

Instituto Nacional
de Salud Pública

Comité de Ética

**Informe Anual de
Evaluación y Resultados
del Cumplimiento del
Código de Conducta del
INSP**

Diciembre 2015

INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN Y RESULTADOS DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA (INSP)

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” publicados en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2012, el **Instituto Nacional de Salud Pública** se elabora el Informe Anual de Evaluación y Resultados del Cumplimiento del Código de Conducta Institucional.

La estructura del informe se integra con base en las actividades que se establecieron al efecto, en el marco del Plan de Trabajo del Comité de Ética del INSP 2015, aprobado en el mes de abril del año en curso, por los miembros integrantes del propio Comité. Asimismo, se decidió adoptar como indicadores de impacto -para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta del INSP- los resultados obtenidos en los reactivos inherentes al tema, aplicados en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015, mismos que fueron contrastados con los del año anterior.

La medición de clima laboral es una herramienta de desarrollo organizacional, cuyo objetivo es medir la percepción o grado de satisfacción que tienen las y los servidores públicos que laboran en el INSP, sobre ciertos factores que inciden en el ambiente de trabajo y que el Comité de Ética del Instituto considera oportuno retomar como índice y antecedente a las acciones y actividades que debe reforzar en materia de ética y valores.

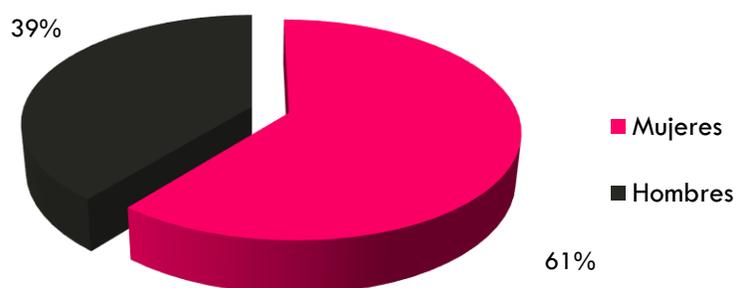
La encuesta es evaluada en una escala tipo Likert, con la finalidad de que arroje resultados específicos en la medición de cada factor, que comprende cinco respuestas que permite al Servidor Público responder de manera confiable, de tal forma que cada respuesta aprobatoria tiene un puntaje más alto y las respuestas en desacuerdo tienen un puntaje bajo. Por lo que se refiere los indicadores de impacto para llevar a cabo la evaluación del cumplimiento del Código de Conducta, a continuación se muestran los resultados obtenidos en la ECCO 2015, los cuales contrastan con los reportados en la ECCO 2014:

Descripción del Reactivo	Reactivo	Aspecto a medir	Indicador	Resultados		Variación
				2014	2015	2014 vs 2015
Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	59	Bien Común	Personal que percibe la contribución de su trabajo al bien común.	89.6	89	-0.6
Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	12	Identidad Institucional	Nivel de Identidad Institucional.	78	78	0
Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.	27			83	80	-3
Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	45			87	89	+2
En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	70			81	79	-2
Me siento feliz haciendo mi trabajo.	55			78	89	+11
En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	5	Justicia y actitud frente a la corrupción	Nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción.	69	68	-1
En mi trabajo si veo corrupción la denuncio.	60			84	81	-3
En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	67			70	73	+3
Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	48			83	83	0
Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área.	46	Transparencia	Nivel de percepción del servidor público respecto al ejercicio responsable y transparente de los recursos gubernamentales.	75	71	-4
En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	13			84	82	-2

I. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) PARA MEDIR EL GRADO DE CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

En 2015, se aplicó a 379 servidores públicos del INSP la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), 231 mujeres y 148 hombres, que representa el 39% y el 61% de la población respectivamente.

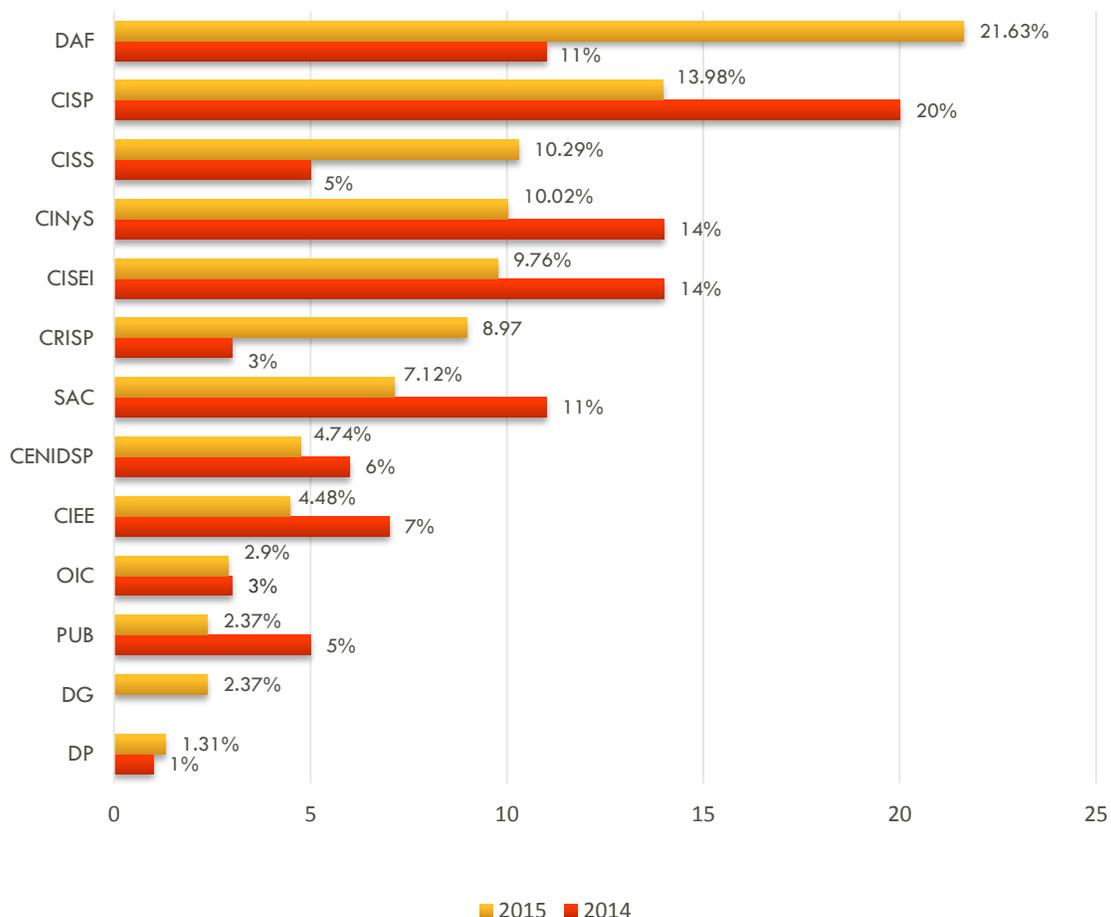
Porcentaje de participación en la ECCO por género



La Secretaría de la Función Pública junto con la unidad de recursos humanos del INSP, coordinó durante el periodo de agosto a septiembre de 2015, la aplicación de la ECCO 2015 mediante un instrumento informático que comprende reactivos divididos en factores específicos, el siguiente cuadro y su respectiva gráfica presenta el porcentaje de participación relacionado con el número de servidores públicos adscritos a los diferentes Centros de Investigación y/o Áreas Sustantivas del INSP.

Siglas	Nombre del Centro de Investigación o Área Sustantiva	N° de participantes
DG	Dirección General	9
DAF	Dirección de Administración y Finanzas	82
DP	Dirección de Planeación	5
PUB	Publicaciones	9
CENIDSP	Centro de Información para Decisiones en Salud Pública	18
CIEE	Centro de Investigación en Evaluación y Encuestas	17
CINyS	Centro de Investigación en Nutrición y Salud	38
CISP	Centro de Investigación en Salud Pública	53
CISS	Centro de Investigación en Sistemas de Salud	39
CISEI	Centro de Investigación sobre Enfermedades Infecciosas	37
CRISP	Centro Regional de Investigación en Salud Pública	34
SAC	Secretaría Académica	27
OIC	Órgano Interno de Control	11
	Total	379

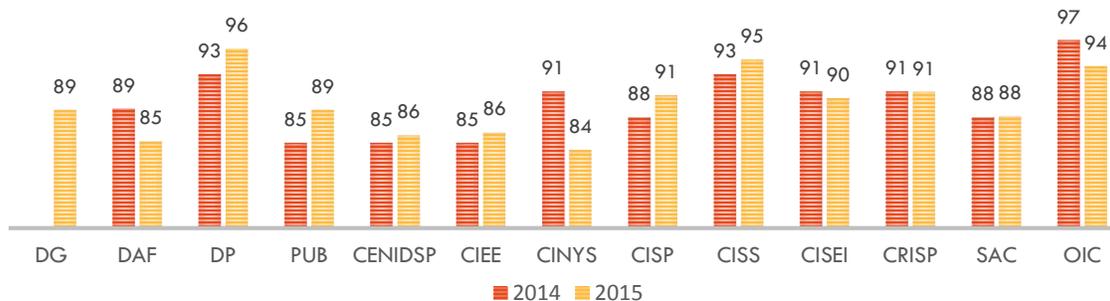
Porcentaje de participación por Centro de Investigación o Área sustantiva



Como se observa en la gráfica, el porcentaje de participación por Centro de Investigación o Área Sustantiva presentó una variación con respecto al 2014, destaca la participación de Servidores Públicos adscritos a la Dirección General durante este año y que el mayor porcentaje de participación lo obtuvo el personal de la Dirección de Administración y Finanzas (DAF) en contraste del año pasado en el que fue el Centro de Investigación en Salud Poblacional (CISP).

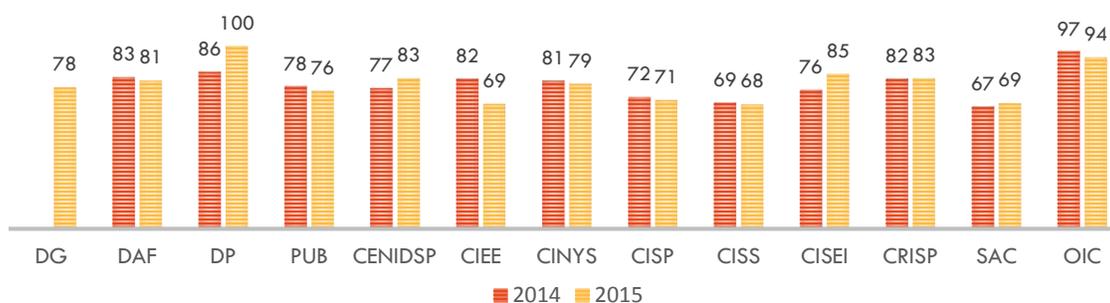
A continuación se presentan los resultados de cada reactivo analizado para observar el nivel de cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos y el Código de Conducta del INSP por Centro de Investigación y/o Área Sustantiva y su respectiva comparación con los resultados obtenidos en 2014:

Reactivo 59. Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad



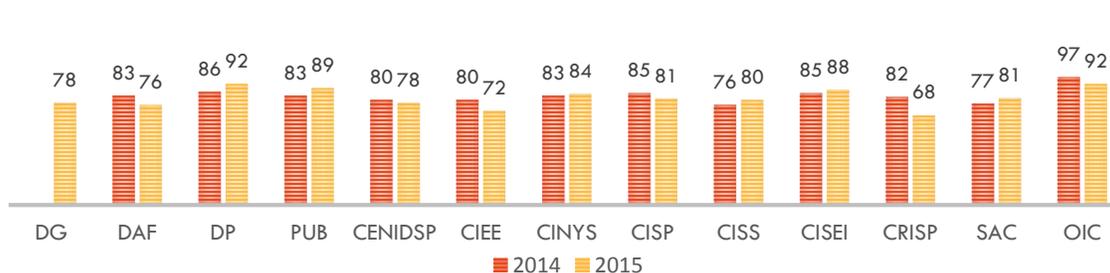
El reactivo 59 mide el porcentaje de personal del INSP que percibe la contribución de su trabajo al bien común, en promedio se obtuvo que el 89 % del personal del INSP considera que trabajar en el gobierno le permite contribuir al bienestar de la sociedad. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2014 y 2015, particularmente dicho porcentaje disminuyó en el CINyS de 91% a 84% en estos años. En 2015, los centros o área sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal percibe trabajar en el gobierno como una contribución con el bien común fueron la DP con 96%, el CISS con 95% y el OIC con 94%.

Reactivo 12. Mi institución es el mejor lugar para trabajar



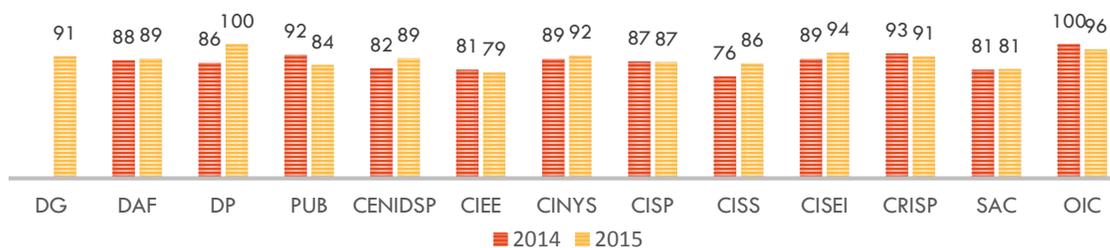
El reactivo 12 es uno de los cinco reactivos que miden el nivel de identidad Institucional percibido por el personal de la institución, en promedio se obtuvo que el 78% del personal considera que el INSP es el mejor lugar para trabajar. Los resultados por centro o área sustantiva no presentaron variaciones sustantivas entre 2014 y 2015. En 2015, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal percibe que el INSP es el mejor lugar para trabajar fueron la DP con 100% y el OIC con 94%.

Reactivo 27. Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados



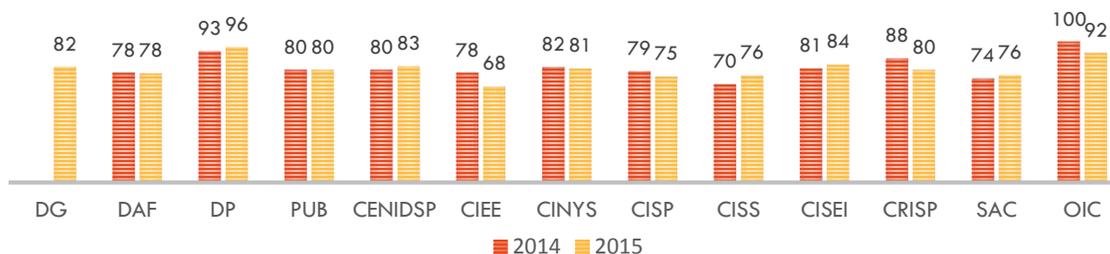
El reactivo 25 es uno de los cinco reactivos que miden el nivel de identidad Institucional percibido por el personal de la institución, en promedio se obtuvo que el 80% del personal considera que el INSP cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados. Los resultados por centro o área sustantiva entre 2014 y 2015 presentaron variaciones, particularmente el CRISP y el CIEE que pasaron de 82% y 80% a 68% y 72% respectivamente. En 2015, los centros o área sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal percibe que el INSP cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados son el OIC y la DP, ambos con 92%.

Reactivo 45. Me siento orgulloso de ser parte de mi institución



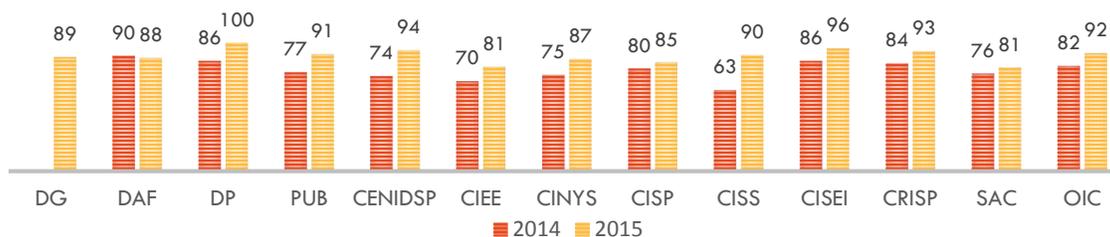
El resultado correspondiente al reactivo 45 que refiere a uno de los cinco reactivos que miden el nivel de identidad Institucional percibido por el personal de la institución, en promedio se obtuvo que el 89% del personal se siente orgulloso (a) de ser parte del INSP. Los resultados por centro o área sustantiva mostró variaciones entre 2014 y 2015, particularmente el porcentaje aumentó en el CISS y en la DP de 76% y 86% en 2014 a 86% y 100% en 2015 respectivamente. En 2015, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal se siente orgulloso (a) de ser parte del INSP fueron la DP con 100% y el OIC con 96%.

Reactivo 70. En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución



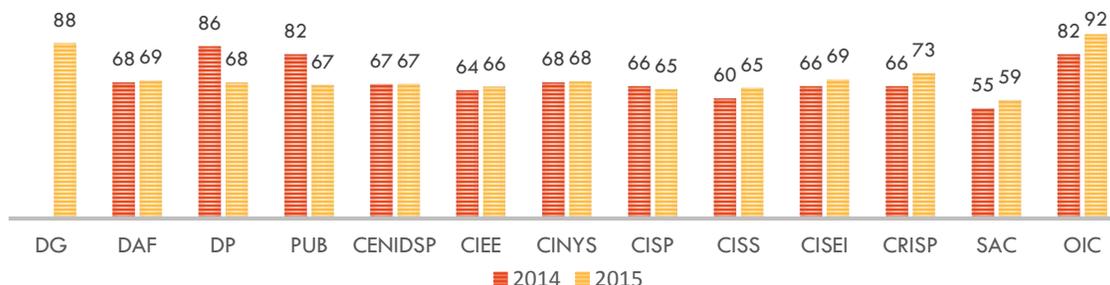
En relación al reactivo 70, en promedio se obtuvo que el 79% del personal considera que en su área se actúa conforme a los valores que fomenta el INSP. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2014 y 2015, particularmente disminuyó en el CIEE del 78% al 68% comparado al 2014. En 2015, los centros o área sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal considera que en su área se actúa conforme a los valores que fomenta el INSP son la DP con 96% y el OIC con 92%.

Reactivo 55. Me siento feliz haciendo mi trabajo



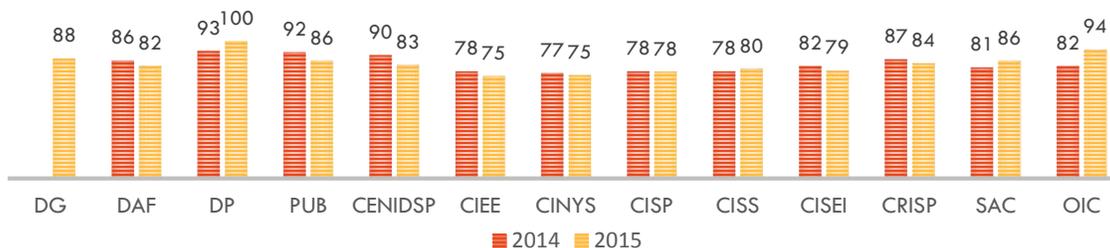
El reactivo 55 es el último de los cinco reactivos que miden el nivel de identidad Institucional percibido por el personal de la institución, en promedio se obtuvo que el 89% del personal se siente feliz haciendo su trabajo. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2014 y 2015, aumentando más de 10 puntos en DP, PUB, CENIDSP, CIEE, CINyS, CISEI y OIC, destaca el CISS con un incremento de 27 puntos. En 2015, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal se siente feliz haciendo su trabajo fueron la DP con 100%, el CISEI con 96% y el CENIDPS con 94%.

Reactivo 5. En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.



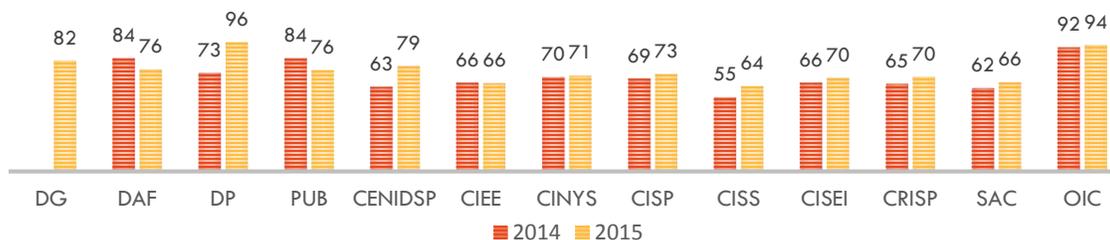
El reactivo 5 es uno de los cuatro reactivos que miden el nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción, en promedio se obtuvo que el 68% percibe que en el INSP la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2014 y 2015, particularmente el porcentaje aumentó en el OIC de 82% en 2014 a 92% en 2015, dicho porcentaje disminuyó de 86% a 68% en la DP y de 82% a 67% en PUB. En 2015, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal percibe que en el INSP la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad fueron el OIC con 92% y la DG con 88%.

Reactivo 60. En mi trabajo si veo corrupción la denuncio



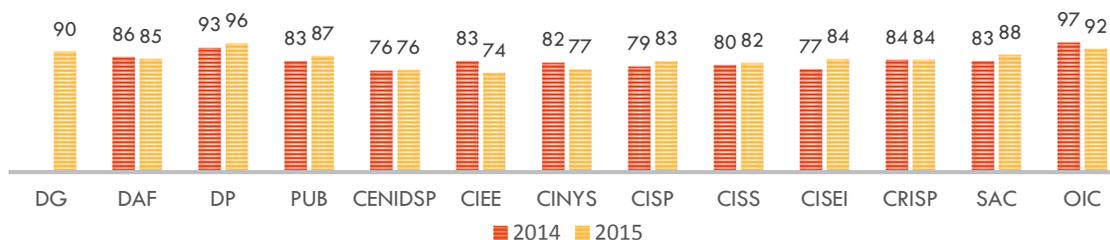
El reactivo 60 es uno de los cuatro reactivos que miden el nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción, en promedio se obtuvo que el 81% del personal en su trabajo sí ve corrupción la denuncia. Los resultados por centro o área sustantiva no presentaron variaciones sustantivas entre 2014 y 2015. En 2015, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal que en su trabajo sí ve corrupción la denuncia fueron la DP con 100% y el OIC con 94%.

Reactivo 67. En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad



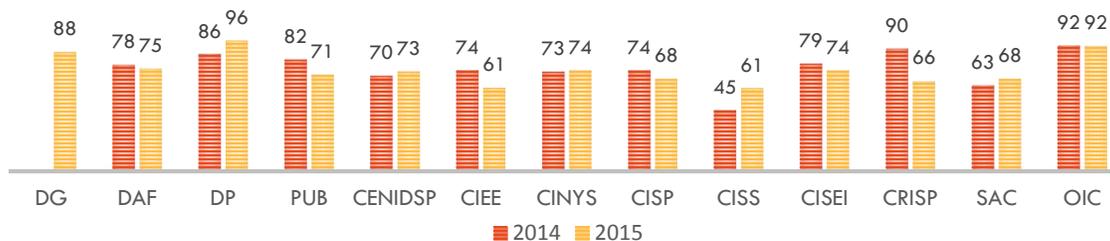
En relación al reactivo 67, en promedio se obtuvo que el 73% del personal percibe que en el INSP se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2014 y 2015, particularmente la DP y el CENIDSP que pasaron de 73% y 63% en 2014 a 96% y 79% en 2015 respectivamente. En 2015, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal que percibe que en el INSP se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad fueron la DP con 96% y el OIC con 94%.

Reactivo 48. Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo



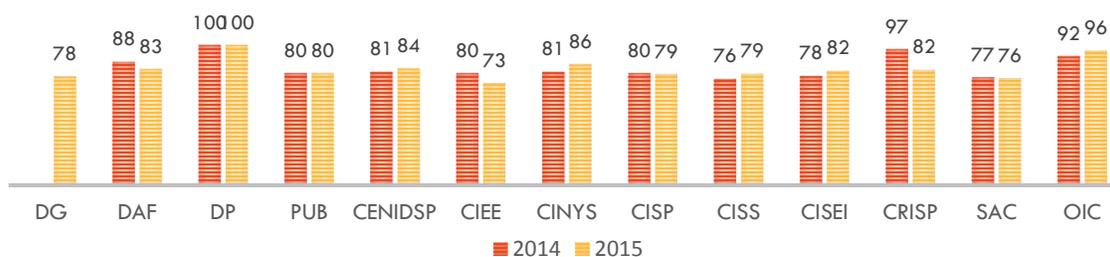
El reactivo 48 es último de los cuatro reactivos que miden el nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción, en promedio se obtuvo que el 83% del personal conoce la normatividad aplicable a su trabajo. Los resultados por centro o área sustantiva no presentaron variaciones sustantivas entre 2014 y 2015. En 2015, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal conocen la normatividad aplicable a su trabajo fueron la DP con 96% y el OIC con 92%.

Reactivo 46. Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área



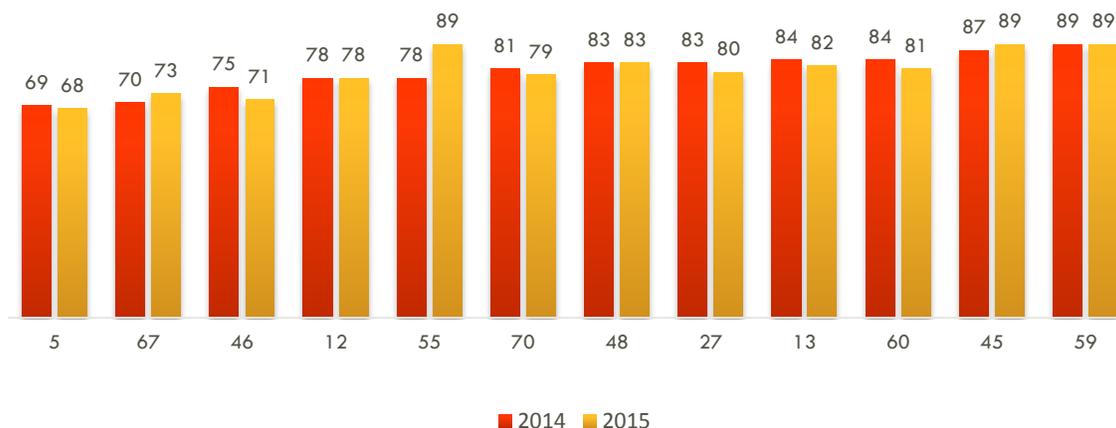
El reactivo 46 es uno de los dos reactivos que miden el nivel de percepción de los servidores públicos respecto al ejercicio responsable y transparente de los recursos gubernamentales, en promedio se obtuvo que el 71% del personal considera que sus superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2014 y 2015, particularmente el CRISP que disminuyó de 90% a 66% y el CISS y la DP que incrementaron sus porcentajes respectivos de 45% a 61% y de 86% a 96%. En 2015, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal perciben que sus superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos fueron la DP con 96% y el OIC con 92%.

Reactivo 13. En mi área actuamos con transparencia y legalidad



Finalmente, el reactivo 13 es uno de los dos reactivos que miden el nivel de percepción de los servidores públicos respecto al ejercicio responsable y transparente de los recursos gubernamentales, en promedio se obtuvo que el 82% del personal considera que en su área actúan con transparencia y legalidad. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2014 y 2015, particularmente el CRISP y el CIEE disminuyeron de 97% a 82% y 80% a 73% respectivamente. En 2015, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal perciben que sus superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos fueron la DP con 100% y el OIC con 96%.

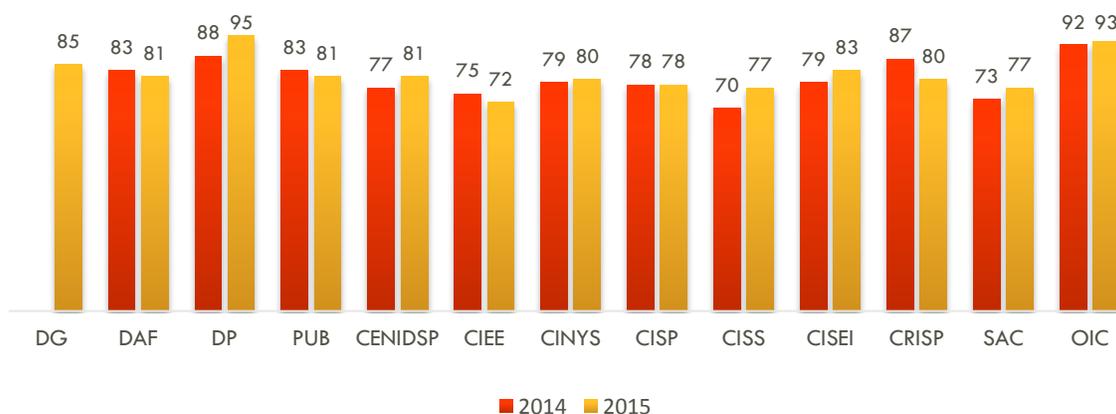
Calificación global por reactivo



Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2015), muestran muy poca variación en comparación con los obtenidos en 2014, pero destaca el reactivo 55, que presentó un aumento sustantivo de más de 10 puntos en el porcentaje de servidores públicos que se sienten felices haciendo su trabajo.

Continúa siendo un reto institucional mejorar el porcentaje de servidores públicos que consideran que en el INSP la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad, representada en el reactivo 5. Asimismo se debe poner particular atención en mejorar los porcentajes de los reactivos 67 y 46 referentes a que en el INSP se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad y que sus superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos respectivamente.

Calificación global por Centro de Investigación y/o Área sustantiva del INSP



Se analizaron los resultados por centro o área sustantiva del INSP en 2015 y se compararon con los resultados obtenidos durante 2014 lo que dio como resultado un incremento de siete puntos en los porcentajes obtenidos en la DP y en el CISS y un descenso de siete puntos del CRISP. Las áreas que presentaron los mayores porcentajes fueron la DP con 95% y el OIC con 93%.

Los centros o áreas que requieren una estrategia focalizada para mejorar sus porcentajes son el CIEE con el puntaje más bajo con 72%, han mantenido el CISS y la SAC con 77% y el CISP con 78%. Cabe destacar que estos Centros y Áreas se mantienen en estos porcentajes por dos años consecutivos.

Calificación por valor del Código de Conducta del INSP



La comparación entre el porcentaje del cumplimiento de los cuatro aspectos que integran la medición de valores del INSP entre 2014 y 2015 no registraron variaciones sustanciales, el *Bien Común* continúa siendo el valor con mayor porcentaje mientras que *la justicia y actitud frente a la corrupción*, es el de menor porcentaje. Hubo una mejoría en el porcentaje obtenido en el valor de identidad institucional que pasó de 81.4% a 83% y una reducción en el porcentaje del valor de transparencia de 79.5% a 76.5%

Durante 2015, el Comité de Ética implementó una campaña de difusión utilizando los medios electrónicos disponibles en la Institución sobre los valores contenidos en el Código de Conducta del INSP y la obligatoriedad de los servidores públicos de conocerlo, cumplirlo y difundirlo. De igual forma se monitoreo y dio seguimiento a las posibles quejas y denuncias, en relación con la aplicación y observancia del Código de Conducta y/o Ética.

Finalmente, se informa que durante el período que se reporta, hubo una denuncia con respecto a la inobservancia del Código de Conducta y/o Ética, misma que se turnó para su atención a las autoridades en la materia.

Una vez hecho el análisis de los factores y reactivos seleccionados de la ECCO 2015 para la evaluación al cumplimiento del Código de Conducta del INSP así como la aplicación a los valores contenidos en el mismo documento y compararlos con los resultados obtenidos en 2014, el Comité de Ética concluye que:

1. Continuar con las acciones que promuevan el conocimiento del Código de Conducta entre la comunidad institucional, así como la difusión de los valores contenidos en dicho código.
2. Establecer nuevas estrategias de difusión de los valores que permitan aplicar entre las y los trabajadores del INSP todos los valores en sus áreas de trabajo para lograr una armonía laboral.
3. Enfatizar los valores que hacen referencia a la justicia y la actitud frente a la corrupción, así como a la transparencia, ya que ese conjunto de valores obtuvo las evaluaciones más bajas.
4. Focalizar acciones de difusión y promoción en los centros de investigación o áreas sustantivas que presentaron los porcentajes más bajos de respuestas.
5. Aplicar el modelo de evaluación actual para el siguiente año, considerando los mismos reactivos y comparar los índices que resulten de la medición con los inmediatos anteriores a razón de verificar si una vez aplicadas las acciones y actividades previamente establecidas ha habido impacto positivo en la respuesta de las y los servidores públicos.