

**Evaluación al Plan de Trabajo Anual
2012
Comité de Ética**

**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SUPERIORES EN
ANTROPOLOGÍA SOCIAL**



INTRODUCCIÓN:

- ✘ Derivado del Plan de Trabajo Anual 2012 que elaboró el Comité de Ética del CIESAS, se presenta la evaluación realizada a través de los indicadores propuestos para tal fin de los 12 aspectos que incluye el Código de Conducta:
 1. Actitud y vocación de servicio, así como conocimiento y observancia de las leyes y normas.
 2. Desempeño y uso del cargo público
 3. Uso transparente y responsable de la información
 4. Uso y asignación de recursos.
 5. Conflicto de intereses
 6. Toma de decisiones
 7. Atención a peticiones y quejas de la sociedad
 8. Relaciones entre servidores públicos del CIESAS
 9. Relaciones con dependencias y entidades de los gobiernos federal, estatal y municipal
 10. Relación con la sociedad
 11. Salud, higiene, seguridad y mejoramiento ecológico
 12. Desarrollo y capacitación

ASPECTO:

ACTITUD Y VOCACIÓN DE SERVICIO, ASÍ COMO CONOCIMIENTO Y OBSERVANCIA DE LAS LEYES Y NORMAS.

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN 2012
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none">•Identidad con la institución y valores•Normatividad y procesos•Gestión del Tiempo•Formación Integrada•Equidad y Género	81 77 80 76 71 Promedio: 77 Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	<ul style="list-style-type: none">•Disciplina y disponibilidad hacia el trabajo que desempeña, así como compromiso institucional	99 Calificación reportada en escala 1/100 Universo evaluado: 157 Servidores Públicos
Programa de estímulos por proyecto para profesores investigadores	<ul style="list-style-type: none">•Evaluación de desempeño académico en docencia•Evaluación de desempeño académico en la gestión institucional•Evaluación de productividad institucional: excelencia y superación académica	<ul style="list-style-type: none">•3411 horas cátedra impartidas•Otorgado a 18 servidores públicos•11.69

ASPECTO: DESEMPEÑO Y USO DEL CARGO PÚBLICO

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> •Recompensas y reconocimientos •Mejora y cambio •Comunicación •Comunicación-Coordinación-Concentración •Gestión del tiempo 	<p style="text-align: right;">76 79 75 75</p> <p style="text-align: center;">80</p> <p style="text-align: center;">Promedio: 77</p> <p style="text-align: center;">Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos</p>
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> •Conocimiento y ejecución del puesto en el desempeño de las funciones asignadas 	<p style="text-align: center;">98</p> <p style="text-align: center;">Calificación reportada en escala 1/100 Universo evaluado: 157 Servidores Públicos</p>
Programa de estímulos por proyecto para profesores investigadores	<ul style="list-style-type: none"> •Evaluación de desempeño académico en docencia •Evaluación de desempeño académico en la gestión institucional •Evaluación de productividad institucional: formación en la investigación, compromiso institucional y autoevaluación cualitativa 	<ul style="list-style-type: none"> •3411 horas cátedra impartidas •Otorgado a 18 servidores públicos <p style="text-align: right;">0.38 0.97 0.61</p> <p style="text-align: center;">•Promedio: 0.65</p>

ASPECTO:

USO TRANSPARENTE Y RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	<ul style="list-style-type: none">•Disciplina y disponibilidad hacia el trabajo que desempeña, así como el compromiso institucional	99 Calificación reportada en escala 1/100 Universo evaluado: 157 Servidores Públicos

ASPECTO:

USO Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none">•Disponibilidad de recursos•Austeridad y combate a la corrupción•Enfoque a resultados y productividad	77 81 82 Promedio: 80 Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	<ul style="list-style-type: none">•Eficacia•Eficiencia	98 98 Promedio: 98 Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo evaluado: 157 Servidores Públicos

ASPECTO: CONFLICTO DE INTERESES

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Normatividad y procesos	77 Calificación reportada en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos
Número de incumplimientos del Código de Conducta en este ámbito		0

ASPECTO: TOMA DE DECISIONES

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Liderazgo y participación •Organización del trabajo	79 79 Promedio: 79 Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos

ASPECTO:

ATENCIÓN A PETICIONES Y QUEJAS DE LA SOCIEDAD

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Calidad y orientación al usuario	82 Calificación reportada en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos
Número de respuestas a solicitudes de información, orientación y quejas		Durante el 2012 se dio respuesta y atención al 100% de las 52 solicitudes de información, requeridas a través del IFAI.

ASPECTO:

RELACIONES ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS DEL CIESAS

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Equidad y género	71 Calificación reportada en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Negociación	99 Calificación reportada en escala 1/100 Universo evaluado: 157 Servidores Públicos
Número de denuncias de acoso y/o hostigamiento sexual		0 No se recibió ninguna denuncia

ASPECTO:

RELACIONES CON DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LOS GOBIERNOS FEDERAL, ESTATAL Y MUNICIPAL

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Número de incumplimientos del Código de Conducta en este ámbito		0
Reporte de participación e importe de donativos a campañas de la Cruz Roja		Participación 68 servidores públicos Donativo: \$11,070.00
Programa de estímulos por proyecto para profesores investigadores	•Evaluación de productividad institucional: vinculación	0.45

ASPECTO:

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Calidad y orientación al usuario	82 Calificación reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos
Programa de estímulos por proyecto para profesores investigadores	•Evaluación de productividad institucional: vinculación	0.45

ASPECTO:

SALUD, HIGIENE, SEGURIDAD Y MEJORAMIENTO ECOLÓGICO

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Calidad de vida laboral	81 Calificación reportada en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Disciplina	99 Calificación reportadas en escala 1/100 Universo evaluado: 157 Servidores Públicos
Reporte de prácticas de acciones de Protección Civil y participantes de las mismas		•Macrosimulacro de evacuación por sismo, 19 septiembre 2012 •Curso de Protección Civil impartido por personal de la Delegación Tlalpan, 12 horas de capacitación, asistentes aproximados: 25
Reporte de acciones y resultados de reutilización en papelería y material de oficina		En las diferentes áreas de la Institución se reutilizan carpetas para archivo, hojas y material de oficina

ASPECTO:

SALUD, HIGIENE, SEGURIDAD Y MEJORAMIENTO ECOLÓGICO

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Reporte de acciones y resultados del uso racional de agua, papel, y energía eléctrica	del uso racional de agua,	<ul style="list-style-type: none">•Se supervisó a través del personal de vigilancia, el apagado de equipos eléctricos de informática y alumbrado en general en horarios nocturnos y los días inhábiles.•Se promovieron acciones de ahorro a los empleados del Organismo, como el apagado de equipos y alumbrado de sus oficinas en horarios de comida y en caso de ausencias prolongadas de sus áreas labores o cuando asistan a reuniones de trabajo.•Se unificaron horarios de trabajo de todo el personal con el fin de que se lleven a cabo las acciones de ahorro de energía eléctrica, agua, teléfono, mensajería, entre otros.•En los casos de los sistemas de alumbrado para áreas comunes de mediana o gran magnitud, se instalaron apagadores por secciones menores.•Adquisición de material eléctrico con nuevas tecnologías (Con sello FIDE) que garanticen el ahorro de energía y más durabilidad y levantamiento del inventario de necesidades.•Se llevó a cabo una revisión permanente a sanitarios, cisternas, llaves e instalaciones, para evitar fugas de agua.

ASPECTO: DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> •Capacitación y desarrollo •Colaboración y trabajo en equipo •Formación integrada 	<p style="text-align: center;">78 75 76</p> <p style="text-align: center;">Promedio: 76</p> <p style="text-align: center;"><small>Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 78 Servidores Públicos</small></p>
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Potencial de desarrollo y mejoramiento profesional	97
Reporte de acciones de capacitación		<p style="text-align: center;">18 acciones de capacitación 141 servidores públicos capacitados 275 horas con 30 minutos de capacitación</p>

CONCLUSIÓN:

Derivado del Plan de Trabajo propuesto por el Comité de Ética del CIESAS, cabe señalar que se realizó la evaluación a todos los indicadores, tomando en cuenta diversos instrumentos que se aplicaron durante el ejercicio 2012 en la institución, destacando que:

- ✘ No se llevó a cabo ningún incumplimiento al Código de Conducta.
- ✘ No se recibió ninguna denuncia de acoso y/o hostigamiento sexual.

El resto de las calificaciones obtenidas de los indicadores son consideradas en un rango aceptable, pudiendo detectar los más bajos como áreas de oportunidad que sirvan de base para plantear las metas a lograr durante el 2013.