INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y MÉTODO PARA MEDIR Y EVALUAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS

CONTENIDO

PORTADA	1
CONTENIDO	2
GLOSARIO	3
INTRODUCCIÓN	4
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y MÉTODO PARA MEDIR Y EVALUAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS (ECCO)	5

GLOSARIO

Bases: Las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

Código de Conducta: El instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad a propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

Código de Ética: El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, a que se refiere el presente Acuerdo;

Comité: El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. En su caso, los subcomités o comisiones permanentes o temporales que se establezcan conforme a los Lineamientos generales;

Comité de Control y Desempeño Institucional: El Comité referido en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010 y sus reformas;

Entidades: Las consideradas como entidades paraestatales en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal;

Lineamientos generales: Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

Reglas de integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el presente Acuerdo, y

Unidad: La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

INTRODUCCIÓN

El Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C. tiene el compromiso de establecer los medios necesarios para contribuir a que los servidores públicos que colaboran en la Institución, actúen de manera ejemplar contribuyendo a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones;

Con la finalidad de evaluar el grado de cumplimiento a lo establecido en el Código de Conducta por parte del personal del CICY, se definieron los siguientes indicadores obtenidos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional que aplica la Secretaría de la Función Pública a los Servidores Públicos de la Institución. En el año 2015 se obtuvieron los resultados que aparecen en las siguientes tablas:

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y MÉTODO PARA MEDIR Y EVALUAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS (ECCO)

NO. DE REACTIVO	REACTIVO	CALIFICACIÓN POR REACTIVO	ASPECTOS A MEDIR DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA.	CALIFICACIÓN POR ASPECTO A MEDIR
59	Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	93	**Bien Común**	93
51	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	92	**Generosidad**	93
4	Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	94		
12	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	89	**Identidad Institucional**	90
27	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	86		
45	Me siento orgulloso(a) de ser parte de mi institución.	95		
70	En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	85		
55	Me siento feliz haciendo mi trabajo.	94		
38	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	79	**Igualdad y Equidad de Genero**	80
71	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	80		
44	Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.	83	**Integridad y Honestidad**	80
11	Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	77		
69	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	87	**Imparcialidad**	87
5	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	71	**Justicia y Actitud frente a la Corrupción**	82
28	En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.	83		
60	En mi institución si veo corrupción la denuncio.	88		
67	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	79		
48	Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	88		
53	Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	82	**Liderazgo**	84

39	Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.	86		
10	Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	79		
33	Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.	87		
3	En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	86	**Rendición de Cuentas**	85
19	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	71		
36	Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.	90		
20	Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).	77		
54	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	87		
47	Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	97		
37	En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	89	**Respeto**	89
41	Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	89		
46	Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	80	**Transparencia**	84
13	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	88		