

## EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014

### 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, que en su apartado Quinto, inciso d) establece 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”.

La Evaluación Anual de Cumplimiento del Código de Conducta 2014 del Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C., presenta los resultados alcanzados en el periodo; es un ejercicio que mide el conocimiento y comportamiento de los servidores públicos en relación con los principios y valores contenidos en el Código de Conducta institucional, a través de los indicadores autorizados.

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

### OBJETIVO

Medir, a partir de indicadores determinados, las conductas de los servidores públicos que laboran en la Institución con relación al cumplimiento de los valores contenidos en el Código de Conducta del CIBNOR, S.C., para identificar áreas de oportunidad en las cuales se lleven a cabo acciones permanentes que contribuyan a que el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones se desarrollen de conformidad con los principios y valores institucionales.

### ELEMENTOS EVALUADOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Se consideran los siguientes elementos a evaluar del Código de Conducta:

1. Trabajo dentro del marco de la Ley.
2. Contribución al logro de los objetivos del CIBNOR, S.C.
3. Desempeño con orientación a resultados.
4. Transparencia y acceso a la información.
5. Uso de los recursos y rendición de cuentas.
6. Relaciones con las personas y ambiente laboral.
7. Desarrollo profesional y humano.

## EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014

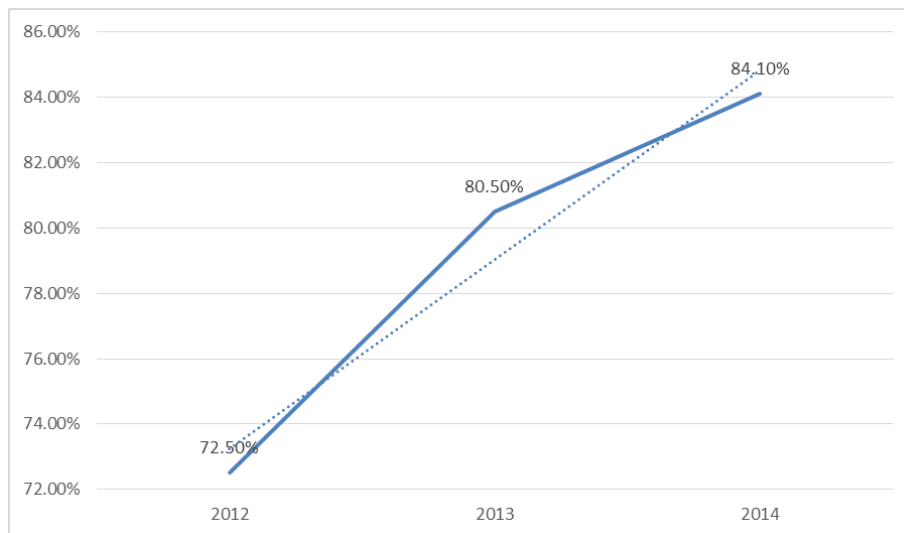
- 8. Salud y seguridad.
- 9. Medio ambiente.
- 10. Comportamiento ejemplar.

### Elemento 1: Trabajo dentro del marco de la Ley

**Descripción:** Nivel de conocimiento de la normatividad y actitud frente a la corrupción, manifestada por el personal del CIBNOR, S.C.

**Fórmula:** (Resultado de Factor XIII + Resultado de Factor XV) / 2 de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

2012	2013	2014
72.5%	80.5%	84.1%



## EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014

### Observaciones:

- La tendencia deseable del indicador es que se mantenga o incremente sobre la base del año 2012.
- La percepción de que los servidores públicos del CIBNOR, S.C. actúan y desempeñan sus funciones de conformidad al marco normativo establecido es superior respecto de los ejercicios 2012 y 2013; independientemente de lo anterior, se reforzarán las siguientes acciones:
  - a) Estrategia de difusión de los buzones de quejas y denuncias ubicados en diversas áreas de la institución, asimismo, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, con la finalidad de que el personal conozca las obligaciones y las sanciones a las faltas administrativas en que pudiesen incurrir en su actuar diario.
  - b) Difusión permanente del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal y del Código de Conducta del CIBNOR, S.C.

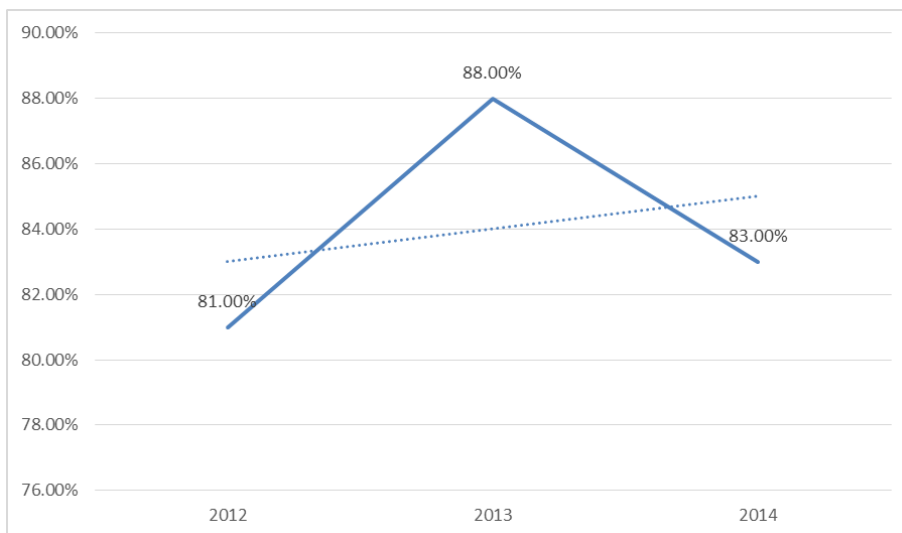
**Elemento 2:** Contribución al logro de los objetivos del CIBNOR, S.C.

**Descripción:** Nivel de percepción respecto a la obtención de resultados institucionales.

**Fórmula:** Resultado de Factor XIV de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

2012	2013	2014
81%	88%	83%

### EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014



#### Observaciones:

- La tendencia deseable del indicador es que se mantenga o incremente con respecto a la base de 2012.
- La percepción de que los servidores públicos del CIBNOR, S.C. actúan y desempeñan sus funciones con enfoque a resultados institucionales es negativa respecto a la percepción observada en el ejercicio 2013. Sin embargo, respecto del ejercicio 2012, tuvo un ligero incremento y se advierte que la línea de tendencia es en sentido ascendente.
- Se reforzará la promoción del conocimiento de la Misión, Visión y Objetivos institucionales para contribuir al logro de resultados.

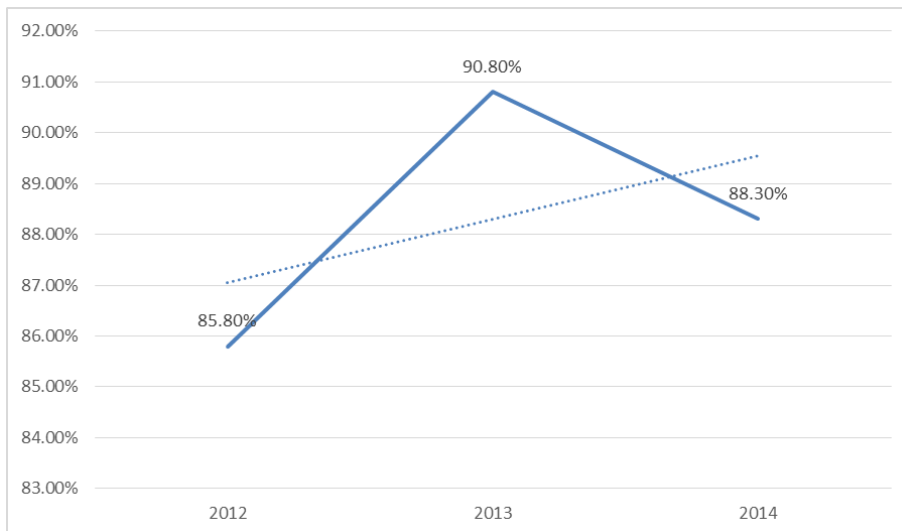
#### Elemento 3: Desempeño con orientación a resultados

**Descripción:** Nivel de percepción respecto a la obtención de resultados institucionales.

**Fórmula:** (Resultados del Reactivo 3 + Reactivo 4 + Reactivo 14 + Reactivo 47 + Reactivo 61) / 5 de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

2012	2013	2014
85.8%	90.8%	88.3%

### EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014



**Observaciones:**

- La tendencia deseable es que el indicador se mantenga o incremente sobre la base del resultado 2012.
- La variación con respecto al ejercicio 2013 fue inferior en 2 puntos porcentuales. Sin embargo, se incrementó respecto a 2012 y la línea de tendencia muestra un sentido ascendente.
- No obstante que el nivel de percepción es bastante aceptable, se continuará promoviendo el conocimiento de la Misión, Visión y Objetivos institucionales para contribuir al logro de resultados institucionales.

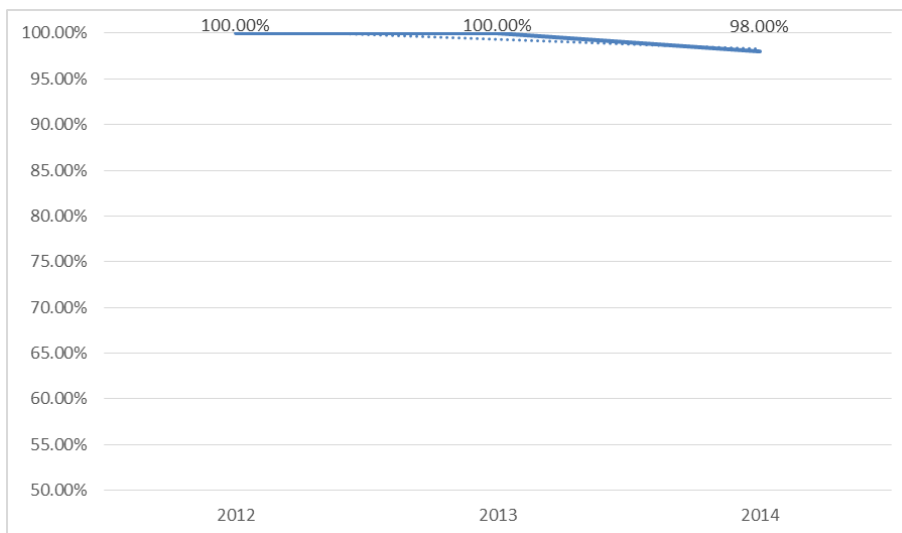
**Elemento 4:** Transparencia y acceso a la información.

**Descripción:** Nivel de atención en las solicitudes de información

**Fórmula:** (Número de solicitudes de información atendidas \* 100) / Número de solicitudes de información recibidas.

2012	2013	2014
100%	100%	98%

### EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014



#### Observaciones

- La tendencia deseable es que el indicador llegue al 100% de cumplimiento. El porcentaje de cumplimiento para 2014 de 98% se debe a que son resultados al 30 de noviembre; se espera al cierre del ejercicio cumplir con dicha meta. Se actualiza el cumplimiento para 2013 debido a que se había reportado al 30 de noviembre de dicho ejercicio.

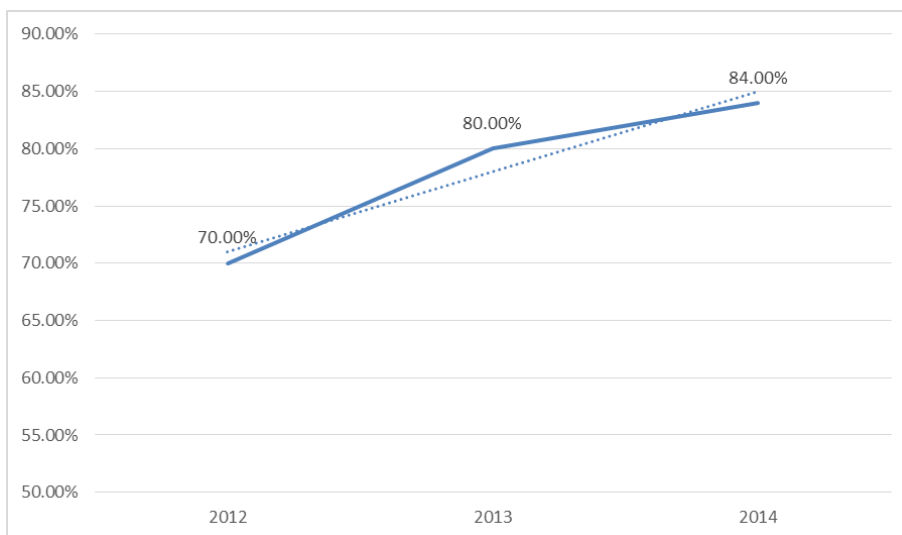
**Elemento 5:** Uso de los recursos y rendición de cuentas.

**Descripción:** Nivel de percepción del servidor público respecto al ejercicio de los recursos gubernamentales y la rendición de cuentas.

**Fórmula:** Resultado del Factor XIII de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

2012	2013	2014
70%	80%	84%

## EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014



### Observaciones

- La tendencia deseable es que el indicador se mantenga o se incremente sobre la base del resultado 2012.
- Se tuvo un incremento de 4 puntos porcentuales con respecto al resultado de 2013. Se observa una clara tendencia positiva.
- La apreciación de los servidores públicos referente al uso responsable y eficiente de los recursos al interior de la institución es positiva. Asimismo, los encuestados por la ECCO, consideran que en el CIBNOR, S.C. las actividades se realizan con apego a la normatividad, procurando la transparencia y el combate a la corrupción.

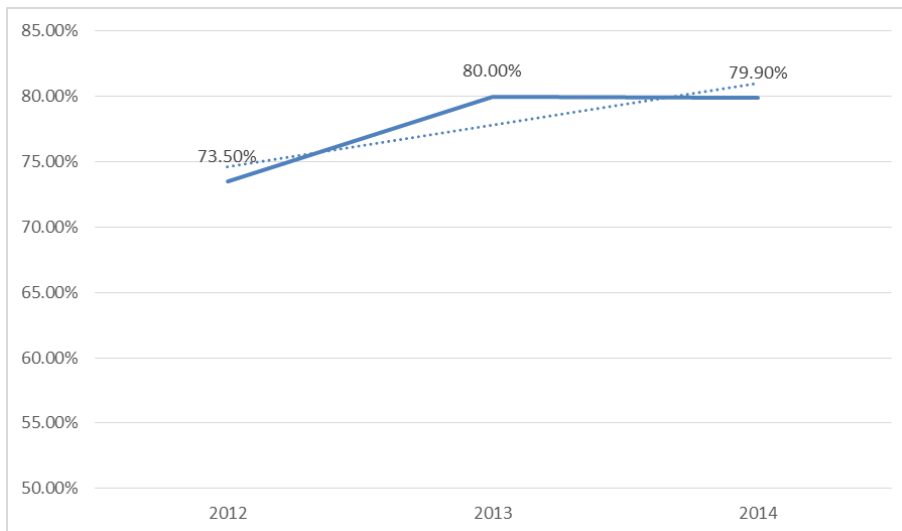
**Elemento 6:** Relaciones con las personas y ambiente laboral.

**Descripción:** Grado de satisfacción laboral del servidor público.

**Fórmula:** (Resultado de Factor V + Resultado de Factor VI) / 2 de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

2012	2013	2014
73.5%	80.0%	79.9%

### EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014



#### Observaciones

- La tendencia deseable del indicador es que se mantenga o se incremente con respecto al resultado del ejercicio 2012.
- Se observó un incremento de 6.4 puntos porcentuales con respecto a 2012 y se mantuvo prácticamente igual al resultado de 2013.
- Se mantiene la percepción por parte de los empleados respecto de la satisfacción con el clima laboral que se desenvuelve al interior de sus áreas.

**Elemento 7:** Desarrollo profesional y humano.

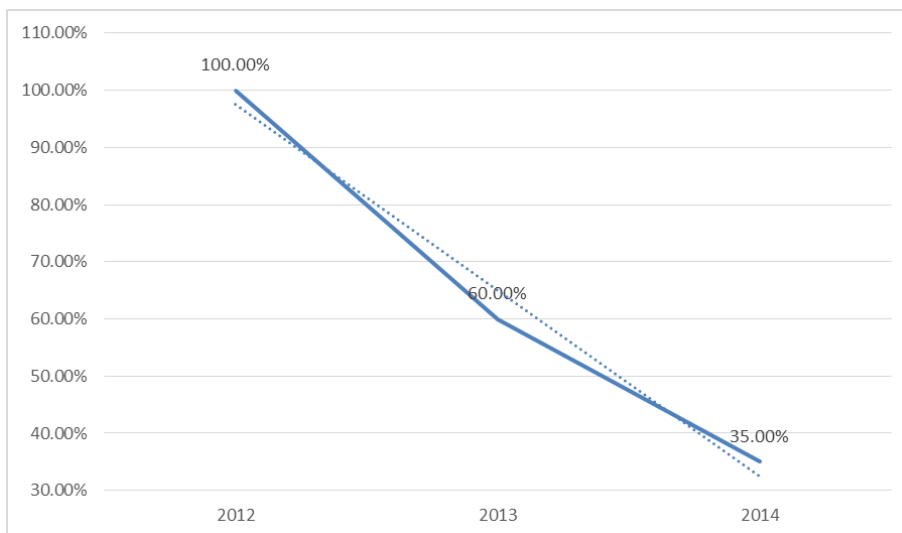
**Descripción:** Número de servidores públicos que recibieron capacitación.

**Fórmula:** (Número de servidores públicos capacitados)\*100 / Total de personal programado

2012	2013	2014
100%	60%	35%



### EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014



#### Observaciones

- La tendencia deseable es que el indicador se mantenga al 100%.
- Tanto en 2013 como en 2014, se observa una baja del nivel de cumplimiento con respecto al ejercicio 2012; durante el ejercicio 2014 se tuvo que reprogramar y racionalizar la partida de gasto de capacitación, con el propósito de fortalecer las actividades sustantivas, asimismo, hubo que reorientar nuestro presupuesto para hacer frente a los daños ocasionados por el huracán “Odile” para retomar nuestras actividades.
- Para el ejercicio 2015 se dará especial atención al cumplimiento de los programas de capacitación.

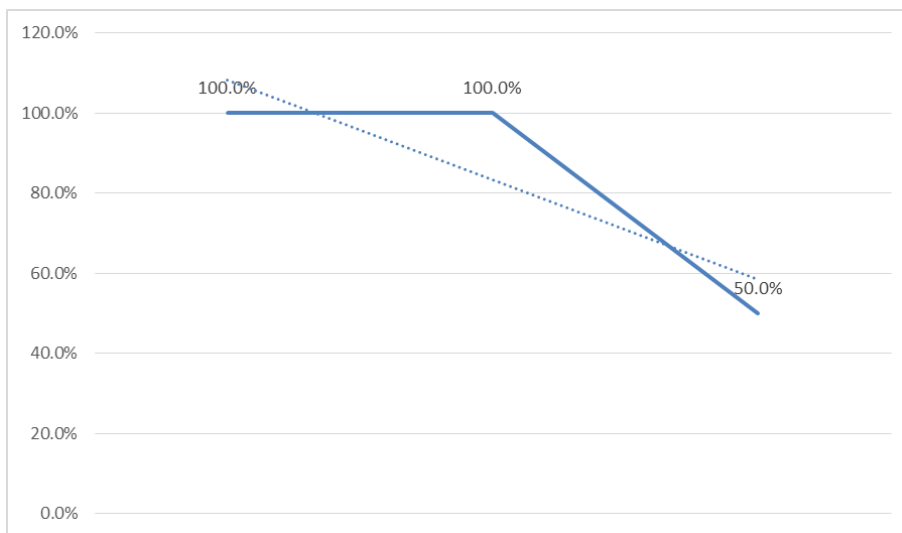
**Elemento 8:** Salud y seguridad.

**Descripción:** Preparación de los centros de trabajo ante eventualidad que comprometa la protección civil.

**Fórmula:** (Número de simulacros realizados)\*100 / Número de simulacros programados.

2012	2013	2014
100%	100%	50%

### EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014



#### Observaciones

- La tendencia deseable es que el indicador se mantenga respecto del observado en el ejercicio 2012.
- En 2014 se dio cumplimiento al 50% de los simulacros sobre protección civil programados. Esto fue derivado de que hubo que reorientar las actividades del área de servicios preventivos a la reactivación del Centro, así como la recuperación de inmuebles y levantamiento de bienes siniestrados por efectos del impacto del huracán “Odile” en el mes de septiembre.

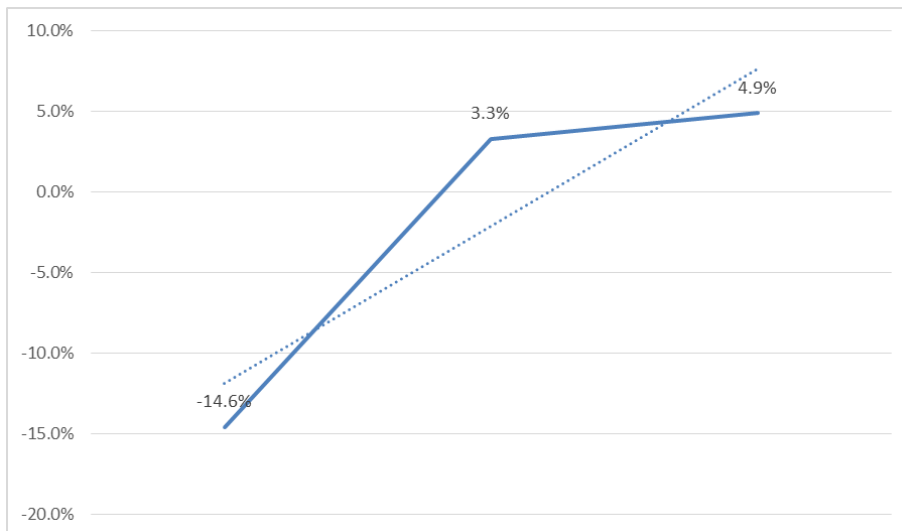
#### Elemento 9: Medio ambiente

**Descripción:** Racionalización del combustible como una medida para generar menos emisiones contaminantes al medio ambiente.

**Fórmula:**  $((\text{Consumo de combustible del año evaluado} - \text{Consumo de combustible del año anterior al evaluado}) / \text{Consumo de combustible del año anterior al evaluado}) * 100$ .

2012	2013	2014
-14.56%	+3.3%	+4.9%

### EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014



**Observaciones:**

- La tendencia deseable es que la variación sea cero o negativa.
- Se observa un incremento de 4.9% con respecto al consumo del ejercicio 2013.
- Aun cuando el consumo de combustibles es primordial para llevar a cabo las actividades sustantivas de la institución, para el ejercicio 2015 se continuará promoviendo el uso racional de dicho insumo.

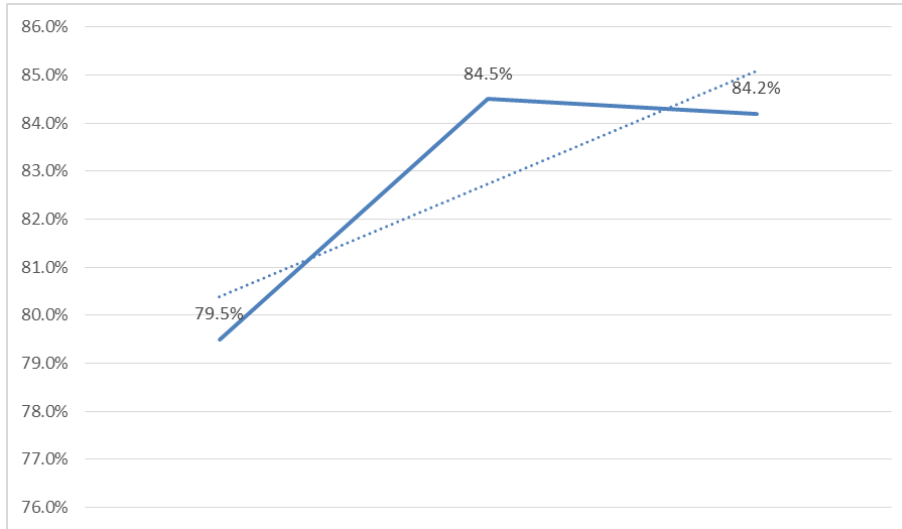
**Elemento 10:** Comportamiento ejemplar.

**Descripción:** Sentido de pertenencia del servidor público hacia la institución.

**Fórmula:** (Resultado Factor XI + Resultado Factor XII) / 2 de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

Resultados 2012	Resultados 2013	
79.5%	84.5%	84.2%

### EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014



#### Observaciones:

- La tendencia deseable es que el indicador se mantenga o se incremente con respecto al del ejercicio 2012.
- En este ejercicio 2014 se observó un incremento de 5 puntos porcentuales con respecto al observado en 2012, y se mantuvo prácticamente igual que en 2013; se advierte un alto sentido de pertenencia en los servidores públicos de la institución.

## EVALUACIÓN ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 2014

### CONCLUSIONES

El Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C., a través de su Comité de Ética, desarrolla acciones que permiten fomentar en sus servidores públicos la observancia de los valores y principios contenidos en el Código de Conducta institucional.

La siguiente tabla resume un comparativo de los resultados obtenidos de los indicadores del Código de Conducta, observado lo siguiente:

Elemento	2012	2013	2014
1. Trabajo dentro del marco de la Ley.	72.5%	80.5%	84.1%
2. Contribución al logro de los objetivos del CIBNOR, S.C.	81%	88%	83%
3. Desempeño con orientación a resultados.	85.8%	90.8%	88.3%
4. Transparencia y acceso a la información.	100%	96.4%	98%
5. Uso de los recursos y rendición de cuentas.	70%	80%	84%
6. Relaciones con las personas y ambiente laboral.	73.5%	80%	79.9%
7. Desarrollo profesional y humano.	100%	60%	35%
8. Salud y seguridad.	100%	100%	50%
9. Medio ambiente.	-14.56%	+3.3%	+4.9%
10. Comportamiento ejemplar.	79.5%	84.5%	84.2

Los elementos “Contribución al logro de los objetivos del CIBNOR, S.C.”, “Desempeño con orientación a resultados”, “Desarrollo profesional y humano”, “Salud y seguridad” y “Medio ambiente” representan áreas en las que debe prestarse atención para llevar a cabo acciones de fortalecimiento, ya que los resultados de los indicadores vienen a ser insumos para promover acciones que contribuyan a una mejor actuación de los servidores públicos en el Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C.