

2013



INSTITUTO NACIONAL DE  
SALUD PÚBLICA

## Comité de Ética;

encargado de asegurar la integridad  
y el cumplimiento de los servidores  
públicos.

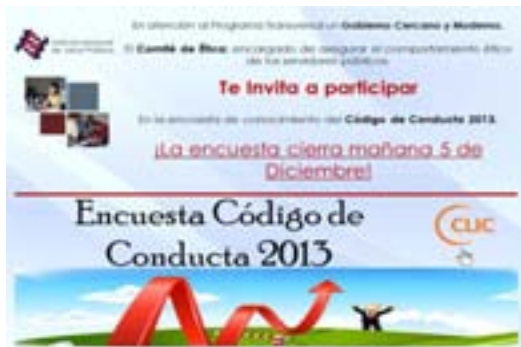
**Informe de los resultados del grado de  
cumplimiento del Código de Conducta del INSP.**

# INFORME DE LOS RESULTADOS DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA (INSP).

## I. Introducción

De acuerdo con lo establecido 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, se muestran los resultados alcanzados durante el presente año en la difusión del Código de Conducta así como de los principios y valores contenidos en él, mediante los indicadores de cumplimiento, así como las conclusiones obtenidas de los mismos.

Al respecto y con el objetivo de evaluar el grado de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta entre las comunidad institucional, se publicó en la página de intranet (<http://local.insp.mx/cuestionario-codigo-conducta>) un cuestionario de once preguntas dirigido a todo el personal que integra la fuerza laboral del Instituto Nacional de Salud Pública.



## II. Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta del INSP.

Para la medición del grado de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta en las áreas sustantivas del Instituto se contemplan indicadores que midan el impacto de las acciones realizadas por parte del Comité de Ética para tener un mayor cumplimiento del Código de Conducta y a su vez se identifiquen las áreas de oportunidad donde el Comité de Ética pueda reforzar las actividades para alcanzar mejores prácticas en la gestión.

Se evaluaron los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta a través de la aplicación de una encuesta, en la cual se incluyeron preguntas de exploración para conocer el grado de conocimiento sobre el código de Conducta que tienen las y los trabajadores del INSP, el conocimiento sobre a qué organismo dirigirse en caso de alguna falta o incumplimiento del Código de Conducta y preguntas para explorar sobre el conocimiento y la aplicación de los valores institucionales contenidos en dicho Código.

Los indicadores que muestran el impacto de las acciones son las siguientes:

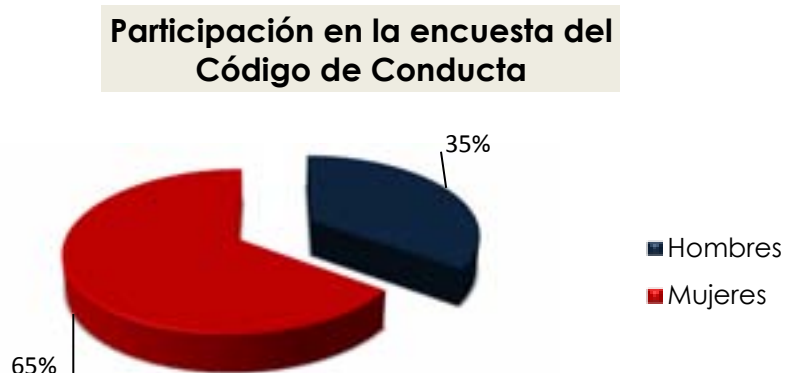
| Tabla de Indicadores que miden el grado de cumplimiento del Código de Conducta del INSP |  |  |                                 |  |   |  |
|---|--|--|---------------------------------|--|---|--|
| Pregunta focalizada   | Indicador  | Definición del indicador   | Unidad de medida                | Método de cálculo  | Valor en el que se expresa el resultado | Tendencia  |
| Pregunta 1-4 y 10   | Código de Conducta   | Existe un Código de Conducta (aprobación, publicación, claridad)                           | Ejemplar del Código de Conducta | Código de Conducta aprobado y publicado                                  | Valor Absoluto                          | Incremento (Conocimiento Código de Conducta)                     |
| Pregunta 5 y 6  | Conocimiento de los valores contenidos en el Código de Conducta                              | Evaluar el grado de <b>conocimiento</b> de los valores contenidos en el Código de Conducta | Valores identificados           | Valores conocidos / total de valores contenidos en el Código de Conducta | Porcentaje                              | Incremento de conocimiento de los valores                        |
| Pregunta 7, 8 y 9   | Cumplimiento de valores contenidos en el Código de Conducta                                  | Evaluar el grado de <b>cumplimiento</b> de los valores contenidos en el Código de Conducta | Valores                         | Valores cumplidos / total de valores contenidos en el Código de Conducta | Porcentaje                              | Incremento de cumplimiento de los valores                        |
| Pregunta 11   | Conocer la existencia del área que atiende los casos de incumplimiento al Código de Conducta | Conocimiento de la existencia del Comité de Ética  | Comité de Ética                 | Comité de Ética establecido  | Valor Absoluto                          | Incremento del conocimiento de la existencia del Comité de Ética |
|   | Quejas presentadas por incumplimiento del Código de Conducta                                 | Número de quejas recibidas en los buzones  | Quejas                          | Suma de las quejas recibidas   | Valor Absoluto                          | Reducción de quejas recibidas                                    |

## I. Objetivo.

Difundir los resultados y conclusiones de la evaluación realizada al cumplimiento y conocimiento del Código de Conducta, con la finalidad de alcanzar mejores prácticas en la gestión pública.

## II. Análisis de la encuesta para medir el grado de conocimiento y aplicación del Código de Conducta

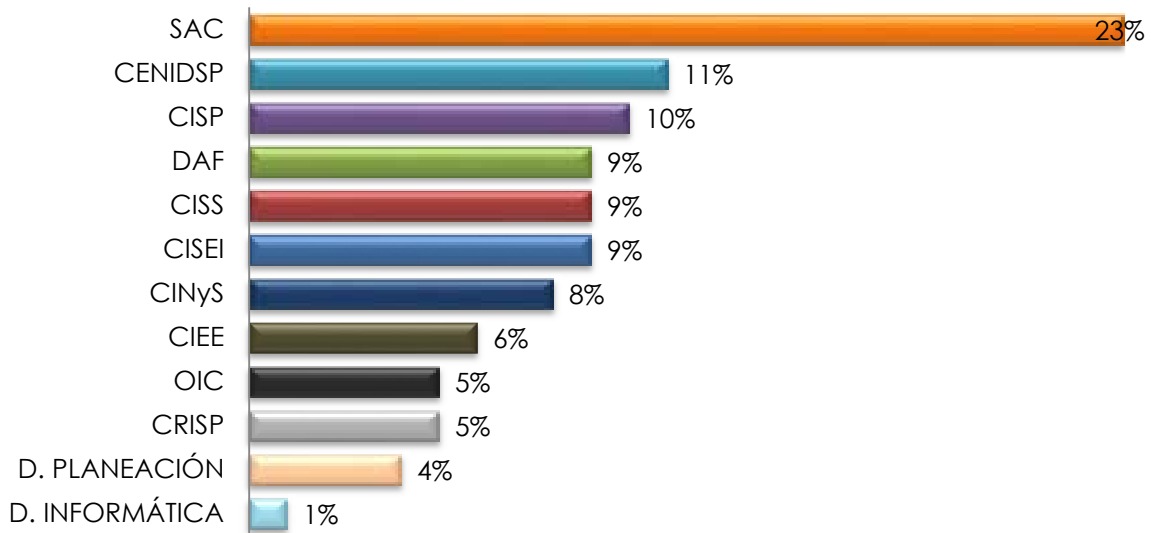
De las y los servidores públicos que respondieron la encuesta, el 35% fueron hombres y 65% mujeres.



Se registró una participación por Centro de Investigación y/o por Área Sustantiva que en su conjunto integran al Instituto Nacional de Salud Pública.

|                | Nombre del Centro de Investigación y/o Área Sustantiva | Porcentaje de Participación. |
|----------------|--|------------------------------|
| <b>SAC</b>     | Secretaría Académica                                   | 23 %                         |
| <b>CENIDSP</b> | Centro de Información para Decisiones en Salud Pública | 11 %                         |
| <b>CISP</b>    | Centro de Investigación en Salud Poblacional           | 10 %                         |
| <b>DAF</b>     | Dirección de Administración y Finanzas                 | 9 %                          |
| <b>CISS</b>    | Centro de Investigación en Sistemas de Salud           | 9 %                          |
| <b>CISEI</b>   | Centro de Investigación sobre Enfermedades Infecciosas | 9 %                          |
| <b>CINyS</b>   | Centro de Investigación en Nutrición y Salud           | 8 %                          |
| <b>CIEE</b>    | Centro de Investigación en Evaluación de Encuestas     | 6 %                          |
| <b>OIC</b>     | Órgano Interno de Control                              | 5 %                          |
| <b>CRISP</b>   | Centro Regional de Investigación en Salud Pública      | 5 %                          |
| <b>D.P.</b>    | Dirección de Planeación                                | 4 %                          |
| <b>D.I.</b>    | Dirección de Informática                               | 1 %                          |

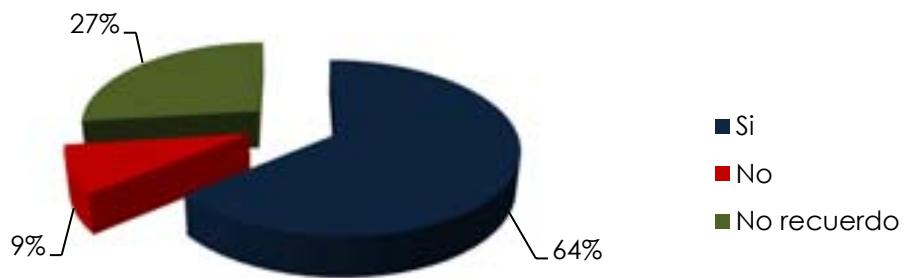
### Centro de Investigación y/o área sustantiva



### Pregunta 1. ¿El Comité de Ética le informó de la aprobación y publicación del Código de Conducta?

Al final de la encuesta, 64% de las respuestas fueron afirmativas, 9% negativas y 27% de las personas que participaron respondieron que no recuerdan haber recibido la información sobre la aprobación del Código de Conducta por parte del Comité de Ética.

### Pregunta 1. ¿El Comité de Ética le informó de la aprobación y publicación del Código de Conducta?

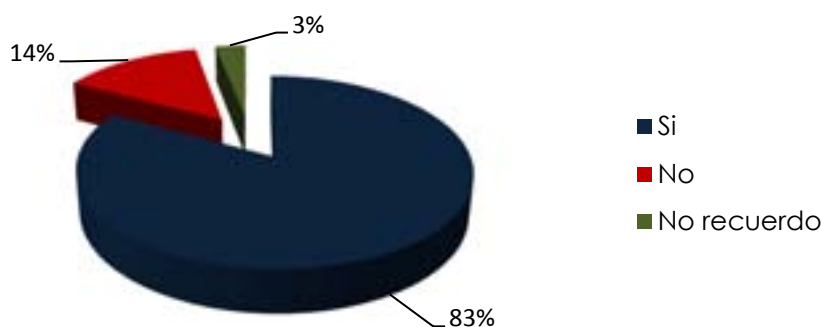


Se concluye que las campañas de difusión resultan exitosas ya que se cubre a más del 50% de la comunidad sin embargo, con la finalidad de cubrir el porcentaje restante, se continuará con la difusión a través de los correos electrónicos institucionales y pizarrones informativos.

**Pregunta 2. ¿El Código de Conducta se encuentra publicado en la página de internet e intranet del INSP?**

El 83% del personal adscrito al INSP que participó en la encuesta respondieron de manera afirmativa, el 3% indica que el Código de Conducta no se encuentra publicado en la página de internet o intranet Institucional y el 14% señala que no recuerda si el Código de Conducta se encuentra publicado en los sitios web institucionales.

**Pregunta 2. ¿El Código de Conducta se encuentra publicado en la página de internet e intranet del INSP?**

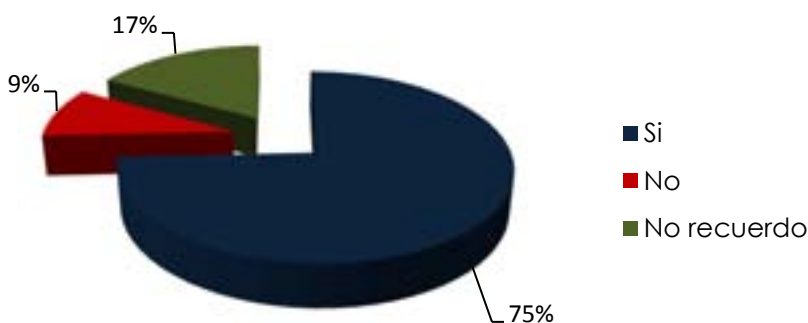


El resultado es reflejo de la campaña de difusión realizada durante el año 2013, teniendo como objetivo principal el orientar a las y los servidores públicos sobre la conducta que se espera de ellos. Teniendo actividades como la difusión del Código de Conducta por medio de correos electrónicos, talleres vivenciales y herramientas diseñadas con la finalidad de transmitir mensajes a través de posters y banners.

**Pregunta 3. ¿El Código de Conducta del INSP, es claro y maneja un lenguaje sencillo?**

Los resultados obtenidos en sentido afirmativo son del 75%, 9% de los participantes indicaron que el Código de Conducta no tiene un lenguaje claro y sencillo de manejar y el 17% de los reactivos indican no recordar las condiciones del lenguaje sobre el Código de Conducta.

**Pregunta 3. ¿El Código de Conducta del INSP, es claro y maneja un lenguaje sencillo?**

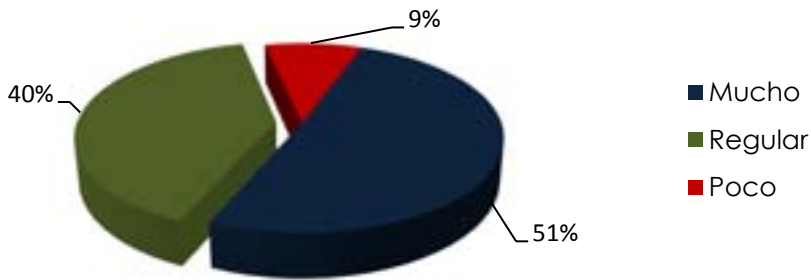


La suma de las respuesta “No” y “No recuerdo” alcanzan un aproximado al 30% del total de participación por lo que es importante considerar la opción de analizar la estructura del Código de Conducta, con la finalidad de lograr un porcentaje mayor de entendimiento por parte de la comunidad institucional.

**Pregunta 4. ¿El Código de Conducta del INSP le permite recordar con facilidad los valores de la Institución?**

Los reactivos afirmando que el Código de Conducta permite recordar mucho los valores Institucionales alcanzan el 51%, quienes indicaron poco reflejan el 9% y el personal adscrito al INSP que consideran que de manera regular es el 40%.

**Pregunta 4. ¿El Código de Conducta del INSP le permite recordar con facilidad los valores de la Institución?**



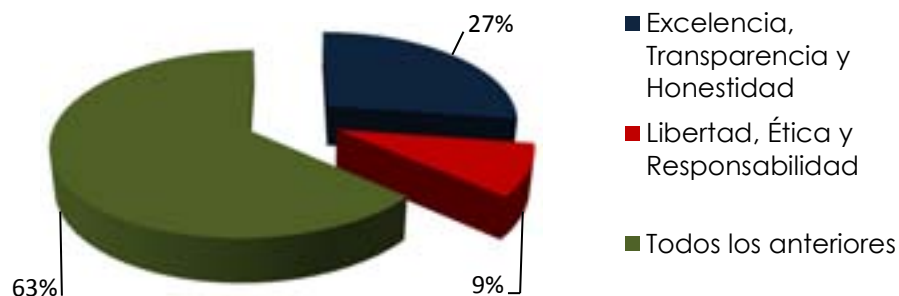
Es importante observar que solo la difusión del Código de Conducta no es suficiente para posicionar los valores éticos y morales Institucionales, se deben retomar acciones de difusión de exclusivamente de cada valor establecido en el Código de Conducta del INSP, con la finalidad de fomentar las conductas que deben observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

En ese sentido, los valores del Código de Conducta se deberán difundir a través de elementos visuales con mensajes simplificados mediante comunicados vía correo electrónico, esto con el objetivo de impactar a un mayor número de servidores públicos derivado de que la mayoría de éstos poseen una cuenta de correo electrónico institucional.

**Pregunta 5. ¿Cuáles son los valores que usted cree que promueve el INSP?**

Se indicaron tres respuestas: "1) Excelencia, Transparencia y Honestidad", "2) Libertad, Ética y Responsabilidad" y "3) Todos los anteriores". La opción con mayor cantidad de reactivos fue la número 3 con 63%, en segundo lugar la opción 1 con 27% y en tercer lugar con 9% la opción 2.

**Pregunta 5. ¿Cuáles son los valores que usted cree que promueve el INSP?**

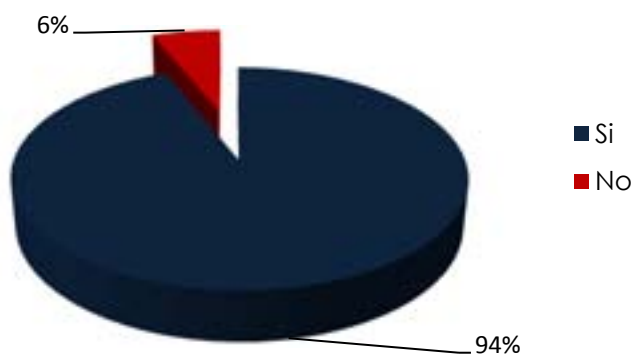


Es importante aclarar que las tres respuestas son correctas. La intención de elaborar esta pregunta es para evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen de los valores institucionales y, de ser necesario, reforzar aquellos valores que se perciban débiles o que no tienen el impacto requerido sobre el desarrollo de las actividades diarias del personal adscrito al INSP.

**Pregunta 6. ¿Cree que los valores promovidos por el INSP están orientados al cumplimiento de su misión?**

De las respuestas obtenidas, el 6% de las personas que participaron consideran que los valores promovidos por el INSP NO están orientados al cumplimiento de su misión y el 94% considera que SI están orientados al cumplimiento de su misión.

**Pregunta 6. ¿Cree que los valores promovidos por el INSP están orientados al cumplimiento de su misión?**





Los valores indicados en el Código de Conducta del INSP promueven el cumplimiento de su misión ya que esta se define como “Contribuir a la equidad social y a la plena realización del derecho a la protección de la salud a través de la generación y difusión de conocimiento, la formación de recursos humanos de excelencia y la innovación en investigación multidisciplinaria para el desarrollo de políticas públicas basadas en evidencia”.

**Pregunta 7. Marque como 1 el valor del Código de Conducta aplicado con más frecuencia en sus actividades laborales, hasta llegar al 7 siendo el de aplicación menos frecuente. ¿De acuerdo a su criterio, que valor considera más importante para mejorar su área de trabajo?**

La importancia de esta pregunta se dirige en dos sentidos, primero es conocer la frecuencia y el impacto de aplicación de los valores contenidos en el Código de Conducta dentro de las áreas laborales y en segundo punto considerar la importancia de la aplicación de los valores para mejorar su área de trabajo.

| Nombre del valor indicado en el código de conducta del INSP. | Número de veces en que es aplicado el valor contenido en el Código (%) |           |           |           |           |           |           |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|  | 1  | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7         |
| 1. <b>Equidad y Justicia</b>                                 | 8  | 11        | 8         | 13        | <b>22</b> | 21        | 17        |
| 2. <b>Ética</b>  | 12   | 16        | <b>22</b> | 20        | 17        | 8         | 5         |
| 3. <b>Excelencia</b>   | <b>23</b>  | 14        | 17        | 16        | 11        | 12        | 7         |
| 4. <b>Honestidad</b>   | 16   | 14        | 16        | <b>20</b> | 17        | 10        | 7         |
| 5. <b>Libertad</b>   | 7  | 7         | 9         | 12        | 8         | 14        | <b>43</b> |
| 6. <b>Responsabilidad</b>                                    | 30   | <b>31</b> | 14        | 5         | 7         | 8         | 5         |
| 7. <b>Transparencia</b>                                      | 5  | 7         | 16        | 14        | 17        | <b>24</b> | 17        |

El resultado de los valores del Código de Conducta aplicados con por la comunidad institucional, indicados de mayor a menor frecuencia son:

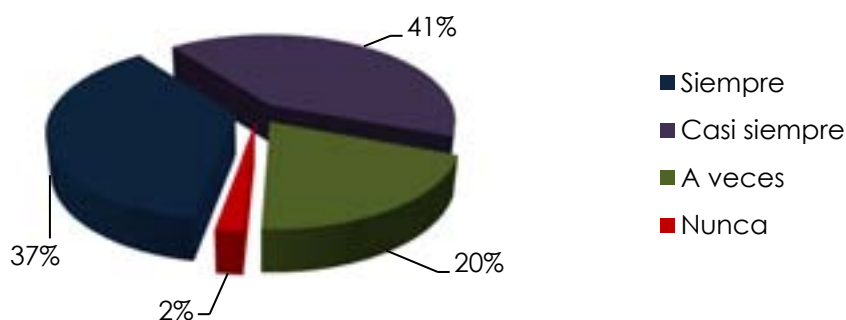
| Valores aplicados de mayor a menor frecuencia |
|---|
| 1. <b>Excelencia</b>                          |
| 2. <b>Responsabilidad</b>                     |
| 3. <b>Ética</b>                               |
| 4. <b>Honestidad</b>                          |
| 5. <b>Equidad y Justicia</b>                  |
| 6. <b>Transparencia</b>                       |
| 7. <b>Libertad</b>                            |

Para las y los trabajadores del INSP el valor de la excelencia es el que resulta más importante para mejorar su área de trabajo.

**Pregunta 8. ¿En su área de trabajo se aplican los valores del INSP contenidos en el Código de Conducta?**

Una vez que conocimos cual es el orden de frecuencia de uso y la importancia que tienen cada uno de los valores contenidos en el Código de Conducta del INSP para las y los trabajadores del Instituto, es importante saber la periodicidad con que se aplican los valores contenidos en el Código de Conducta en sus respectivas áreas de trabajo. Los reactivos para la respuesta "casi siempre" es de 41%, 37% "siempre", 20% "a veces" y 2% nunca.

**Pregunta 8. ¿En su área de trabajo se aplican los valores del INSP contenidos en el Código de Conducta?**

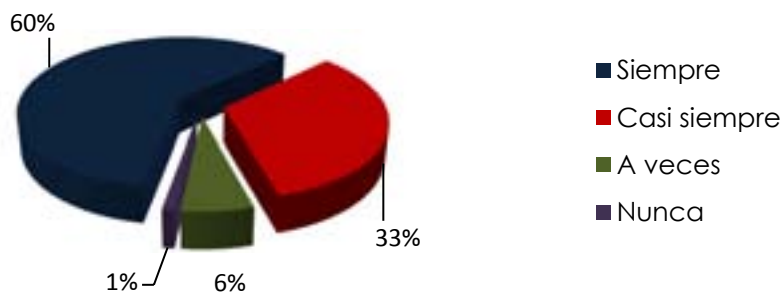


Es importante identificar el pulso que tienen las y los trabajadores del INSP sobre la aplicación de los valores contenidos en el Código de Conducta en sus respectivas áreas de trabajo, es importante que las áreas de trabajo estén en armonía con todas las personas que tienen un convivio diario dentro del Instituto.

**Pregunta 9. ¿En su desempeño laboral aplica los valores del INSP contenidos en el Código de Conducta?**

La aplicación de los valores contenidos dentro de Código de Conducta deben ser tomados en cuenta para su aplicación tanto de manera global, como personal. Los resultados obtenidos para esta pregunta fueron; "siempre" 60%, "casi siempre" 33%, "a veces" 6% y "nunca" 1%.

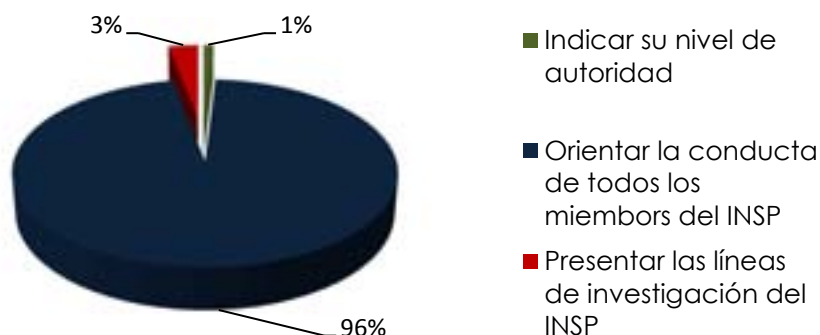
**Pregunta 9. ¿En su desempeño laboral aplica los valores del INSP contenidos en el Código de Conducta?**



### Pregunta 10. El propósito del Código de Conducta es:

Las y los trabajadores del INSP indicaron que el propósito del Código de Conducta es "Orientar la conducta de todos los miembros del INSP" con 96% de las participaciones, 3% indicó que era "Presentar las líneas de investigación del INSP" y el 1% seleccionó "Indicar su nivel de autoridad".

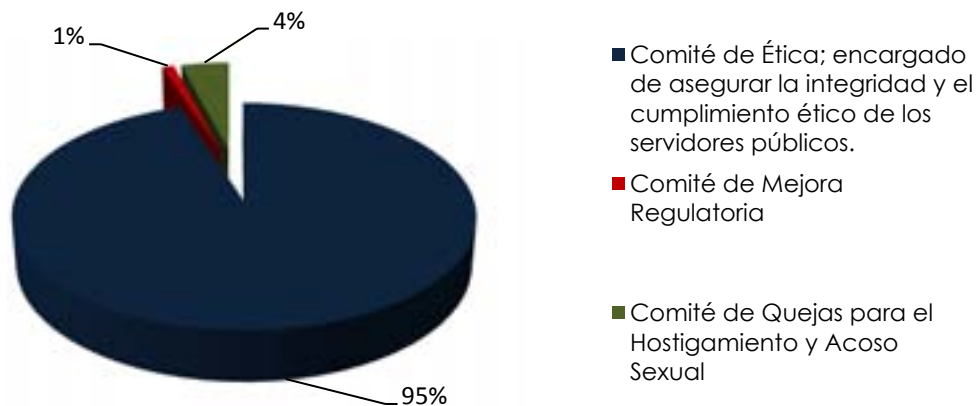
### Pregunta 10. El propósito del Código de Conducta es:



### Pregunta 11. ¿Sabe usted a quién dirigirse para presentar una queja o una denuncia ante el incumplimiento en el Código de Conducta?

El 95% de las y los trabajadores del INSP coincide en que el "Comité de ética; encargado de asegurar la integridad y el cumplimiento de los servidores públicos" es a quien debe dirigirse en caso de tener una queja o denuncia ante el incumplimiento del Código de Conducta, el 6% cree que al "Comité de Hostigamiento y Acoso Sexual y el 1% considera que al Comité de Mejora regulatoria.

### Pregunta 11. ¿Sabe usted a quién debe dirigirse para presentar una queja o una denuncia ante el incumplimiento en el Código de Conducta?



## Conclusiones

Una vez realizado el análisis a la herramienta de exploración que identifica el conocimiento del Código de Conducta y aplicación de los valores institucionales contenidos en dicho Código, el Comité de Ética del INSP llega a las siguientes conclusiones.

1. Las acciones realizadas para difundir el Código de Conducta entre las y los trabajadores del INSP han impactado de manera positiva, ya que éstos conocen la ubicación para la consulta del Código de Conducta el cual esta actualizado y aprobado previamente por los integrantes del Comité de Ética.
2. El Código de Conducta presenta un lenguaje accesible, amigable, sencillo y claro, por lo que en caso de considerar algún cambio deberá ser mínimo.
3. Se considera necesario reforzar la difusión por distintos medios de comunicación internos, sobre los valores contenidos en el Código de Conducta, para que las y los trabajadores del INSP desarrollen sus empleos, cargos o comisiones sin faltar al Código de Conducta.
4. La frecuencia de aplicación de los valores dentro de las áreas de trabajo no son excluyentes, sino por el contrario, la aplicación de un valor lleva a la necesidad de aplicar el siguiente sin importar algún orden específico, por lo que es necesario difundir que entre las y los trabajadores del INSP la inclusión de todos los valores en sus áreas de trabajo para lograr armonía laboral.
5. Es importante difundir la importancia de la aplicación de los valores institucionales ya que esta acción tiene una dirección en doble sentido, es decir, se aplica el valor y se recibe la aplicación de ese u otro valor institucional por parte de alguna persona más.
6. Las y los trabajadores del INSP conocen sobre las autoridades indicadas para realizar una denuncia al incumplimiento del Código de Conducta y además conocen cual es el propósito de contar con un Código de Conducta.
7. Es importante continuar con la difusión del Código de Conducta y los valores institucionales contenidos en él.
8. Es necesario reforzar y difundir el reglamento, bases y lineamientos internos para el Comité de Ética que indiquen el proceder de las denuncias al incumplimiento del Código de Conducta.