

**Evaluación anual del
cumplimiento del
Código de Conducta y Ética**

2013

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en 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*, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2012, específicamente en el artículo Quinto, inciso d), el cual define que es función del Comité de Ética “determinar los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta y el método que se seguirá para evaluar anualmente los resultados obtenidos, así como difundir dichos resultados en la página Web de la dependencia o entidad”.

Al respecto, se presenta el Informe anual de resultados sobre el cumplimiento del Código de Ética y Conducta 2013 del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes, que contiene los resultados alcanzados en la medición del conocimiento y comportamiento de los servidores públicos en relación a los principios y valores contenidos en el Código Ética y Conducta institucional, a través de los indicadores autorizados por el Comité de Ética en su primera sesión ordinaria 2013.

Los resultados de esta evaluación pretenden generar acciones para fortalecer el conocimiento y cumplimiento del Código Ética y Conducta institucional de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.

OBJETIVO

Determinar el grado de cumplimiento de los valores contenidos en el Código de Ética y Conducta del INPer, por parte de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, para generar acciones que contribuyan a alcanzar mejores resultados en la materia.

ELEMENTOS EVALUADOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

1. Cumplimiento de las obligaciones laborales
2. Conocimiento y aplicación de leyes y normas
3. Uso y aplicación de recursos y fondos
4. Uso responsable y transparente de la información
5. Conflictos de intereses
6. Desarrollo permanente integral
7. Relaciones entre el personal
8. Responsabilidad profesional y laboral
9. Seguridad, salud y medio ambiente

1. Cumplimiento de las obligaciones laborales

Resultado: 76

Descripción: Porcentaje del personal institucional que percibe se cumple con las obligaciones laborales.

Fórmula: Promedio de porcentajes obtenidos en los siguientes reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacionales 2013.

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
IX. Balance trabajo - familia	65.- En mi área se respeta el horario de trabajo.	81
XII. Identidad con la institución y valores	70.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	77
XIV. Enfoque a resultados y productividad	14.- Conozco el impacto del trabajo de mi institución.	80
XIV. Enfoque a resultados y productividad	62.- El área de recursos humanos da buen servicio al personal de mi institución.	72
XV. Normatividad y procesos	68.- En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.	70

2. Conocimiento y aplicación de las leyes y normas

Resultado: 72

Descripción: Porcentaje del personal institucional que conoce la normatividad institucional, en diferentes aspectos tales como igualdad laboral y equidad de género.

Fórmula: Promedio de porcentajes obtenidos en los siguientes reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacionales 2013.

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
I. Reconocimiento Laboral	17.- En mi institución existen mecanismos de reconocimiento al personal.	72
III. Mejora y cambio	19.- En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.	62
V. Equidad y género	5.- En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	65

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
V. Equidad y género	38.- Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	78
V. Equidad y género	69.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	72
VI. Comunicación	39.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.	74
XII. Identidad con la institución y valores	27.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.	75
XIV. Enfoque a resultados y productividad	29.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	72
XV. Normatividad y procesos	30.- La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.	69
XV. Normatividad y procesos	31.- Los procedimientos de mi institución están actualizados.	70
XV. Normatividad y procesos	48.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	84

3. Uso y aplicación de los recursos y fondos

Resultado: 74

Descripción: Porcentaje del personal institucional que cuenta con los recursos indispensables para el desarrollo de sus funciones y percibe un buen manejo de los mismos por los superiores.

Fórmula: Promedio de porcentajes obtenidos en los siguientes reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacionales 2013.

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
VII. Disponibilidad de recursos	7.- Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.	70
VII. Disponibilidad de recursos	23.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.	70
VII. Disponibilidad de recursos	40.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	72
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	46.- Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área.	79
XIV. Enfoque a resultados y productividad	61.- Mi jefe está enfocado a obtener mejores resultados sin incrementar el gasto.	77

4. Uso responsable y transparente de la información

Resultado: 70

Descripción: Porcentaje del personal institucional que considera que las autoridades institucionales si lo hacen partícipe de la información sobre diferentes aspectos.

Fórmula: Promedio de porcentajes obtenidos en los siguientes reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacionales 2013.

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
IX. Balance trabajo - familia	24.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	65
XI. Liderazgo y participación	26.- Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.	75
XVII. Efectividad de la encuesta	16.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	71

5. Conflictos de intereses

Resultado: 72

Descripción: Porcentaje del personal institucional que percibe que las autoridades se comportan con transparencia y honestidad.

Fórmula: Promedio de porcentajes obtenidos en los siguientes reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacionales 2013.

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
XI. Liderazgo y participación	44.- Mi jefe es un servidor público ejemplar.	81
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	13.- Mi institución es ejemplo de transparencia y combate a la corrupción.	65
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	28.- En mi área hay medidas para prevenir la corrupción.	64
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	60.- En mi trabajo si veo corrupción la denuncio.	81
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	67.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	66

6. Desarrollo permanente integral

Resultado: 76

Descripción: Porcentaje del personal institucional que considera recibir capacitación acorde a sus necesidades laborales.

Fórmula: Promedio de porcentajes obtenidos en los siguientes reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacionales 2013.

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
II. Capacitación y desarrollo	2.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	78
II. Capacitación y desarrollo	18.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	72
II. Capacitación y desarrollo	35.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	85
II. Capacitación y desarrollo	52.- Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	84
X. Colaboración y trabajo en equipo	25.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	65
XVI. Profesionalización de la APF y SPC	63.- En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	72

7. Relaciones entre el personal

Resultado: 77

Descripción: Porcentaje del personal institucional que mantiene una relación cordial con sus superiores, subordinados y compañeros.

Fórmula: Promedio de porcentajes obtenidos en los siguientes reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacionales 2013.

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
I. Reconocimiento Laboral	51.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros.	85
V. Equidad y género	71.- En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres.	66
VI. Comunicación	6.- En mi trabajo existe comunicación entre las diferentes áreas.	72

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
VIII. Calidad de vida laboral	41.- Mi jefe me trata con respeto y confianza.	84
XI. Liderazgo y participación	11.- Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.	76
XI. Liderazgo y participación	58.- Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.	79

8. Responsabilidad profesional y laboral

Resultado: 80

Descripción: Porcentaje del personal institucional que se siente satisfecho con la forma de realizar sus labores e identificado y comprometido con la Institución.

Fórmula: Promedio de porcentajes obtenidos en los siguientes reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacionales 2013.

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
I. Reconocimiento Laboral	1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.	74
I. Reconocimiento Laboral	34.- Mi jefe me distingue cuando logro los objetivos esperados.	72
III. Mejora y cambio	3.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	83
III. Mejora y cambio	36.- Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.	88
III. Mejora y cambio	53.- Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo, para lograr los objetivos de la institución.	80
IV. Calidad y orientación al usuario	4.- Conozco las necesidades de los usuarios de mi trabajo.	88
IV. Calidad y orientación al usuario	20.- Mi institución promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios.	68
IV. Calidad y orientación al usuario	37.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial y respetuosa.	84
IV. Calidad y orientación al usuario	54.- En mi área se aprovechan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.	80

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
IX. Balance trabajo - familia	9.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	83
IX. Balance trabajo - familia	42.- Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar.	86
IX. Balance trabajo - familia	56.- Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi institución.	70
VI. Comunicación	22.- Mi jefe me informa de los objetivos que tenemos que lograr en mi área.	74
VIII. Calidad de vida laboral	55.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	89
X. Colaboración y trabajo en equipo	10.- Mi jefe promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	75
X. Colaboración y trabajo en equipo	43.- Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.	88
X. Colaboración y trabajo en equipo	57.- En mi área se trabaja en equipo.	77
XI. Liderazgo y participación	66.- Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades.	75
XII. Identidad con la institución y valores	59.- Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	87
XII. Identidad con la institución y valores	12.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	79
XII. Identidad con la institución y valores	45.- Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.	89
XIV. Enfoque a resultados y productividad	47.- Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo.	90
XVII. Efectividad de la encuesta	33.- Participo en las acciones de mejora de clima y cultura organizacional de mi institución.	72
XVII. Efectividad de la encuesta	50.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	73

9. Seguridad, salud y medio ambiente

Resultado: 72

Descripción: Porcentaje del personal institucional que mantiene una relación cordial con sus superiores, subordinados y compañeros.

Fórmula: Promedio de porcentajes obtenidos en los siguientes reactivos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacionales 2013.

Factor de la ECCO	Reactivo	Calificación
V. Equidad y género	21.- En mi institución existen instalaciones para personas con discapacidad.	69
VIII. Calidad de vida laboral	64.- Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.	73
VIII. Calidad de vida laboral	8.- En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.	75

Conclusiones

El elemento con mayor porcentaje de cumplimiento fue “Responsabilidad profesional y laboral”, con 80%. Esto refleja el alto compromiso del personal para realizar eficientemente sus labores y la satisfacción de pertenecer al grupo de trabajo del Instituto Nacional de Perinatología.

Con menor porcentaje se calificó el “Uso responsable y transparente de la información”, obteniendo el 70%, lo cual significa que el personal percibe un flujo deficiente de información y representa una oportunidad de mejora.

Los elementos “Relaciones entre el personal”, “Desarrollo permanente integral”, “Cumplimiento de las obligaciones laborales” y “Uso y aplicación de los recursos y fondos”, obtuvieron porcentajes similares que oscilaron entre el 74% y 77%.

En general el porcentaje obtenido en la evaluación del cumplimiento del Código de Conducta y Ética del INPer, por parte del personal fue de 76%. De este resultado se derivó el Programa de acciones de mejora para el año 2014, a fin de fortalecer los puntos críticos detectados.