

**Informe de resultados del  
grado de cumplimiento  
del Código de Conducta  
INAH 2014**

Como parte de la evaluación al cumplimiento del Código de Conducta para este 2014, se han trabajado tres aspectos en lo que va del año:

1. **La integración del indicador.**
2. **Encuesta de satisfacción del Código de Conducta 2014.**
3. **Actividades derivadas de la Encuesta de Autoevaluación de Control Interno 2013-2014.**

A continuación, se da un informe sobre los resultados obtenidos en cada uno de estos temas.

### 1. Integración del indicador

A finales del año, y como resultado de los datos obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional- ECCO 2014-, se integró el indicador *Identidad y valores institucionales*, con el fin de medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta en la institución.

Conviene señalar que para la ECCO, cada año se debe presentar un esquema de trabajo para mejora del clima organizacional; sin embargo las actividades de la ECCO y del Comité de Ética tienen las mismas vertientes, por lo que con el fin de no duplicar tareas se propone unificar el esquema de trabajo de la ECCO con las actividades propuestas por el Comité de Ética.

Derivado del análisis de los resultados de la ECCO, se determinó definir el siguiente indicador:

#### Indicador Identidad Institucional y con valores

Indicador	Fórmula	Resultado	Observaciones
<b>Identidad y valores institucionales</b>	(Resultados del Reactivo 12 + Reactivo 27 + Reactivo 45 + Reactivo 59 + Reactivo 70) /5 de la ECCO*100	<b>85%</b>	El indicador se desprende de 5 reactivos de la ECCO, contenidos en el Factor XII <i>Identidad con la institución y valores</i> . Este indicador permite evaluar la percepción del servidor público, el reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.

Como parte del indicador, los elementos para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del INAH serán los siguientes:

Indicador	No. Reactivo	Descripción del Reactivo	Elemento de medición	Resultado	Resultado final
<b>Identidad y valores institucionales</b>	12	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	Porcentaje de servidores públicos que consideran que la institución es la mejor para trabajar.	80%	85%
	27	Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.	Porcentaje de servidores públicos que tienen conocimiento de que los códigos de ética y conducta están actualizados.	80%	
	45	Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.	Porcentaje de servidores públicos que se sienten orgullosos de formar parte del Instituto.	92%	
	59	Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	Porcentaje de servidores públicos que consideran que trabajar en el gobierno contribuye al bienestar de la sociedad.	90%	
	70	En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución	Porcentaje de servidores públicos que consideran que en su área se actúa conforme a los valores que fomenta la institución.	82%	

En general, se tuvo un buen desempeño en cada uno de los elementos de control, que dieron como resultado un porcentaje final del **85%**, evaluación aceptable, sin embargo se seguirán realizando acciones para reforzar la aplicación de valores. Con objeto de medir el cumplimiento del Código de Conducta en el INAH, se considerarán los resultados obtenidos en la aplicación de la Encuesta ECCO 2014 como parámetro de comparación contra los resultados que se obtengan de la ECCO 2015.

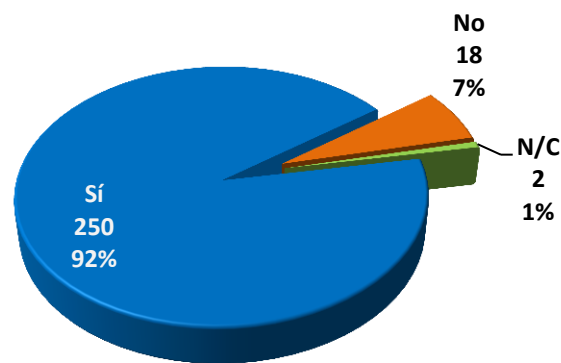
## 2. Resultados de la Encuesta de Satisfacción del Código de Conducta INAH 2014

Durante el mes de octubre de este año se aplicó la *Encuesta de Evaluación Interna de Satisfacción del Código de Conducta*, con la finalidad de medir el resultado del conocimiento y difusión de los valores contenidos en dicho código. En este sentido, se recibieron un total de **270** cuestionarios resueltos con los siguientes resultados:

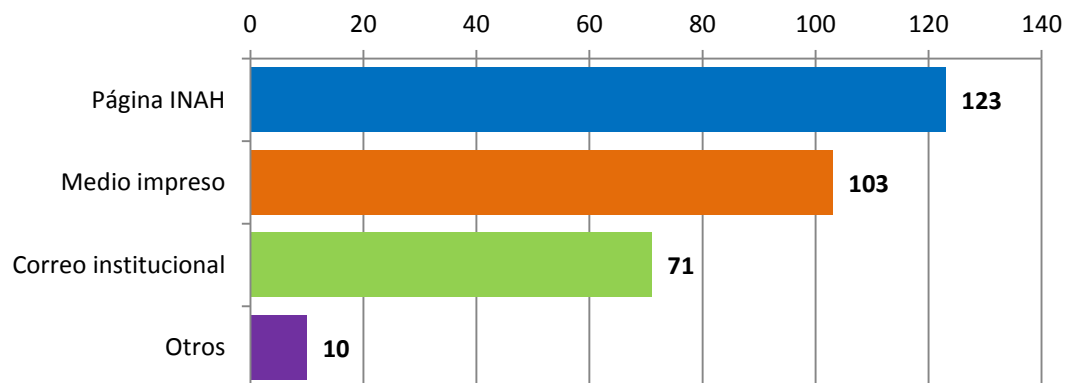
- **Conocimiento del Código de Conducta**

*¿Conoce el Código de Conducta del INAH?*

El **92%** de los encuestados mencionó conocer el Código de Conducta, el **7%** lo desconoce y el restante **1%** no respondió.

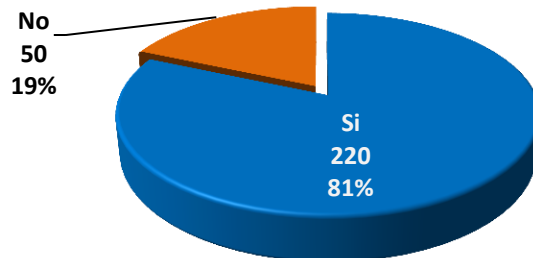


Entre los medios por el cual el servidor público mencionó conocerlo fue en primer lugar la página web del INAH con un **40%**, seguido por medios impresos con un **34%**, la difusión por correo institucional con un **23%** y finalmente por otros medios el **3%**. Es importante mencionar que para este reactivo podían elegir más de un medio.



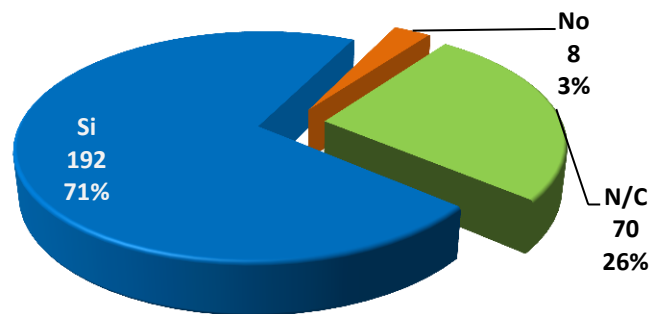
*¿Conoce el objetivo del Código de Conducta?*

Al cuestionar acerca del conocimiento de su objetivo, el **81%** de los encuestados indicó conocerlo, y logró identificar correctamente el objetivo del Código de Conducta. Por otro lado, el **19%** de los servidores públicos que participaron en la encuesta no lo conocen.



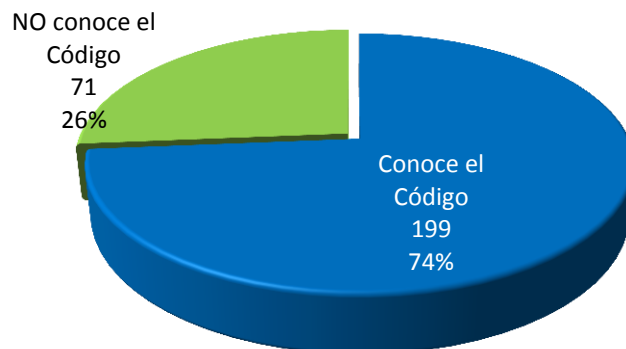
*¿El Código de Conducta es claro y maneja un lenguaje sencillo?*

El **71%** de los encuestados indicó que el lenguaje del Código de Conducta es claro y sencillo, el **3%** consideró que no maneja un lenguaje claro. El **26%** restante corresponde al personal que no contestó la pregunta.



*¿Conoce los 5 principios que rigen al Código de Conducta?*

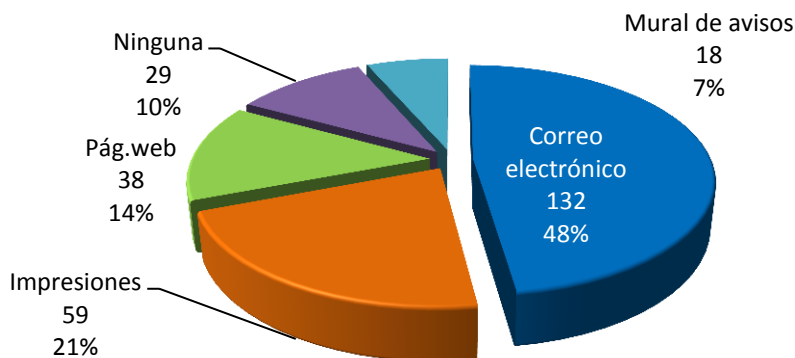
El **74%** de los encuestados dijo conocer los 5 principios, de ellos el **100%** acertó en su identificación: *integridad, justicia, transparencia, liderazgo y compromiso*.



- **Difusión del Código de Conducta**

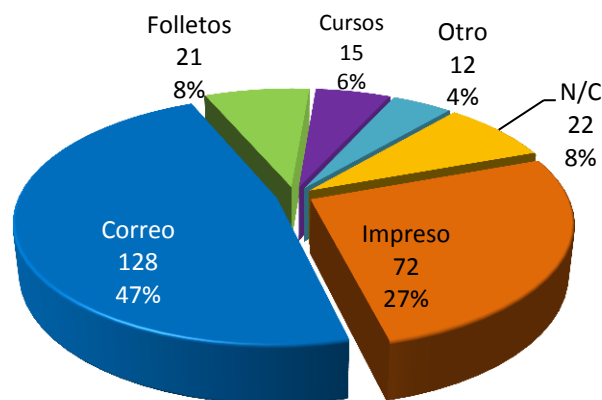
*¿Qué acciones realizó el Comité de Ética para su difusión?*

Esta pregunta era abierta, por lo cual las respuestas se agruparon en diferentes temáticas. Así, dentro de las acciones que ha realizado el Comité de Ética para su difusión, sobresale el envío de correos electrónicos con **48%**, seguido de publicación impresa con **21%** y en página web del INAH con el **14%**. En este reactivo, se presenta un **10%** que mencionó que no se ha realizado ninguna acción.



*¿Cómo fue difundido el Código de Conducta en su centro de trabajo, y cuál fue el impacto que le causó?*

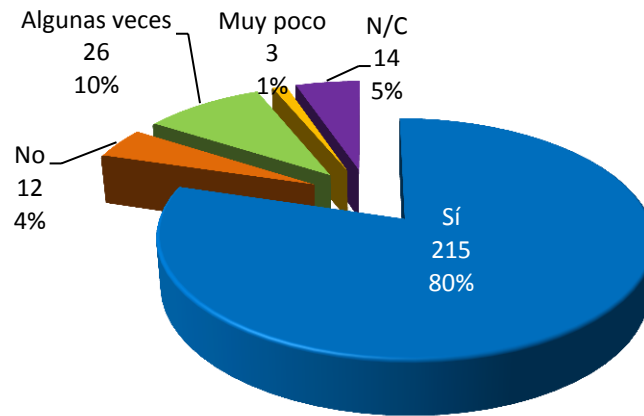
El **47%** indicó que se difundió a través de correo electrónico, seguido por los medios impresos con un **22%**, finalmente con un porcentaje menor, se menciona la página web del Instituto y carteles.



- **Aplicación del Código de Conducta**

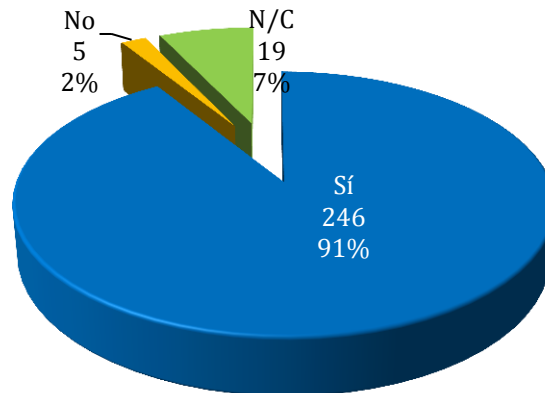
*¿Considera que se aplican en sus labores cotidianas los valores contenidos en el Código de Conducta?*

El **90%** de los encuestados indicó que normalmente se aplican en las labores diarias los valores contenidos en el Código de Conducta, el **4%** respondió de manera negativa, y un **5%** no contestó.



*¿En su desempeño laboral aplica los valores contenidos en el Código de Conducta del Instituto?*

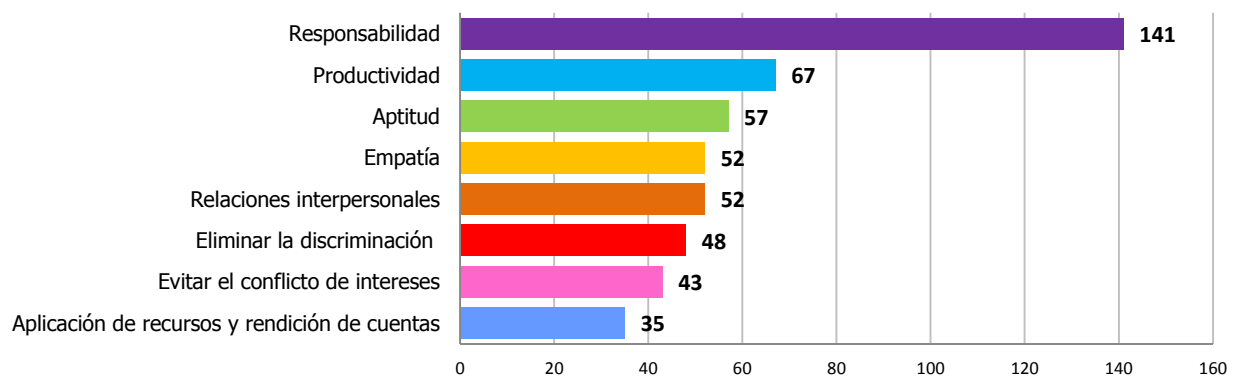
El **91%** respondió afirmativamente, un **2%** negativo y el restante **7%** no contestó.



*Indique el valor del Código de Conducta aplicado con más frecuencia en sus actividades laborales*

Los tres valores con mayor frecuencia entre los encuestados fueron: *Responsabilidad*, *Productividad* y *Aptitud*, que en conjunto representan el **54%** de las menciones.

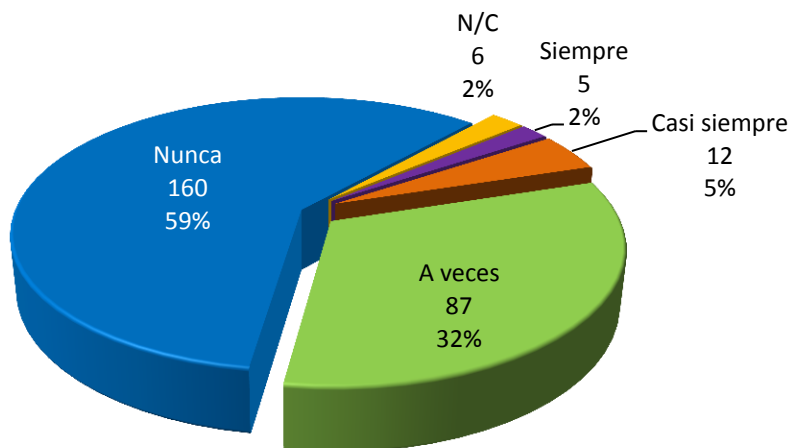
**Listado de valores del Código de Conducta aplicados con mayor frecuencia**



- **Discriminación**

*¿En algún momento ha sentido que existe discriminación en el Instituto debido a su género, preferencias personales u otros?*

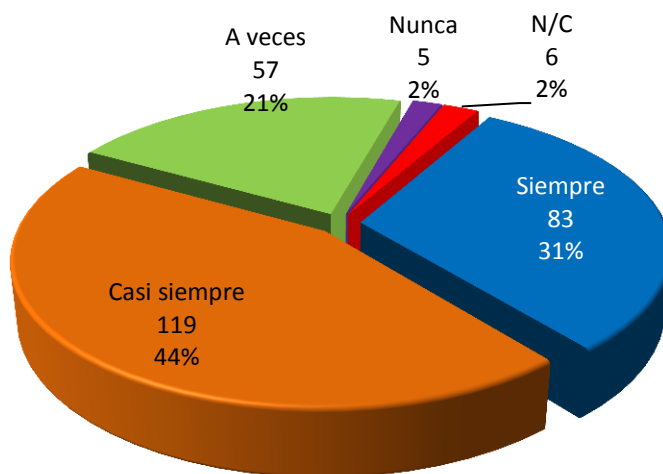
Un **59%** de encuestados refirió que nunca se ha sentido discriminado, sin embargo, existe un **39%** que refirió que en alguna ocasión ha sufrido discriminación. En esta pregunta hubo un **2%** de abstención.



- **Desempeño laboral del personal del INAH**

*¿Considera que el personal del Instituto es objetivo y responsable en el desempeño de sus actividades laborales?*

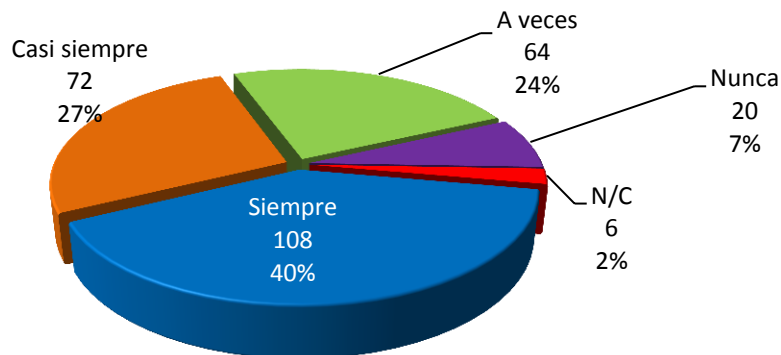
El **75%** de los encuestados consideran que *siempre* o *casi siempre* el personal del INAH es objetivo y responsable en el desempeño de sus actividades laborales, mientras que el **21%** menciona que sólo *a veces* y un **2%** que *nunca*.





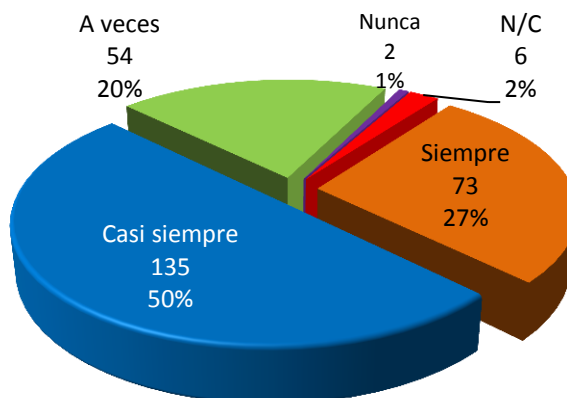
*¿Se evalúa el desempeño de sus actividades laborales, las de sus compañeros de trabajo y las de sus superiores?*

El **67%** de los servidores públicos refirió que *siempre* o *casi siempre* se aplican evaluaciones, el **24%** respondió que *a veces* y solo el **7%** indicó que no se hacen evaluaciones.



*¿El personal que labora en el Instituto cuenta con las aptitudes, conocimientos y experiencia necesarios para el desempeño de sus actividades laborales?*

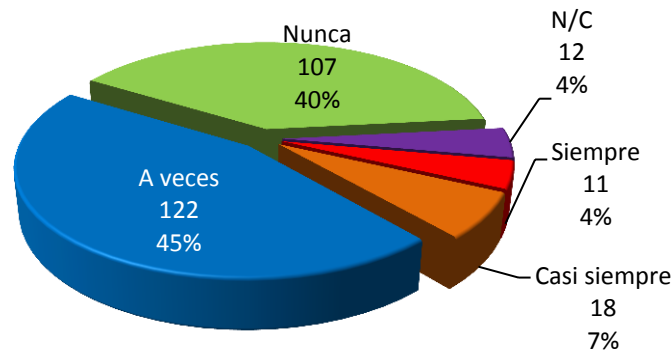
El **77%** de los encuestados considera que *siempre* o *casi siempre* cuenta con aptitudes, conocimientos y experiencia necesarios para el desempeño de sus actividades laborales.



- **Corrupción**

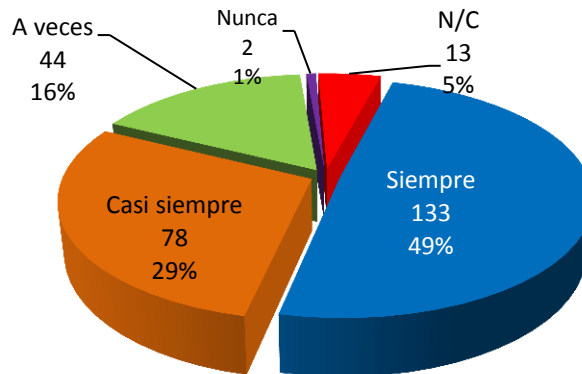
*¿El personal del Instituto involucra sus intereses personales o de otra índole con el desempeño de sus actividades?*

Los encuestados indicaron en un **40%** que esto nunca sucede con los servidores públicos del INAH. Le sigue con un **45%** *a veces*, con **7%** *casi siempre* y sólo el **4%** *siempre*.



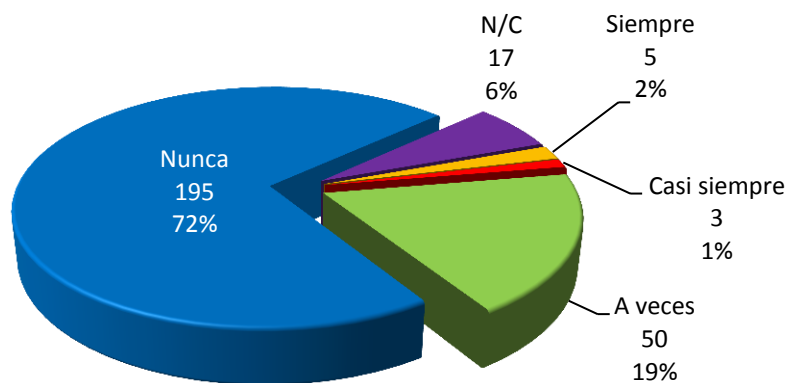
*¿Los recursos asignados al Instituto se aplican de acuerdo con las disposiciones legales y las necesidades de la Institución?*

Los encuestados indicaron con un **78%** que el manejo de los recursos se aplica *siempre* o *casi siempre* conforme a la normatividad en la materia, y tan sólo el **1%** indicó lo contrario, mientras que el **5%** se abstuvo a contestar.



*¿Conoce si se ha presentado alguna queja por incumplimiento al Código de Conducta?*

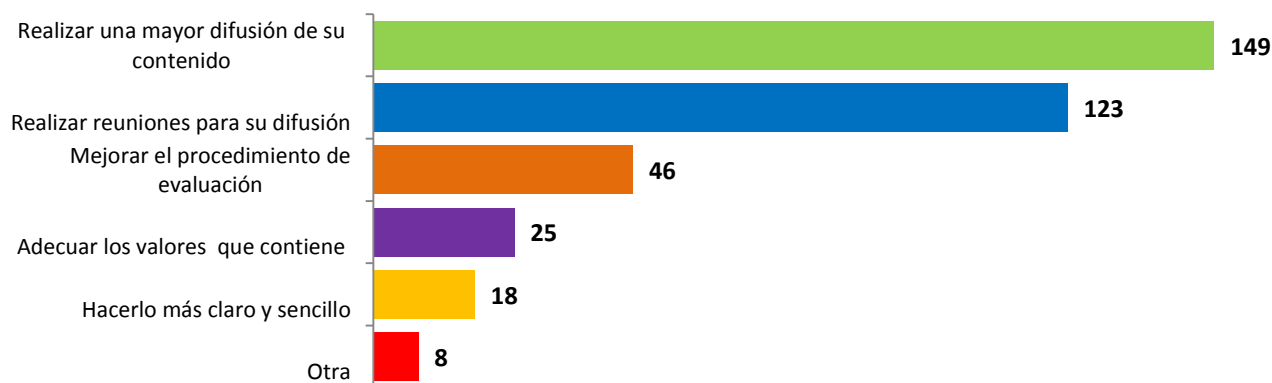
El **72%** de los encuestados desconocen si se ha presentado alguna queja por incumplimiento del Código de Conducta.



- **Comentarios**

*¿Tiene usted alguna propuesta o sugerencia para mejorar el contenido del Código de Conducta?*

Los comentarios recibidos se agruparon en las siguientes temáticas.



Es importante mencionar que para este punto los servidores podrían seleccionar más de una respuesta de las 6 mencionadas. Los comentarios con mayor recurrencia son aquellos relacionados con la difusión del contenido del Código de Conducta, seguidos por aquellos que proponen mejorar el contenido y la forma en la cual se evalúa.

### 3. Encuestas de Control Interno

La autoevaluación de control interno se realiza mediante la aplicación anual de encuestas que permiten determinar el grado de madurez de cada uno de los elementos que integran el Control Interno institucional que conforman las 5 normas generales de Control Interno (*1. Ambiente de control, 2. Administración de riesgos, 3. Actividades de control interno, 4. Información y comunicación y 5. Supervisión y mejora continua*).

Enmarcados dentro del “Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno”, existen **3** elementos de control relacionados al Código de Ética y al Código de Conducta, todos dentro de la Norma General Primera “Ambiente de Control” cuyo objetivo compete al compromiso de establecer y mantener un ambiente de integridad y valores éticos en el Instituto.

La existencia, operación y difusión de estos elementos se midió en el 2014 por medio de la Encuesta de Autoevaluación al Sistema de Control Interno Institucional.

Los porcentajes de cumplimiento obtenidos en **2** elementos que integran la encuesta mostraron oportunidades de mejora para el Control Interno Institucional, y por ello son parte del Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI) 2014-2015.

---

Las acciones de mejora se plantearon con base en el Manual General de Control Interno, y las observaciones de la Auditoría Superior de la Federación (ASF) y el Órgano Interno de Control (OIC) del INAH.

A continuación se muestran los resultados obtenidos en la Encuesta, además de las actividades planteadas y las acciones realizadas durante el primer periodo del PTCI julio-septiembre.

**Elemento 1.1.c.-** *Existe, se actualiza y difunde un Código de Conducta, en apego al Código de Ética de la APF.*

Este elemento, obtuvo un porcentaje en la encuesta de autoevaluación del **80%**, debido a que las condiciones de control están operando con eficiencia y eficacia, razón por la cual no fue necesario integrarlo al Programa de Trabajo de Control Interno 2014-2015.

**Elemento 1.1.d.-** *Se diseñan, establecen y operan los controles para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta.*

El elemento para medir el diseño, establecimiento y operación de controles en apego al Código de Ética y al Código de Conducta, obtuvo una evaluación del **68.6%** en la encuesta. Debido a la evaluación obtenida, este elemento participa dentro del Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI) 2014-2015 con las siguientes actividades:

1. Establecer formalmente parámetros para evaluar el apego del personal a los códigos de ética y conducta.
2. Establecer una política respecto de la evaluación periódica del conocimiento de los códigos por parte de los servidores públicos identificando áreas de oportunidad para estimular su adecuado entendimiento.
3. Atender las actividades planteadas en la Guía de cumplimiento para los Lineamientos de integridad y ética 2014.

Al 30 de septiembre se realizaron las siguientes acciones:

1. Se diseñó la Encuesta de satisfacción del Código de Conducta y se difundió por medio de correo electrónico a todo el personal.
2. Por lo que corresponde al avance del Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética, se llevaron a cabo las siguientes actividades:
  - a. Actualización de información contenida en el Código de Conducta.
  - b. Reorganización de la publicación del Código de Conducta como del Código de Ética en la página web del Instituto.
  - c. Invitación al personal sobre la consulta de los dos Códigos.
  - d. Solicitud de impresión de frases alusivas a los valores del Código de Ética.
  - e. Solicitud de la instalación de protectores de pantalla con diseños alusivos al tema de Ética así como grabación de frases alusivas en conmutador general.
  - f. Difusión de las principales funciones, objetivo y finalidad del Comité de Ética del Instituto.

---

**Elemento 2.1.c.-** *Aplica al menos una vez al año encuestas de clima organizacional, identifica áreas de oportunidad, determina acciones, da seguimiento y evalúa resultados.*

El elemento para medir la aplicación, al menos una vez al año, de encuestas de clima organizacional, obtuvo un porcentaje del **58%** de cumplimiento, debido al bajo porcentaje obtenido, participa en el PTCI 2014-2015 con las siguientes actividades:

1. Seguimiento a las actividades comprometidas en el "Formato para registro de acciones de mejora alineados a los objetivos estratégicos 2013", resultado de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional (ECCO) 2013.
2. Difusión y aplicación de la ECCO2014.
3. Realizar el "Formato para registro de acciones de mejora alineados a los objetivos estratégicos 2014", resultado de la ECCO 2014.

Al 30 de septiembre se realizaron las siguientes acciones:

1. La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2014 se difundió vía Oficio Circular, y por spots informativos durante el periodo de aplicación y fue aplicada del 2 al 18 de septiembre con la participación del **99.8%** de los servidores públicos registrados en la encuesta. Se tendrá acceso a los resultados en el mes de noviembre, según correo electrónico enviado por la SFP.