



Instituto Nacional  
de Salud Pública

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

## 2016

Comité de Ética y de Prevención  
de Conflictos de Interés

## Introducción

En apego a los “Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés” publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, el **Instituto Nacional de Salud Pública** elaboró el Informe Anual de Evaluación y Resultados del Cumplimiento del Código de Conducta Institucional 2016.

El informe se integra con base en las actividades que se establecieron al efecto, en el marco del Plan Anual de Trabajo 2016 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del INSP, aprobado en el mes de marzo del año 2016, por los 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) 2016, mismos que fueron contrastados con los del año anterior.

La evaluación de clima laboral es una herramienta de desarrollo organizacional, cuyo objetivo es conocer el sentir de los servidores públicos, la forma en que vive y percibe el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al servidor público y la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de del INSP y las motivaciones personales.

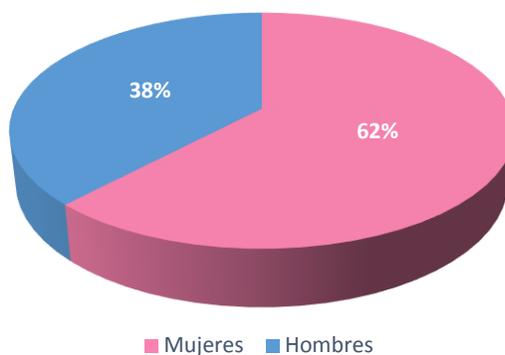
La encuesta es evaluada en una escala tipo Likert, con la finalidad de que arroje resultados específicos en la medición de cada factor, que comprende cinco respuestas que permite al Servidor Público responder de manera confiable, de tal forma que cada respuesta aprobatoria tiene un puntaje más alto y 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 2016, los cuales contrastan con los reportados en la ECCO 2015:

Reactivos de la ECCO 2015			Reactivos de la ECCO 2016		Resultados		
No. del reactivo	Descripción	Aspecto a medir	No. del reactivo comparado	Descripción	2015	2016	Variación
59	Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	Bien Común	125	En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	89	70	-19
12	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	Identidad Institucional	188	Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.	78	81	+3
27	Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.		163	Conozco el Código de Conducta de mi institución.	80	76	-4
45	Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.		188	Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.	89	81	-8
70	En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.		174	Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.	79	71	-8
55	Me siento feliz haciendo mi trabajo.		136	Me siento parte de un equipo de trabajo.	89	78	-11
5	En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	Justicia y Actitud frente a la Corrupción	164	Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.	68	74	+6
28	En mi área hay medidas para prevenir la corrupción.		144	Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.		69	+69
60	En mi trabajo si veo corrupción la denuncio.		139	Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	81	75	-6
67	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.		164	Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.	73	74	+1
48	Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.		164	Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.	83	74	-9
46	Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área.	Transparencia	143	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	71	67	-4
13	Mi institución es ejemplo de transparencia y combate a la corrupción.		139	Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	82	75	-7
69	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable	Imparcialidad	159	En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.		79	+79

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

Durante la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2016 participaron 279 servidores públicos del INSP, de los cuales 173 fueron mujeres y 106 fueron hombres, que en porcentaje representa el 62% y el 38% de la comunidad institucional respectivamente.

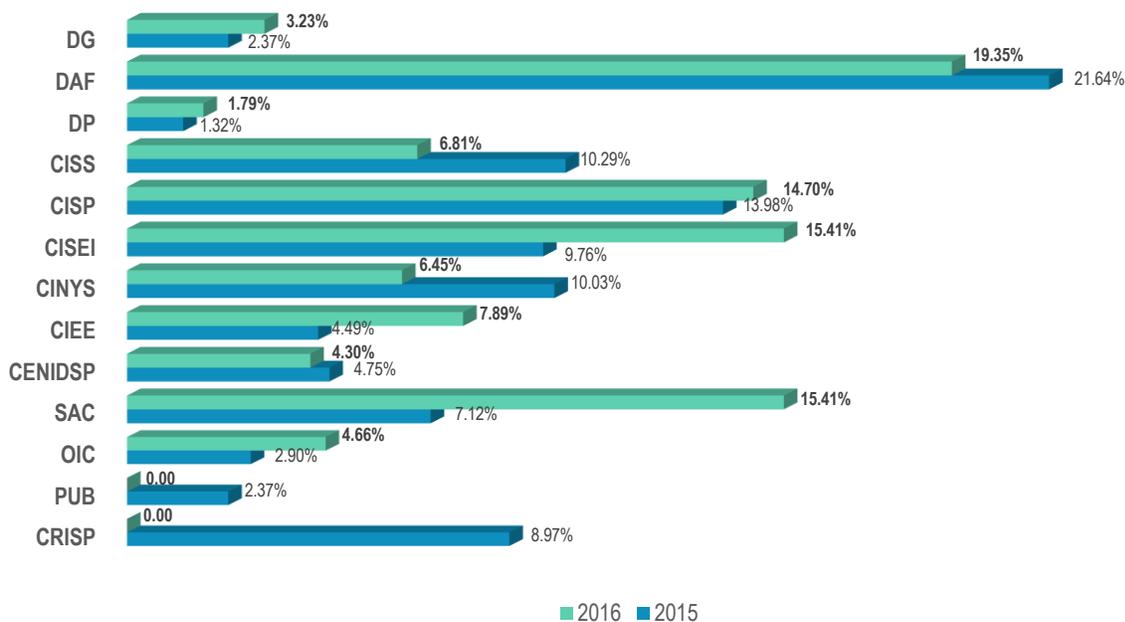
Porcentaje de participación en la ECCO por género



La Secretaría de la Función Pública junto con el área de Recursos Humanos del INSP, coordinó durante el periodo de octubre a noviembre de 2016, la aplicación de la ECCO 2016 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 área	Nº de participantes
<b>DG</b>	Dirección General	<b>9</b>
<b>DAF</b>	Dirección de Administración y Finanzas	<b>54</b>
<b>DP</b>	Dirección de Planeación	<b>5</b>
<b>CISS</b>	Centro de Investigación en Sistemas de Salud	<b>19</b>
<b>CISP</b>	Centro de Investigación en Salud Poblacional	<b>41</b>
<b>CISEI</b>	Centro de Investigación sobre Enfermedades Infecciosas	<b>43</b>
<b>CINYS</b>	Centro de Investigación en Nutrición y Salud	<b>18</b>
<b>CIEE</b>	Centro de Investigación en Evaluación y Encuestas	<b>22</b>
<b>CENIDSP</b>	Centro de Información para Decisiones en Salud Pública	<b>12</b>
<b>SAC</b>	Secretaría Académica	<b>43</b>
<b>OIC</b>	Órgano Interno de Control	<b>13</b>
<b>Total</b>		<b>279</b>

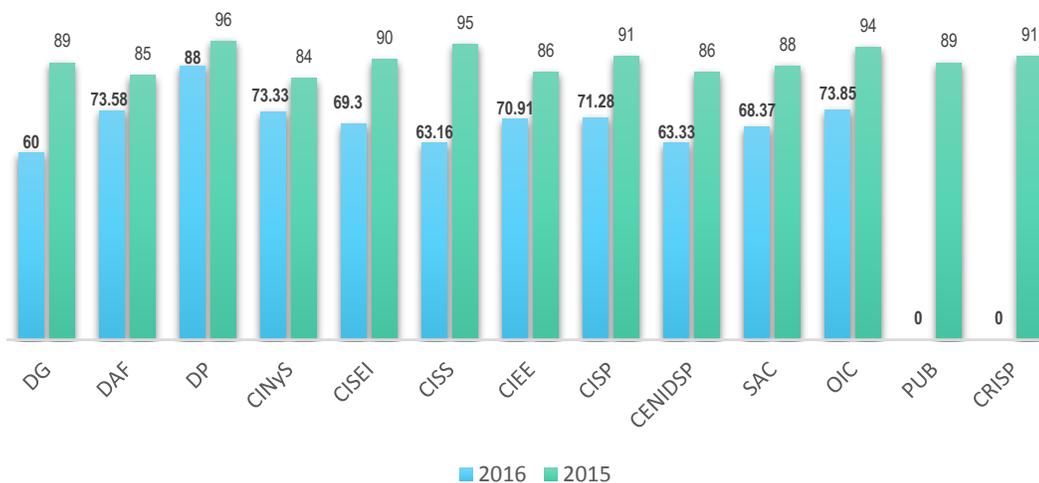
### Porcentaje de participación por Centro de Investigación o Área Sustantiva



Como se observa en la gráfica, el porcentaje de participación por Centro de Investigación o Área Sustantiva presentó una variación con respecto al 2015, destaca la participación de Servidores Públicos adscritos a la Secretaría Académica y al Centro de Investigación sobre Enfermedades Infecciosas durante este año y que el mayor porcentaje de participación lo obtuvo el personal de la Dirección de Administración y Finanzas (DAF) de igual forma que el pasado.

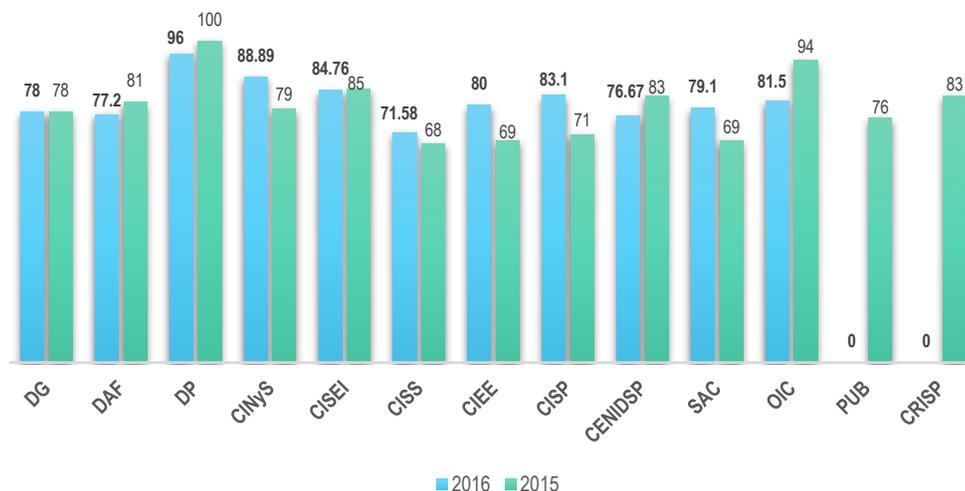
A continuación se presentan los resultados de cada reactivo analizado para observar el nivel de cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos y el Código de Conducta del INSP por Centro de Investigación y/o Área Sustantiva y su respectiva comparación con los resultados obtenidos en 2015:

**2015 - Reactivo 59. Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.**  
**2016 – Reactivo 125. En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.**



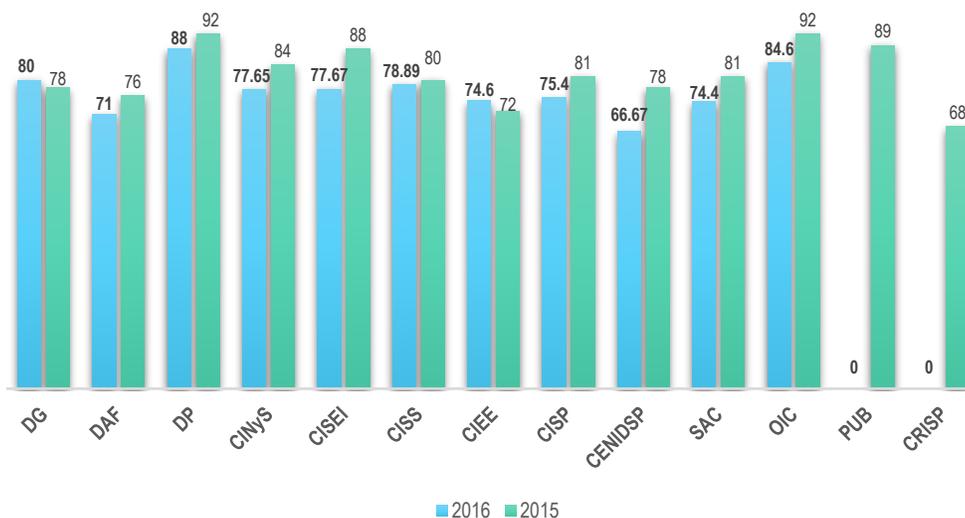
En el año 2015 el reactivo 59 midió el porcentaje de personal del INSP que percibe la contribución de su trabajo al bien común, en 2016 se comparó con el reactivo 125 el cual mide el porcentaje del personal del INSP que percibe que su trabajo es adaptable al ciudadano. En promedio se obtuvo que el 70% del personal del INSP considera que el instituto mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario. Los centros de investigación o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje fueron la DP con 88%, el OIC con 73.85%, la DAF con 73.58% y el CINYS con 73.33%.

**2015 - Reactivo 12. Mi institución es el mejor lugar para trabajar.**  
**2016 - Reactivo 188. Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.**



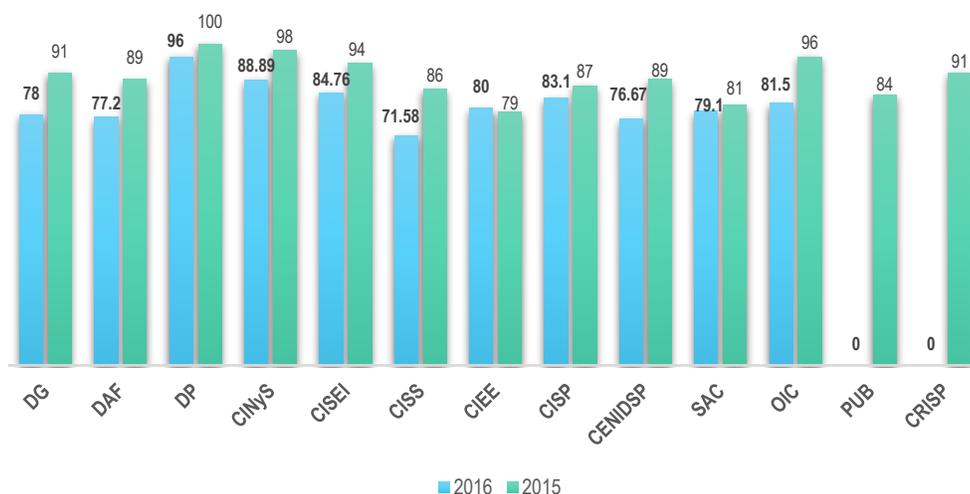
El reactivo 188 es uno de los cinco reactivos que miden el nivel de Identidad Institucional percibido por el personal de la institución, en promedio se obtuvo que el 81% del personal se siente identificado con el propósito de la institución. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones sustantivas entre 2015 y 2016. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal se identifica con el propósito u objetivo de la institución fueron la DP con 96% y el CINYS con 88.89%.

**2015 - Reactivo 27. Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.**  
**2016 - Reactivo 163. Conozco el Código de Conducta de mi institución.**



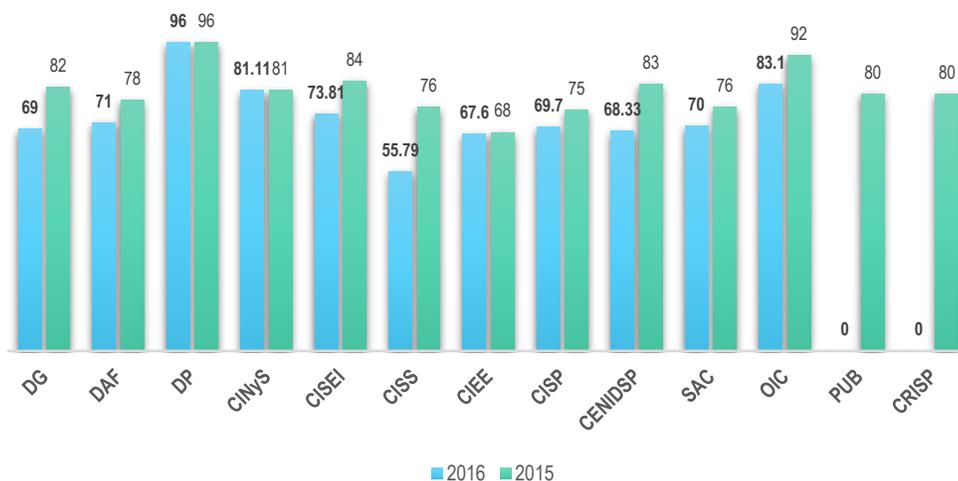
El reactivo 163 es uno de los cinco reactivos que miden el nivel de identidad Institucional percibido por el personal de la institución, en promedio se obtuvo que el 76% del personal conoce el Código de Conducta de la institución. Los resultados por centro o área sustantiva entre 2015 y 2016 presentaron variaciones, particularmente el CENIDSP y la DAF que pasaron de 78% a 66.67% y de 76% a 71% respectivamente. En 2016, los centros o área sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal conoce el Código de Conducta son la DP con 88% y el OIC con 84.6%.

**2015 - Reactivo 45. Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.**  
**2016 - Reactivo 188. Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.**



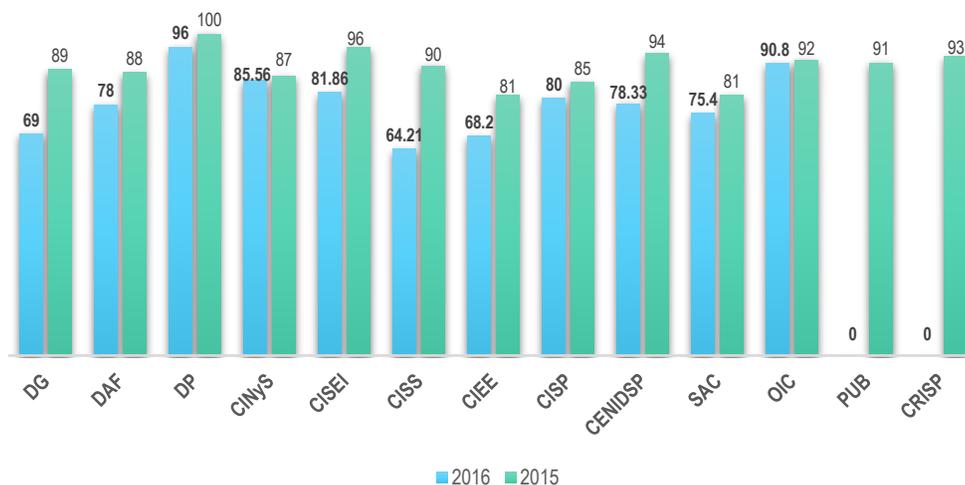
El resultado correspondiente al reactivo 188 que refiere a uno de los cinco reactivos que miden el nivel de identidad Institucional percibido por el personal de la institución, en promedio se obtuvo que el 81% del personal se siente identificado con el propósito u objetivo de la institución. Los resultados por centro o área sustantiva mostraron variaciones entre 2015 y 2016, particularmente el porcentaje disminuyó en el OIC de 96% a 81.5% y en el CISS de 86%. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal se siente identificado con el propósito u objetivo de la institución fueron la DP con 96% y el CINYS con 88.89%.

**2015 - Reactivo 70. En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.**  
**2016 - Reactivo 174. Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.**



Con relación al reactivo 174, en promedio se obtuvo que el 71% del personal considera que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2015 y 2016, particularmente disminuyó en el CISS pasando del 76% al 55.79% comparado con 2015. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal considera que en su área se comprenden los valores son la DP con 96% y el OIC con 83.1%.

**2015 - Reactivo 55. Me siento feliz haciendo mi trabajo.**  
**2016 - Reactivo 136. Me siento parte de un equipo de trabajo.**



El reactivo 136 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 78% del personal se siente parte de un equipo de trabajo. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2015 y 2016, particularmente disminuyó en el CISS con 64.21%. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal se siente parte de un equipo de trabajo fueron la DP con 96% y el CINyS con 85.56%.

**2015 - Reactivo 5. En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.**  
**2016 - Reactivo 164. Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.**



El reactivo 164 es uno de los cinco reactivos que miden el nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción, en promedio se obtuvo que el 74% percibe que las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2015 y 2016, particularmente el porcentaje aumentó en el CINyS de 68% a 76.67% y disminuyó en la DG de 88% a 69%. En 2016, el área sustantiva cuyo mayor porcentaje de personal percibe que en el INSP las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás fue la DP con 96%.

**2015 - Reactivo 28. En mi área hay medidas para prevenir la corrupción.**

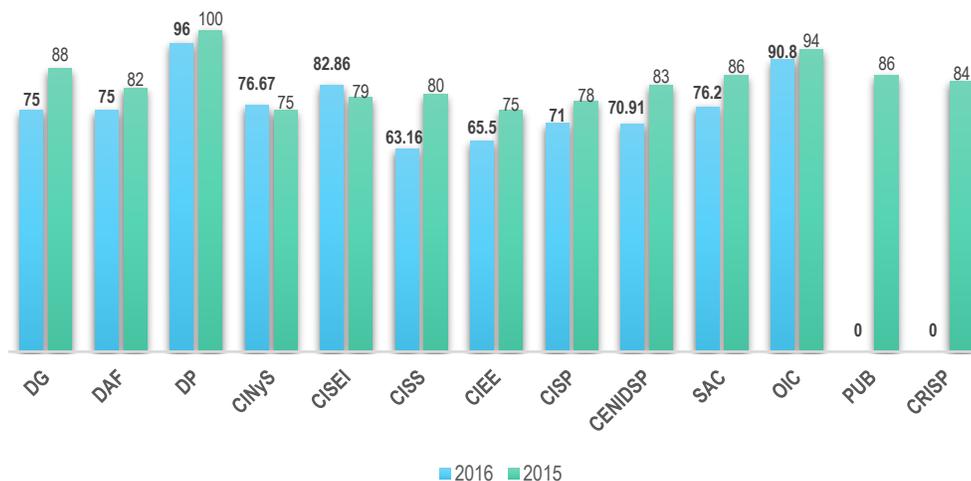
**2016 - Reactivo 144. Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.**



El reactivo 144 es uno de los cinco reactivos que miden el nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción, en promedio se obtuvo que el 69% percibe que en la institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje obtuvieron fueron la DP con 92% y el CENIDSP con 74.55%.

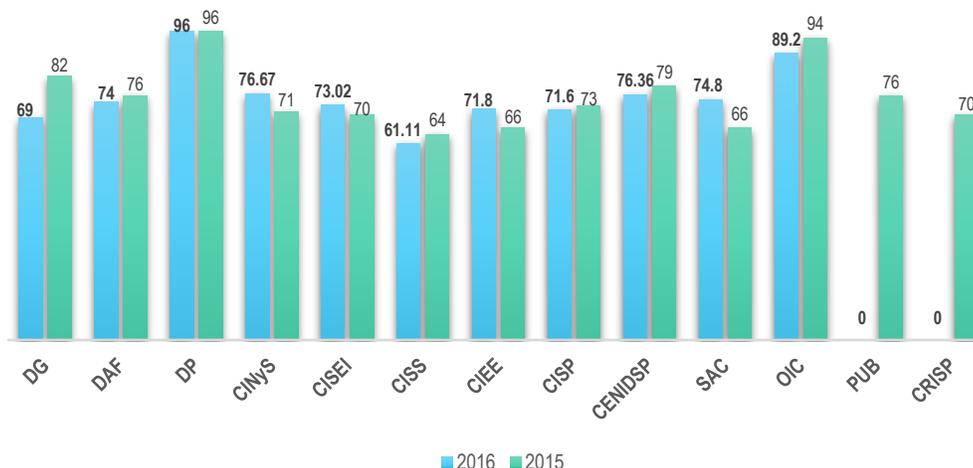
**2015 - Reactivo 60. En mi trabajo si veo corrupción la denuncio.**

**2016 - Reactivo 139. Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.**



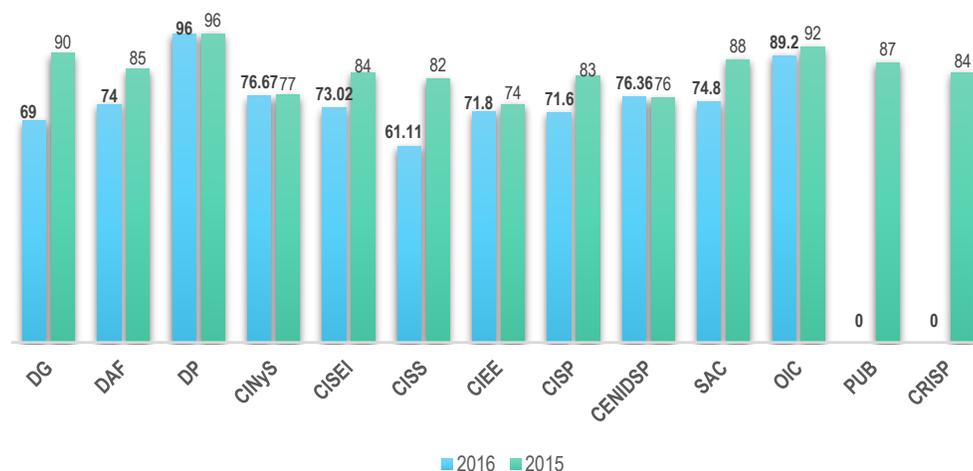
En relación al reactivo 139, en promedio se obtuvo que el 75% del personal del INSP considera que en su área de trabajo se promueve la rendición de cuentas. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2015 y 2016, particularmente disminuyó en el CISS pasando del 80% al 63.16% comparado con 2015. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal considera que en su área de trabajo se promueve la rendición de cuentas son la DP con 96% y el OIC con 90.8%.

**2015 - Reactivo 67. En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.**  
**2016 - Reactivo 164. Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.**



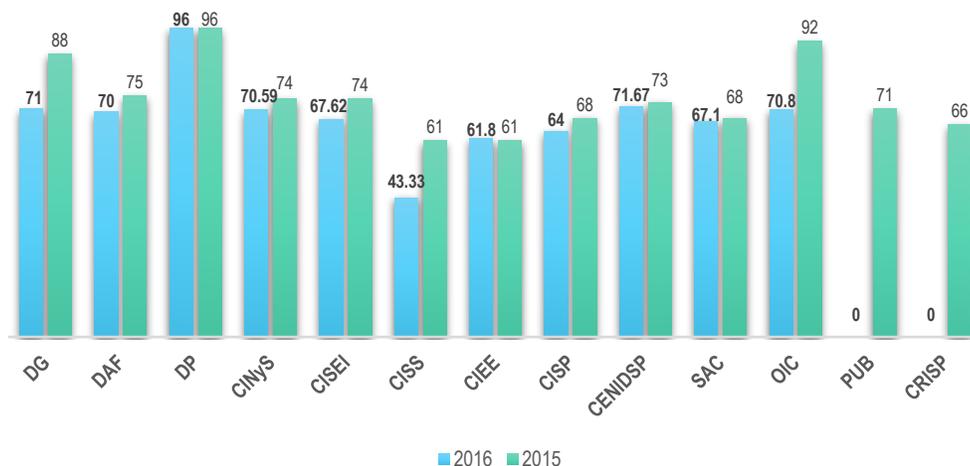
El reactivo 164, es uno de los cinco reactivos que miden el nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción, en promedio se obtuvo que el 74% del personal del INSP considera que en su área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2015 y 2016, particularmente la DG que pasó de 82% a 69% y el CISS de 64% y 61.11%. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal que considera que en su área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás fueron la DP con 96% y el OIC con 89.2%.

**2015 - Reactivo 48. Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.**  
**2016 - Reactivo 164. Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.**



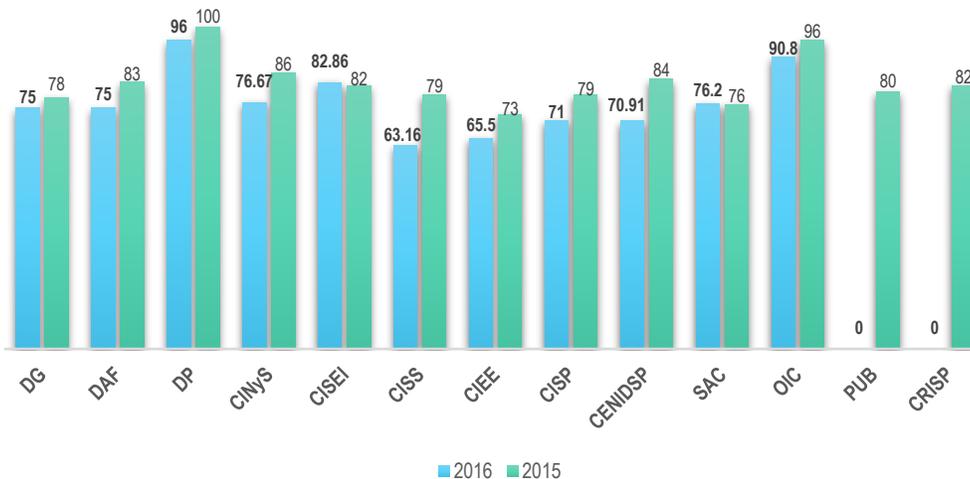
El reactivo 164 es el último de los cinco reactivos que miden el nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción, en promedio se obtuvo que el 74% del personal del INSP considera que en su área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2015 y 2016, particularmente el CISS de 82% a 61.11%. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal que considera que en su área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás fueron la DP con 96% y el OIC con 89.2%.

**2015 - Reactivo 46. Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área.**  
**2016 - Reactivo 143. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.**



El reactivo 143 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 67% del personal del INSP considera que existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2015 y 2016, particularmente el porcentaje disminuyó en el CISS de 61% a 43.33% y en el OIC de 92% a 70.8%. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal que considera que existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos fueron la DP con 96% y el CENIDSP con 71.67%.

**2015 - Reactivo 13. Mi institución es ejemplo de transparencia y combate a la corrupción.**  
**2016 - Reactivo 139. Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.**



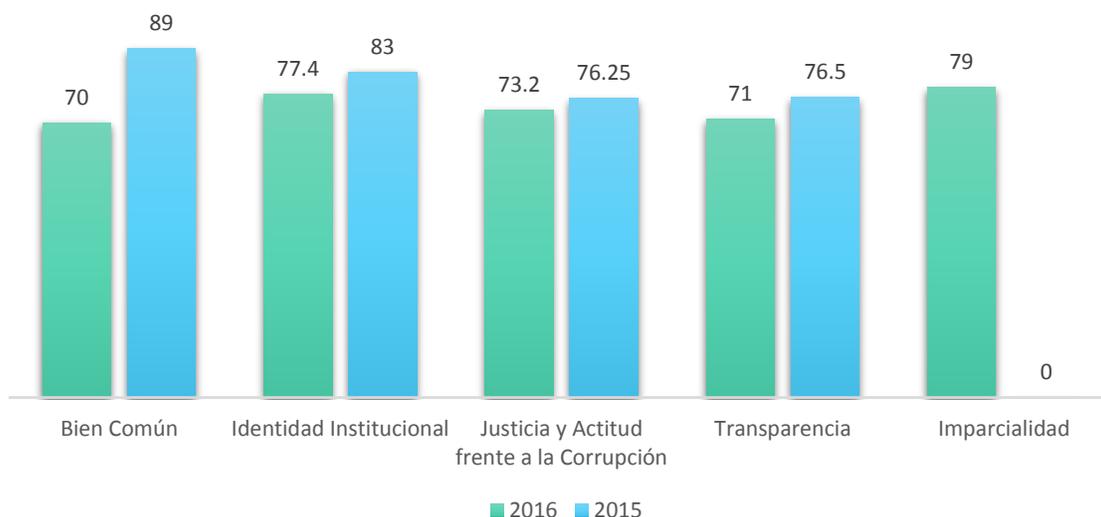
En relación al reactivo 139, en promedio se obtuvo que el 75% del personal del INSP considera que en su área de trabajo se promueve la rendición de cuentas. Los resultados por centro o área sustantiva presentaron variaciones entre 2015 y 2016, particularmente el porcentaje aumentó en el CISEI de 82% a 82.86% y la SAC de 76% a 76.2%. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje de personal que considera que en su área de trabajo se promueve la rendición de cuentas fueron la DP con 96% y el OIC con 90.8%.

**2015 - Reactivo 69. En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.**  
**2016 - Reactivo 159. En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.**



El reactivo 144 es el único reactivo que mide el porcentaje del personal del INSP que percibe la imparcialidad, en promedio se obtuvo que el 79% percibe que en su área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual. En 2016, los centros o áreas sustantivas cuyo mayor porcentaje obtuvieron fueron la DP con 96%, el OIC con 87.7% y el CENIDSP con 87.27%.

### Calificación por valor del Código de Conducta del INSP



La comparación entre el porcentaje del cumplimiento de los cinco aspectos que integran la medición de valores del INSP entre 2015 y 2016, muestran una disminución importante en cada aspecto, entre ellos destaca el *Bien Común* que pasó de 89% a 70%. Asimismo, se agregó el aspecto de Imparcialidad el cual mide el nivel de percepción del actuar imparcial en la institución y que obtuvo un porcentaje del 79%.

Durante 2016, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés implementó una campaña de difusión utilizando los medios electrónicos, la TV institucional y la página principal del INSP en la que se divulgó el Código de Conducta, los valores que todo Servidor Público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones y diferentes videos relacionados con los valores. De igual forma se brindó un curso llamado “Ética y valores en el sector público”.

Después de haber realizado el análisis de los reactivos seleccionados de la ECCO 2016 para la evaluación al cumplimiento del Código de Conducta del INSP y una vez comparados con los resultados obtenidos en 2015, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés concluye que:

1. Actualizar el Código de Conducta con base al Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.
2. Difundir el Código de Conducta para que los servidores públicos del INSP comprendan las buenas prácticas en materia de ética e integridad a través de medios informáticos.
3. Realizar acciones que permitan a los servidores públicos del INSP conocer los 11 valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.
4. Enfatizar los valores que obtuvieron los porcentajes más bajos, en específico el valor del *Bien Común* y el valor de la *Transparencia*.
5. Divulgar los resultados de la Evaluación del cumplimiento del Código de Conducta 2016 a la comunidad institucional y en particular a las áreas con acceso limitado a equipos de cómputo.