexo 3).



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
25 DE NOVIEMBRE DE 2015**

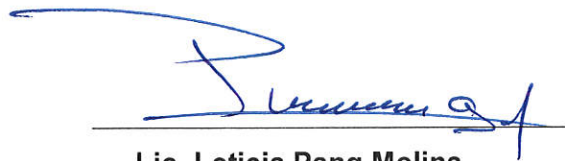
En relación con los resultados de dichos cuestionarios aplicados, el 77.5% del personal encuestado conoce los códigos de ética y conducta de este Instituto, resaltando las delegaciones de: Sonora, Sinaloa, Quintana Roo, Querétaro y San Luis Potosí que contestaron de forma correcta el total de los reactivos y el resto de las delegaciones contestaron de forma correcta más del 50% de los reactivos lo cual constituye una herramienta valiosa para evaluar el grado del conocimiento que se tiene acerca de los códigos que regulan el entorno laboral del Instituto.

No se omite señalar que la delegación de Veracruz no realizó dicha actividad; aún después de haber enviado el correo con la información para realizarla, se envió un atento recordatorio, sin obtener respuesta alguna de esta Delegación.

**RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE
CONDUCTA 2015**

Con respecto a este punto, los resultados recién publicados en el mes de noviembre de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015 fueron contrastados con los obtenidos en 2014 observándose una mejora general en los factores de manera individual, en varios de los reactivos que los conforman e incluso en la calificación general como Instituto, esta última pasó de 79 en 2014 a 81 puntos en 2015 (anexo 4). Algunos de los aspectos relevantes de los indicadores fueron: el factor VI: "comunicación", que repuntó de 73 a 78, siendo los reactivos de comunicación de forma efectiva entre las diferentes áreas y la utilización eficiente de los medios de comunicación los que posibilitaron dicho avance; otro resultado positivo se dio en el factor VIII: "calidad de vida laboral" cuya respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad pasó de 70 en 2014, a 78 en 2015.; finalmente, el factor V: "equidad de género" revela un avance significativo al pasar de 71 a 77 e incluir mejoras en el aspecto de instalaciones para personas con discapacidad. Se buscará tomar en cuenta los resultados arrojados para generar el Programa Anual de Trabajo 2016 y plantear acciones que refuercen estos resultados, así como darles el debido seguimiento.

**SECRETARIA EJECUTIVA DEL COMITÉ
DE ÉTICA DEL INAPAM**



**Lic. Leticia Pang Molina.
Subdirectora de Planeación, Sistemas y Evaluación.**



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
ANEXOS**

ANEXO 1

**SEGUIMIENTO ANUAL DEL BUZÓN DE QUEJAS, DENUNCIAS Y/O
SUGERENCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL INAPAM**

27

Para eticayconducta@inapam.gob.mx

Mensaje

Reponer

Responder a todos

Reenviar

vie 10/07/2015 04:57 p. m.

Pablo Olmedo <wewererborn@gmail.com>

Práctica (cetis 5)

IMG-20150710-WA0000.jpg (115 KB)

IMG-20150710-WA0008.jpg (117 KB)

IMG-20150710-WA0027.jpg (144 KB)

IMG-20150710-WA0098.jpg (77 KB)

IMG-20150710-WA0001.jpg (120 KB)

IMG-20150710-WA0014.jpg (99 KB)

IMG-20150710-WA0034.jpg (113 KB)

IMG-20150710-WA0033.jpg (120 KB)

IMG-20150710-WA0004.jpg (108 KB)

IMG-20150710-WA0015.jpg (120 KB)

El día de ayer, jueves 9 de julio, el grupo (Alegria) del CETIS 5 TRABAJO SOCIAL, integrado por los estudiantes: Juan Pablo Olmedo Carbajal Mariana Montiel Gelista Guisel Anahi Fue a informar acerca de nutrición y salud al grupo de centro social popular (Jose Maria Pino Suarez)En la cual se realizó una técnica, llamada "la sopa de letras" en esta se tenían que buscar los diferentes nombres de cada fruta. En el transcurso de la actividad, se pudo notar que éste grupo era heterogéneo de personas de la tercera edad, aprovecha al máximo cada momento, son atentos, risueños, entre muchas otras características. Al momento en que se concluyo, todos quedamos conformes, puesto que cada integrante del grupo de adultos mayores nos fue felicitando y dando consejos acerca de la vida propia, nos tomamos fotos y nos retiramos. Queremos agradecerles por su excelente atención y cooperación.

Ver más acerca de Pablo Olmedo.



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
ANEXOS**

ANEXO 2

BOLETÍN INFORMATIVO DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL INAPAM

2

Boletín Informativo del Comité de Ética del INAPAM

JULIO – AGOSTO 2015

Mensaje de la Presidenta del Comité

En este número

- 1 Mensaje de la Presidenta del Comité de Ética.
- 2 Algunos Valores contenidos en el Código de Conducta.
- 3 Integrantes del Comité de Ética.

El primer ejemplar del "Boletín informativo del Comité de Ética del INAPAM", es fruto de diversos trabajos y compromisos que el Instituto ha asumido para informar a los trabajadores sobre los trabajos que se desarrollan en el seno de este Comité.

Por ello, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, en apego a los "Lineamientos Generales para el Establecimiento de Acciones Permanentes que aseguren la Integridad y el Comportamiento Ético de los Servidores Públicos en el desempeño de sus Empleos, Cargos o Comisiones" (DOF 06-03-2012); así como al Plan Anual de Trabajo 2015 del Comité de Ética de este Instituto, emite este boletín con el objeto de promover una administración ética, eficaz, transparente y responsable.

El contenido plasmado en este primer boletín servirá como base para difundir los trabajos que impulsa el INAPAM. De igual forma, conocerás dos de los valores contenidos en el Código de Conducta de nuestra institución y sabrás quiénes integran el Comité de Ética del INAPAM.

Invito a todos los servidores públicos del INAPAM a adentrarse en este Boletín Informativo y hacer de él un instrumento que sirva para establecer valores y principios que guíen y orienten nuestro actuar diario para garantizar el adecuado ejercicio del servicio público.

*Se emite este boletín
con el objeto de
promover una
administración ética,
eficaz, transparente y
responsable.*

C. María Eugenia Corona Muñoz
Presidenta del Comité de Ética
en el INAPAM



Algunos Valores contenidos en el Código de Conducta del INAPAM

En el ejercicio de la función pública es de vital importancia garantizar la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en sus cargos.

En el ejercicio de la función pública es de vital importancia garantizar la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en sus cargos. Es por ello que la Secretaría de la Función Pública ha establecido una serie de acciones permanentes que propicien la transparencia en la gestión pública, que a su vez permitan identificar y delimitar la conducta que debe observar todo servidor público.

BIEN COMÚN

Todas las decisiones y acciones de los servidores públicos deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

INTEGRIDAD

El servidor público debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad.

Conduciéndose de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.



Integrantes del Comité de Ética

C. María Eugenia Corona Muñoz Directora de Administración y Finanzas	PRESIDENTA
Lic. Leticia Pang Molina Subdirectora de Planeación, Sistemas y Evaluación	SECRETARIA EJECUTIVA
Lic. Joel Clímaco Toledo Director de Programas Estatales	TITULAR MIEMBRO ELECTO
Lic. Rubén Núñez Flores Jefe del Departamento de Recreación Física y Deporte	MIEMBRO ELECTO SUPLENTE
Dr. Alejandro Marín Guerra Subdirector de Certificación y Supervisión	TITULAR MIEMBRO ELECTO
Dra. Sandra Juárez Bautista Jefa del Departamento de Unidades Gerontológicas	MIEMBRO ELECTO SUPLENTE
Ing. Alberto Enmanuel Miguel Zavala Cua Jefe del Departamento de Apoyo al Voluntariado y Adulto Mayor	TITULAR MIEMBRO ELECTO
C. Oscar Hernández Rodríguez Jefe del Departamento de Afiliación	MIEMBRO ELECTO SUPLENTE
C. Leticia Munibe Moreno Personal de Enlace	TITULAR MIEMBRO ELECTO
C. José Luis Robles Becerril Coordinador Profesional de Dictaminadores	MIEMBRO ELECTO SUPLENTE
Dr. Alejandro Hernández Careaga Personal de Base	TITULAR MIEMBRO ELECTO
C. Noemí Morquecho Callejas Personal de Base	MIEMBRO ELECTO SUPLENTE

Boletín Informativo del Comité de Ética del INAPAM

VOLÚMEN 1/NÚMERO 2/AÑO 2015

SEPTIEMBRE – OCTUBRE

UN ÉXITO RECIENTE

Dando continuidad a los compromisos que el INAPAM tiene en la calidad de sus servicios, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores festejó a los adultos mayores en su tradicional “Baile Anual 2015”.

El 28 de agosto es el Día del Adulto Mayor y la Lotería Nacional se unió al festejo del INAPAM al emitir un billete alusivo, repartiendo 15 millones de pesos en dos series.



Adultos Mayores disfrutando del “Baile Anual”.

EMPIECE A TRABAJAR DE INMEDIATO

El Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores cuenta, dentro de su Normateca Interna, con un Código de Conducta que es empleado por los servidores públicos en su quehacer diario y en él se detallan los Valores Éticos que han de aplicarse ante situaciones concretas y en especial, en las actividades propias de la institución. En esta edición se difunden dos de gran importancia.

HONRADEZ

El servidor público no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal a favor de terceros.

Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones en su desempeño como servidor público.

IMPARCIALIDAD

El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.

Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

PRONUNCIAMIENTO POR UN AMBIENTE DE TRABAJO SANO, LIBRE DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

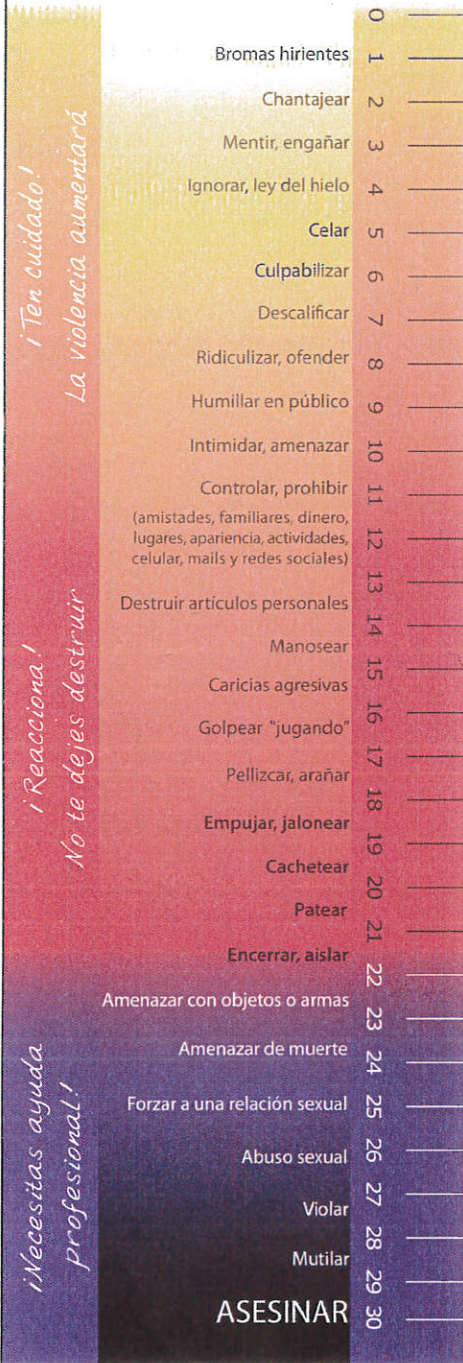
El 06 de marzo del 2012 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación los Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargo o comisiones, los cuales tienen por objeto establecer las bases conforme a las cuales los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal implantarán acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos.

En ese sentido, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores emitió un Pronunciamiento por un ambiente de trabajo sano, libre de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, signado por la Directora General del INAPAM, la Sra. Aracely Escalante Jasso, mismo que se publica en esta edición para conocimiento y adhesión de todos los que conformamos el INAPAM.

VIOLENTÓMETRO

... Sí, la violencia también se mide

Reg. No. 05-2009-202 (13/09/09-01)
Reg. No. 03-2013-005 (04/09/2013)



PRONUNCIAMIENTO POR UN AMBIENTE DE TRABAJO SANO, LIBRE DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

México, D.F. a 14 de junio de 2013

El Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores asume como uno de sus compromisos primordiales el de preservar un ambiente de trabajo sano, libre de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, investigar las quejas presentadas por estas conductas y considerar las medidas disciplinarias correspondientes, con el objeto de eliminar las prácticas discriminatorias y de violencia, para transformar espacios en los que imperen la equidad, igualdad entre mujeres y hombres, tolerancia y respeto a la dignidad de las personas que laboran en esta Institución.

Asimismo nos hemos empeñado en mantener un clima laboral sano, muestra de ello es la publicación del Código de Conducta que establece las normas de comportamiento que deben de observar las/los servidoras/res públicas/públicos, generando un ambiente sano y cordial entre cada una y cada uno de ellos.

Por ello, instruyendo a todo el personal de Mando, para que se conduzcan conforme a lo establecido a las leyes en la materia y garanticen una cultura de respeto y de igualdad de oportunidades, para originar un cambio dentro del INAPAM.

ATENTAMENTE

Aracely Escalante Jasso
SRA. ARACELY ESCALANTE JASSO
DIRECTORA GENERAL

¿QUÉ ES EL VIOLENTÓMETRO?

Es una herramienta útil, diseñada por especialistas del Instituto Politécnico Nacional (IPN), que permite estar alerta, capacitado/a y atento/a para detectar y atender prácticas violentas y no solamente es de gran beneficio para las instituciones educativas, sino también para los ámbitos familiar y laboral. Se divide en tres escalas o niveles de diferentes colores y, a cada uno, una situación de alerta o foco rojo. En esta edición te invitamos a familiarizarte con él con la finalidad de erradicar cualquier manifestación de violencia en tu vida.

Te invitamos a estar alerta y, en su caso a denunciar en el Buzón de Quejas, Denuncias y Sugerencias cualquier irregularidad.

DIFERENCIAS ENTRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y EL CÓDIGO DE ÉTICA

Ambos Códigos se entrelazan y complementan, en ellos residen normas que regulan el comportamiento y actuar de los servidores públicos en su quehacer diario; sin embargo resulta de vital importancia conocer las diferencias que existen entre ellos y la función que cada uno tiene en particular.

El Código de Ética especifica valores que debe seguir todo servidor público sin describir situaciones concretas o conductas específicas.

El Código de Conducta establece de forma concreta situaciones o conductas específicas; aclara cuales son aquellas conductas que se esperan de cada uno de los miembros de la institución y contribuye a conseguir, bajo los mismos principios, las metas y objetivos colectivos, para lograr una sana convivencia.

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
ANEXOS**

ANEXO 3

**RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS DEL CÓDIGO DE
ÉTICA EN 10 DELEGACIONES DEL INAPAM**

Estado	PREGUNTA 1			PREGUNTA 2			PREGUNTA 3			PREGUNTA 4			PREGUNTA 5			PREGUNTA 6			PREGUNTA 7			PREGUNTA 8		
	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c
Sonora	0.0	4.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
Yucatán	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Sinaloa	12.5	75.0	12.5	0.0	75.0	25.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Tlaxcala	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Quintana Roo	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Tamaulipas	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Tabasco	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Queretaro	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
San Luis Potosí	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

#VALORE

gran total: 49

1 47 1 0 45 4 48 1 0 0 1 48 45 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
2.0 95.0 2.0 0.0 91.8 8.2 98.0 2.0 0.0 0.0 2.0 98.0 98.0 2.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0

38 personas contestaron correctamente
11 personas contestaron mal o tuvieron algún reactivo mal
77.55% de personas que conocen los códigos

ARCHIVO MENSAJE

Eliminar

mar 15 09:2015 11:07 a.m.

alexives rosas aguiar <alexives_rosas@hotmail.com>

Questionario del Código de Ética.

Para quitar@inapam@yahoo.com.mx; inapampro@yahoo.com.mx; inapamdp@yahoo.com.mx; inapamds@yahoo.com.mx; inapamsc@yahoo.com.mx; inapamsn@yahoo.com.mx; inapamsora@yahoo.com.mx; inapamtl@yahoo.com.mx; inapamtamp@yahoo.com.mx; inapamtlaw@yahoo.com.mx; inapamte@yahoo.com.mx; inapamty@yahoo.com.mx; inapamv@yahoo.com.mx; inapamw@yahoo.com.mx; inapamx@yahoo.com.mx

CC demian najera; Lic. Leticia Pang Inapam

Atendido

Mensaje

CUESTIONARIO ÉTICA 2015.docx (531 KB)

Eliminar

Responder

Responder Reenviar Más

Responder a todos

Responder

Reunión

Mover a: ?

Correo electrón... ✓ Listo

Responder y eli... / Crear nuevo

Pases rápidos

Reglas -

Mover

Mover OneNote

Acciones -

Etiquetas

Marcar como no leído

Categorizar

Seguimiento

Traducir

Relaciones -

Seleccionar -

Edición

Buscar

Zoom

Estimad@s:

Como es de su conocimiento, en el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores está constituido el Comité de Ética. En cumplimiento a las actividades señaladas en el Programa Anual de Trabajo 2015 del mencionado Comité, les envío el cuestionario que está programado para aplicarse entre el personal del Instituto.

La información del mismo es de carácter confidencial y servirá para fines estadísticos. Mucho le agradeceré que una vez respondido, se remita de forma escaneada a las siguientes cuentas de correo electrónico: alexives_rosas@hotmail.com y lpang@inapam.gob.mx.

Aunado a lo anterior me permito solicitar a Usted nos proporcione las cuentas de correo electrónico del personal que contesto el cuestionario debiendo adjuntarlo en los archivos que para tal efecto nos envié, esto con la finalidad de hacerles llegar información referente al Comité de Ética.

No omito mencionar que los cuestionarios deberán remitirse antes del 25 de septiembre del presente año.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Ver más acerca de alexives rosas aguiar

44



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
ANEXOS**

ANEXO 4

**RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL
CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INAPAM**

F



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
ANEXOS**

FACTOR VI: COMUNICACIÓN

No.	Reactivo	2014	2015
6	En mi trabajo nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas	73	79
22	En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna	72	78
39	Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización	75	76
Promedio del Factor		73	78

FACTOR X: COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

No.	Reactivo	2014	2015
10	Mi jefe promueve la integración de nuestro equipo de trabajo	73	78
25	En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo	69	74
43	Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos	91	88
57	En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo	81	83
Promedio del Factor		79	81

Handwritten signature or mark



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
ANEXOS**

FACTOR XI: LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

No.	Reactivo	2014	2015
11	Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace	75	77
26	Mi jefe me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	74	78
44	Mi jefe es un servidor público ejemplar	78	80
58	Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios	79	81
66	Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades o competencias	76	81
Promedio del Factor		76	79

1. Capacitación

El factor II (Capacitación y Desarrollo) muestra una evaluación a la alza con respecto al año anterior, pues pasó de 79 a 82, se destaca el reactivo relativo al programa de capacitación alineado a las funciones, que pasó de 73 a 78; se detectó un avance en todos los reactivos que conforman al factor.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
ANEXOS

FACTOR II: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

No.	Reactivo	2014	2015
2	La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional	74	77
18	En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones	73	78
35	Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo	85	86
52	Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada	85	86
Promedio del Factor		79	82

2. Vida laboral.

Por lo que respecta al factor VIII (Calidad de vida laboral), registró una mejora, al pasar de 79 a 82; siendo de llamar la atención el reactivo relativo a respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad que de obtener una evaluación de 70 el año 2014, pasó a 78 en 2015, sin embargo este avance se vio afectado por un retroceso en el reactivo mejor calificado de la encuesta por los trabajadores (as): me siento feliz haciendo mi trabajo pasó de 94 en el 2014 a 91 en 2015.

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
ANEXOS**

FACTOR VIII: CALIDAD DE VIDA LABORAL

No.	Reactivo	2014	2015
8	En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.	71	77
28	En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo	76	79
41	Mi jefe me trata con respeto y confianza	84	84
55	Me siento feliz haciendo mi trabajo	94	91
64	Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad	70	78
Promedio del Factor		79	82

3. Equidad de género.

Este factor registró un avance como promedio, al pasar de 71 a 77; el progreso más significativo se dio en el reactivo relacionado con las instalaciones para personas con discapacidad que ganó 16 puntos, al pasar de 60 a 76.

Otro reactivo con una mejora significativa fue el referente a las oportunidades de ascenso y promoción sin distinción de mujeres y hombres, en donde se aprecia un repunte al pasar de 68 a 73.

Todos los reactivos que conforman el factor registraron alguna mejora en su evaluación.





**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA 2015
DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES
ANEXOS**

FACTOR V: EQUIDAD Y GÉNERO

No.	Reactivo	2014	2015
5	En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad	73	77
21	En mi institución existen instalaciones para personas con discapacidad	60	76
38	Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres	76	78
69	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable	79	83
71	En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción de mujeres y hombres	68	73
Promedio del Factor		71	77

P