

# Evaluación al Plan de Trabajo Anual 2013

## Comité de Ética

Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en  
Antropología Social



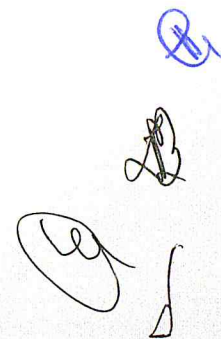
Handwritten marks in blue ink, including a circled 'B', a signature, and a checkmark.

## Introducción:

- A continuación se presenta la evaluación de los 12 aspectos que integran el Código de Conducta, realizada a través de los indicadores propuestos para tal fin y acorde al Plan de Trabajo Anual 2013 elaborado por el Comité de Ética del CIESAS.

### ASPECTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CIESAS

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 2013	<ul style="list-style-type: none"><li>•Identidad con la institución y valores</li><li>•Normatividad y procesos</li><li>•Gestión del Tiempo</li><li>•Formación Integrada</li><li>•Equidad y Género</li></ul>	80  70 77 73 68 <b>Promedio: 73</b> Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 Servidores Públicos
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Disciplina y disponibilidad hacia el trabajo que desempeña, así como compromiso institucional	100  Calificación reportada en escala 1/100 Universo evaluado: 160 Servidores Públicos
Programa de estímulos por proyecto para profesores investigadores	<ul style="list-style-type: none"><li>•Evaluación de desempeño académico en docencia</li><li>•Evaluación de desempeño académico en la gestión institucional</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•2435 horas cátedra impartidas</li><li>•Otorgado a 19 servidores públicos</li></ul>



# ASPECTO: DESEMPEÑO Y USO DEL CARGO PÚBLICO

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Reconocimiento laboral</li> <li>•Mejora y cambio</li> <li>•Comunicación</li> <li>•Comunicación-Coordinación-Concentración</li> <li>•Gestión del tiempo</li> </ul>	<p>75 76 70 71 77</p> <p><b>Promedio: 74</b> Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 Servidores Públicos</p>
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Conocimiento y ejecución del puesto en el desempeño de las funciones asignadas	<p>99</p> <p>Calificación reportada en escala 1/100 Universo evaluado: 160 Servidores Públicos</p>
Programa de estímulos por proyecto para profesores investigadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evaluación de desempeño académico en docencia</li> <li>•Evaluación de desempeño académico en la gestión institucional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•2435 horas cátedra impartidas</li> <li>•Otorgado a 19 servidores públicos</li> </ul>







**ASPECTO:**

**USO TRANSPARENTE Y RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN**

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Disciplina y disponibilidad hacia el trabajo que desempeña, así como el compromiso institucional	99 Calificación reportada en escala 1/100 Universo evaluado: 160 Servidores Públicos

**ASPECTO:**

**USO Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS**

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Disponibilidad de recursos	75
	•Austeridad y combate a la corrupción	78
	•Enfoque a resultados y productividad	82
		<b>Promedio: 78</b> Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 Servidores Públicos
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Eficacia	99
	•Eficiencia	99
		<b>Promedio: 99</b> Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo evaluado: 160 Servidores Públicos

{ 5 }

*(Handwritten marks and signatures)*



**ASPECTO:**  
**CONFLICTO DE INTERESES**

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Normatividad y procesos	70 Calificación reportada en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 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	73 76 <b>Promedio: 74</b> Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 Servidores Públicos

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'G' and 'f' at the bottom, and a circled 'B' at the top right.



## ASPECTO:

# ATENCIÓN A PETICIONES Y QUEJAS DE LA SOCIEDAD

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Calidad y orientación al usuario	79 Calificación reportada en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 Servidores Públicos
Número de respuestas a solicitudes de información, orientación y quejas		Durante el 2013 se ha dado respuesta y atención a 57 solicitudes de información requeridas a través del IFAI. y 14 más están siendo atendidas.

## ASPECTO:

# RELACIONES ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS DEL CIESAS

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Equidad y género	68 Calificación reportada en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 Servidores Públicos
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Negociación	100 Calificación reportada en escala 1/100 Universo evaluado: 160 Servidores Públicos
Número de denuncias de acoso y/o hostigamiento sexual		0 No se recibió ninguna denuncia

(7)

Handwritten signatures and marks at the bottom right of the page.



**ASPECTO:**

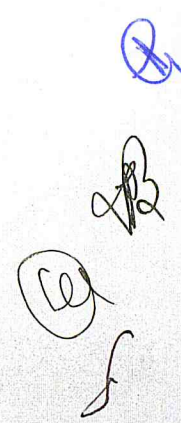
**RELACIONES CON DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LOS GOBIERNOS FEDERAL, ESTATAL Y MUNICIPAL**

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 75 servidores públicos Donativo: \$13,685.00

**ASPECTO:**

**RELACIÓN CON LA SOCIEDAD**

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Calidad y orientación al usuario	79 Calificación reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 Servidores Públicos

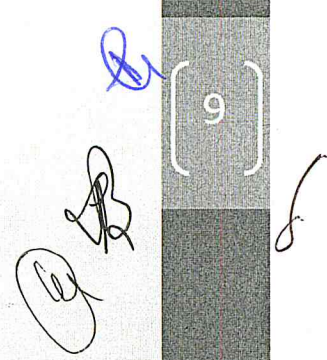




**ASPECTO:**

**SALUD, HIGIENE, SEGURIDAD Y MEJORAMIENTO ECOLÓGICO**

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	•Calidad de vida laboral	79 Calificación reportada en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 Servidores Públicos
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Disciplina	99 Calificación reportadas en escala 1/100 Universo evaluado: 160 Servidores Públicos
Reporte de prácticas de acciones de Protección Civil y participantes de las mismas	•Macrosimulacro de evacuación por sismo, 19 septiembre 2013	
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. No se adquirió: inmuebles, mobiliario y equipo, vehículos y no se remodelaron oficinas.	

  
[ 9 ]



**ASPECTO:**

**SALUD, HIGIENE, SEGURIDAD Y MEJORAMIENTO ECOLÓGICO**

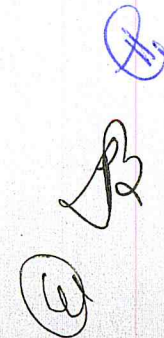
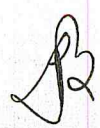

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Reporte de acciones y resultados del uso racional de agua, papel, y energía eléctrica		<ul style="list-style-type: none"><li>•Se supervisó a través del personal de vigilancia, el apagado de equipos eléctricos de informática y alumbrado en general en horarios nocturnos y los días inhábiles.</li><li>•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.</li><li>•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.</li><li>•En los casos de los sistemas de alumbrado para áreas comunes de mediana o gran magnitud, se instalaron apagadores por secciones menores.</li><li>•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.</li><li>•Se llevó a cabo una revisión permanente a sanitarios, cisternas, llaves e instalaciones, para evitar fugas de agua.</li></ul>





## ASPECTO: DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

INDICADOR	FACTOR	EVALUACIÓN
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacitación y desarrollo</li> <li>•Colaboración y trabajo en equipo</li> <li>•Formación integrada</li> </ul>	<p>76 71 73</p> <p><b>Promedio: 73</b> Calificaciones reportadas en escala 1/100 Universo de respuesta: 61 Servidores Públicos</p>
Programa de Estímulos al desempeño del personal administrativo y de apoyo	•Potencial de desarrollo y mejoramiento profesional	97
Reporte de acciones de capacitación		7 acciones de capacitación 88 servidores públicos capacitados 822 horas de capacitación

f



## CONCLUSIONES:

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 2013 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 2014.

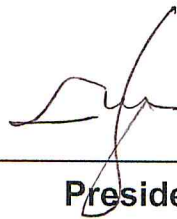
Aunado a lo anterior se realizaron las siguientes actividades:

- El día 24 de abril de 2013 se llevo a cabo el foro: "*Una aproximación a la cultura de los derechos ante el hostigamiento sexual y laboral*" contando con la participación de los servidores públicos de las casas del D.F. y por videoconferencia en las sedes del interior de la república mexicana.
- Se cumplió con la elección de los miembros del Comité para el ejercicio 2013.
- Se realizó la inserción del Código de Conducta de la pagina web institucional y se hizo la difusión respectiva a través del correo interno a 374 servidores públicos.
- Se elaboró y difundió a través del correo interno institucional un folleto que incluye el procedimiento para presentar una queja al mismo número de servidores públicos del punto anterior.
- Como última acción del año, este documento será difundido a través de la página web institucional.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a circled signature and a signature with a flourish.

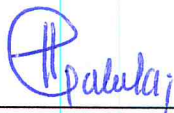


**NOTA.** El día 29 de noviembre de 2013 se reúnen los integrantes del Comité de Ética para analizar una queja recibida, la cual, al momento de elaborar este informe se encuentra en la apertura del expediente y en estudio del caso.



---

**Presidente**  
Lic. Rufino Serrano Sierra



---

**Secretaria Ejecutiva**  
C.P. Heidy G. Rivera Rivera



---

**Representante del SUTICIESAS**  
C. Luz del Carmen Belmudez Bonilla



---

**Miembro Electo**  
Dra. Elena Azaola Garrido