

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA
EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE
CONDUCTA**



**RESULTADO DE LA APLICACIÓN:
“ENCUESTA AL CÓDIGO DE CONDUCTA”**

En el marco de los Lineamientos Generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento éticos de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, el Comité de Ética elaboró la encuesta con el propósito de recabar información acerca del nivel en que el personal de El Colegio conocen y aplican los principios y compromisos contenidos en el Código de Conducta.

De esta manera, con la finalidad de continuar con las acciones que el Comité de Ética de El Colegio comprometió en su Programa de Trabajo 2014, se presenta este Reporte, que incluye un análisis de los resultados de la encuesta realizada al personal de El Colegio.

Los resultados permitirán identificar aspectos de mejora relativos a la honestidad, transparencia, tolerancia, equidad, responsabilidad, respeto y confianza que generen un buen clima laboral, ejerciendo la equidad de género y la no discriminación.

**Comité de Ética
El Colegio de San Luis, A.C.**

RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA



METODOLOGÍA:

- La encuesta fue enviada a todo el personal de la institución -100 personas aproximadamente-, y se obtuvo la participación únicamente del 22%, es decir, respondieron 22 personas.
- Para la aplicación de la encuesta se utilizó la herramienta Share Point y estuvo disponible durante 5 días hábiles.

RESULTADOS:

En el Programa Anual 2014 el Comité de Ética comprometió los indicadores siguientes:

1. Porcentaje de cumplimiento en la actualización del Código de Ética al mes de junio.

Este indicador reporta que se cumplió al 100% ya que el Comité de Ética aprobó la última actualización del Código de Ética el 25 de junio de 2014. A la fecha estaba pendiente la integración de dos profesores investigadores al Comité, de preferencia un hombre y una mujer para propiciar un equilibrio en el componente de género. Posteriormente se efectuará la revisión y en su caso la actualización del Código de Conducta.

2. Porcentaje de trabajadores que conocen el Código de Conducta, con base en la aplicación de la Encuesta

De los 22 servidores públicos que respondieron la encuesta, el 73% conoce el Código de Conducta de El Colegio de San Luis, A.C. El resultado revela un área de oportunidad para el Comité de Ética, por lo que, se diseñarán acciones que permitan alcanzar una mayor difusión del Código de Conducta.

3. Quejas presentadas por el incumplimiento del Código de Conducta durante 2014, se presenta el indicador siguiente:

INDICADOR DE EVALUACIÓN.

$$\text{INDICADOR} = \frac{\text{No. DE QUEJAS ATENDIDAS}}{\text{No. DE QUEJAS RECIBIDAS}} \times 100$$

Este indicador alcanza un índice de cumplimiento al 100% en razón de que, el Comité de Ética no ha recibido quejas.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA

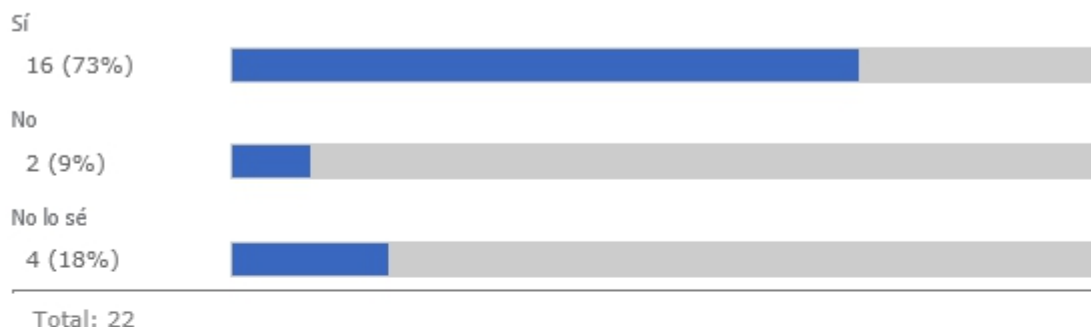


Es importante señalar, que el Comité de Ética publicó en la página web institucional en el apartado de “Sitios de Interés” dos ligas que dan origen a la presentación de quejas y denuncias, una a la Secretaría de la Función Pública y otra al Órgano Interno de Control de El Colegio o al Comité de Ética, además que se cuenta con dos buzones de quejas y/o sugerencias instaladas en la Recepción y en la Biblioteca institucional.

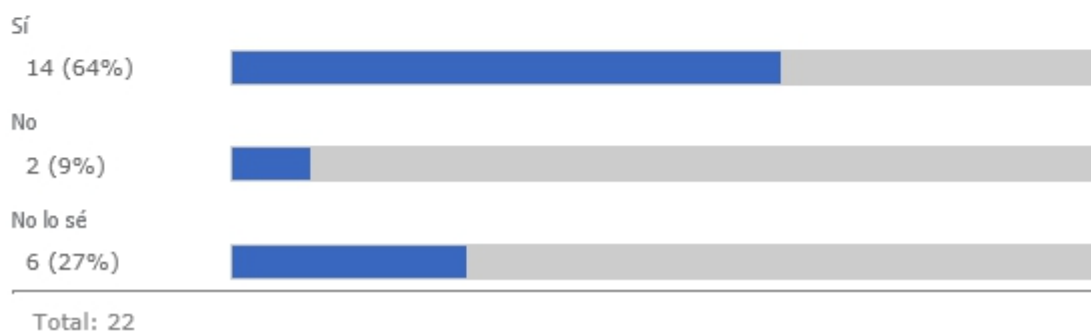


4. En seguida se presentan los resultados obtenidos en la encuesta:

1. ¿El Colegio cuenta con Códigos de Ética y de Conducta Actualizados?



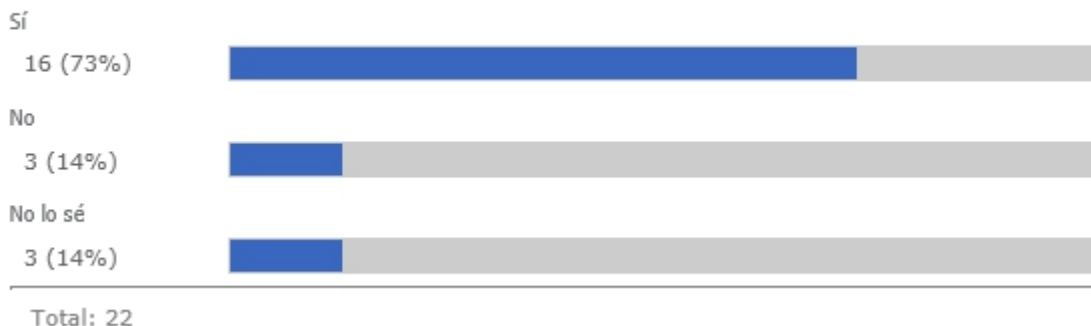
2. ¿El Código de Conducta se encuentra publicado en la página de Internet de El Colegio?



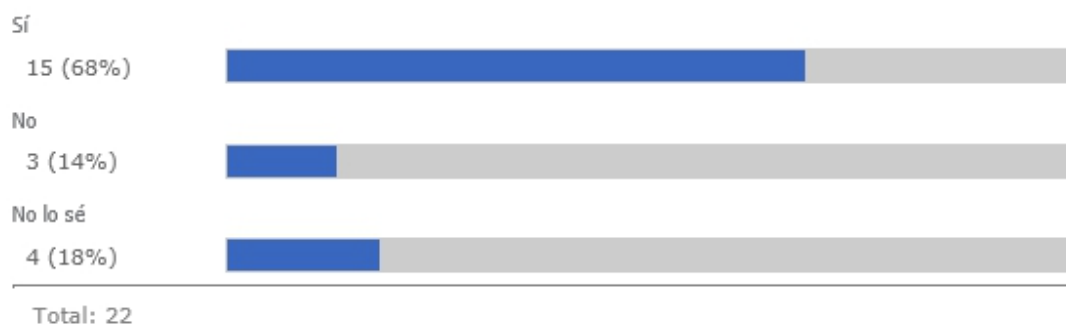
RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA



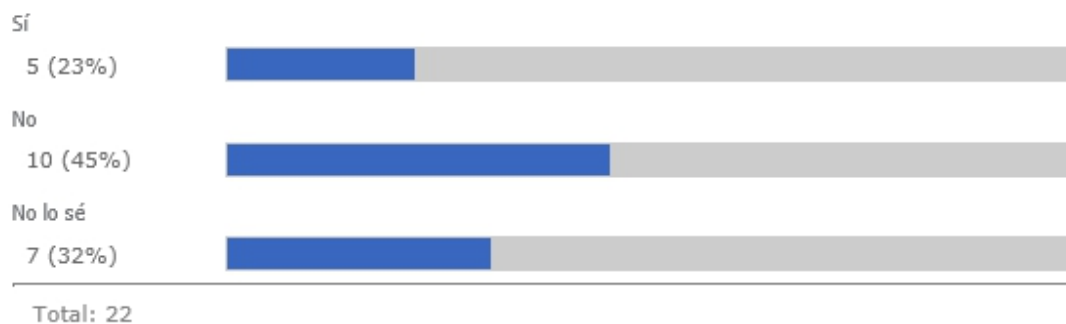
3. ¿El Código de Conducta le permite recordar con facilidad los valores de El Colegio?



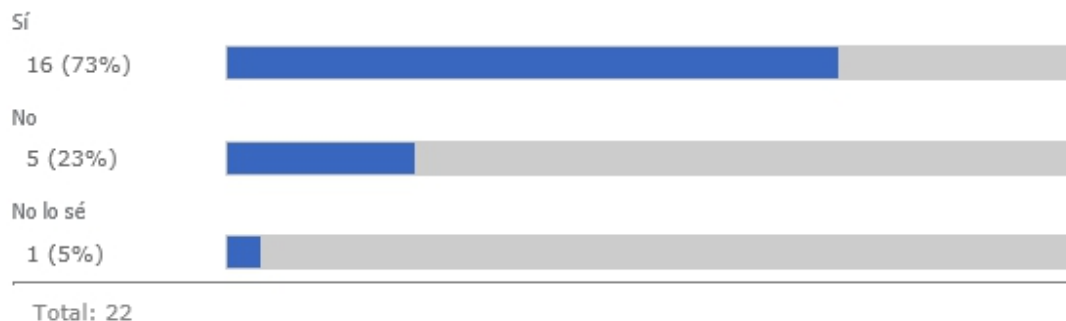
4. ¿El Código de Conducta es claro y maneja un lenguaje sencillo?



5. ¿Conoce si se ha presentado alguna queja por el incumplimiento al Código de Conducta?



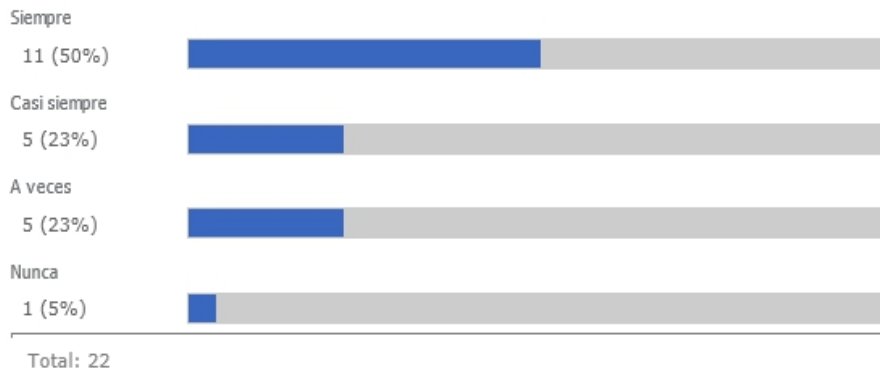
6. ¿Conoce la normatividad aplicable a su trabajo?



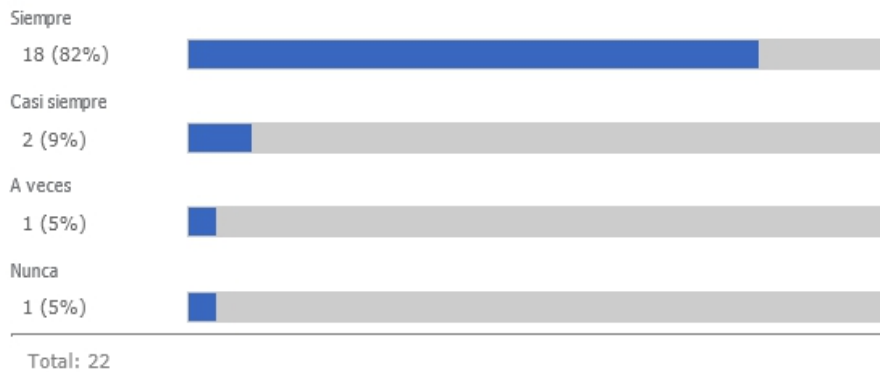
RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA



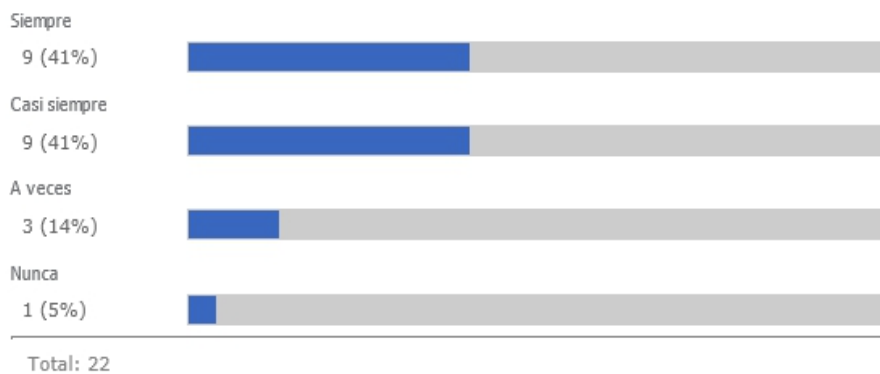
7. ¿En su área de trabajo se actúa conforme los principios y valores contenidos en el Código de Conducta de El Colegio?



8. ¿En su desempeño laboral pone en práctica los principios y valores contenidos en el Código de Conducta?



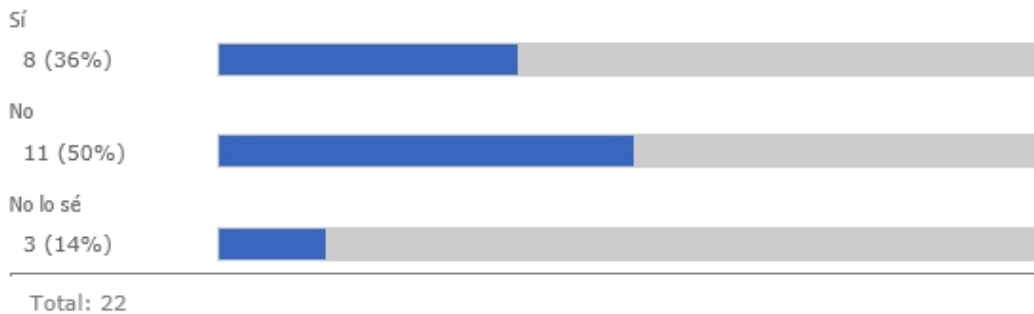
9. ¿Considera que sus compañeros se desempeñan con la debida responsabilidad y objetividad en sus actividades laborales?



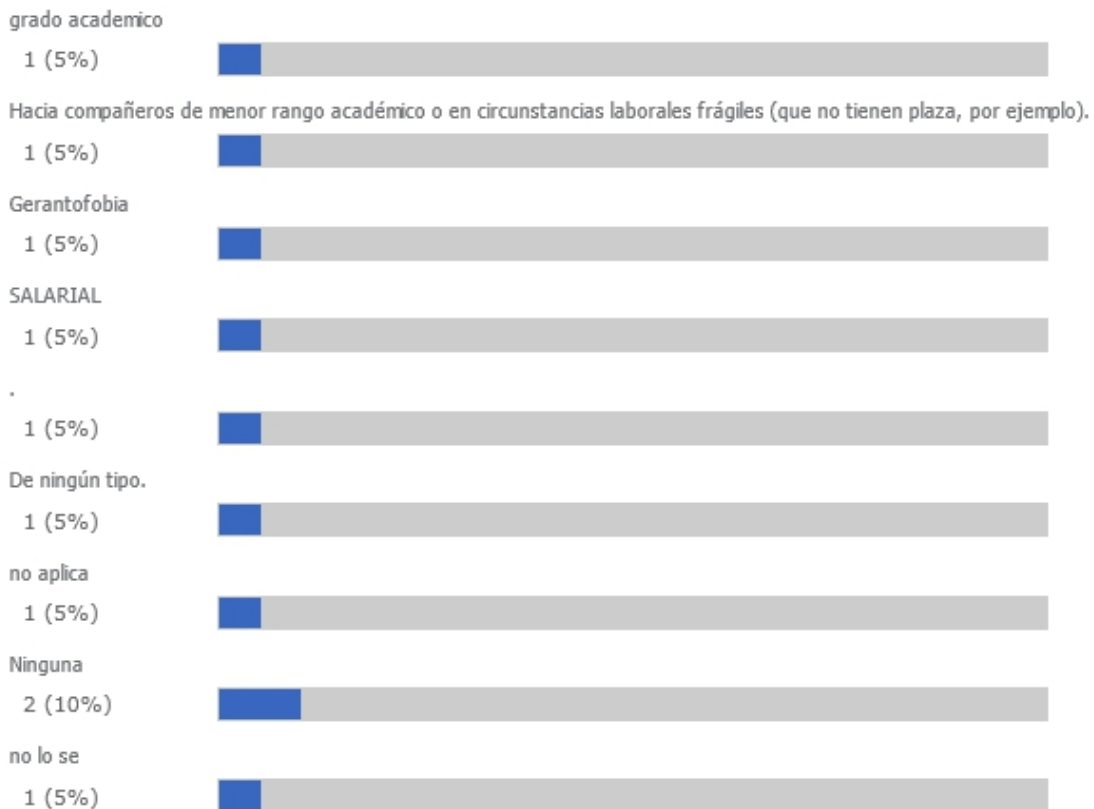
RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA



10. ¿Considera usted que al interior de El Colegio existe algún tipo de discriminación?



11. ¿De qué tipo?

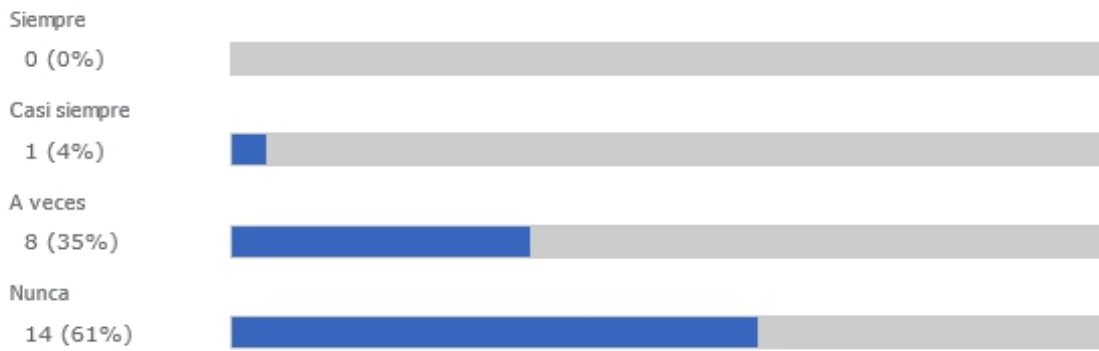


RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA



Total: 20

12. ¿Cree usted que los intereses personales interfieren en el desempeño de sus actividades?

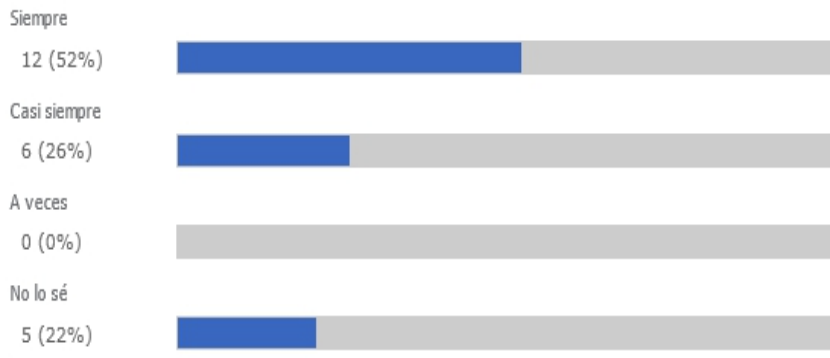


Total: 23

RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA

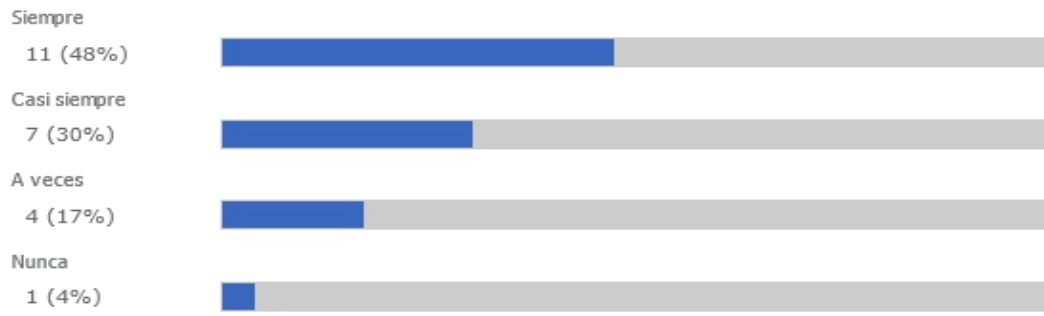


13. ¿Los recursos asignados a El Colegio se aplican de acuerdo con las disposiciones legales y las necesidades de la institución?



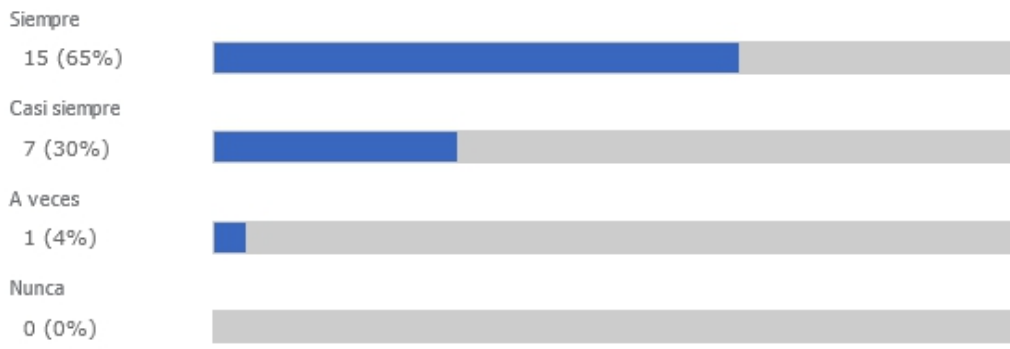
Total: 23

14. ¿Considera que en El Colegio se le da un trato digno, equitativo e incluyente?



Total: 23

15. ¿En su área de trabajo se respeta el horario laboral?

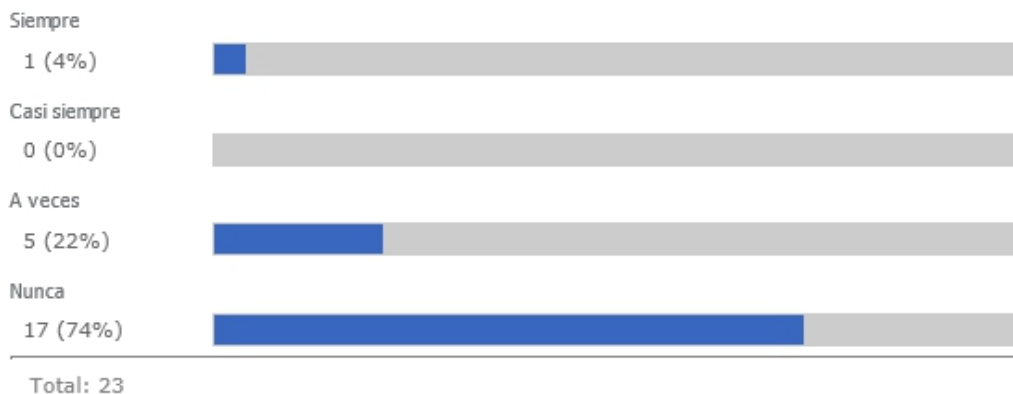


Total: 23

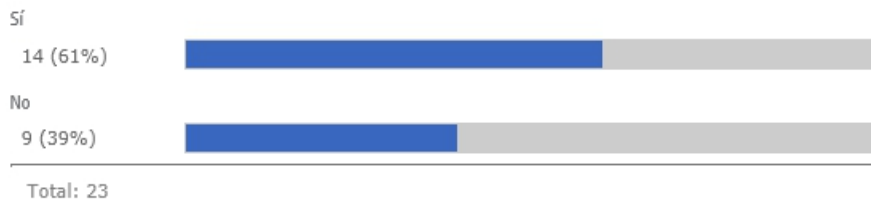
RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA



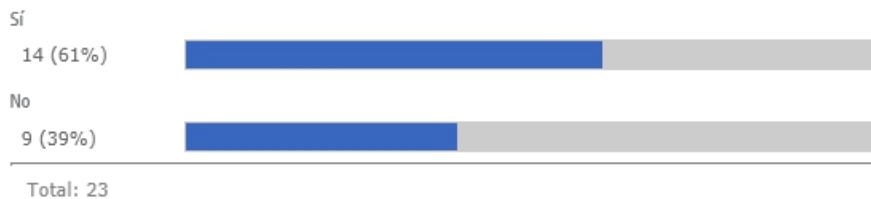
16. ¿En algún momento se le ha negado la participación a cursos de capacitación institucional?



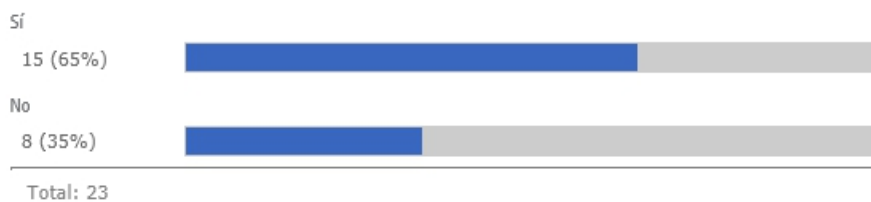
17. ¿Conoce usted las políticas institucionales para el uso e instalación de software en los equipos de El Colegio?



18. ¿Está usted informado de que en El Colegio existen comités e instancias que reciben y atienden quejas y/o sugerencias?

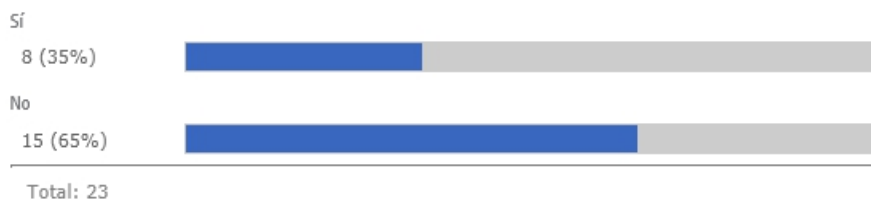


19. ¿Sabe usted si en El Colegio se fomenta la transparencia y el combate a la corrupción?



20. ¿Está usted interesado en participar en el Comité de Ética?

En caso afirmativo, lo invitamos a establecer comunicación con el Comité de Ética



RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA



21. Comparta alguna sugerencia o propuesta para promover acciones a favor de la integridad y comportamiento ético del personal adscrito a El Colegio

- A. Que no se permita la inclusión al comité de ética de personas que no tengan PROBA integridad. Se ve como una burla para la comunidad que alguien que sabemos que no la tiene forme parte de ese comité.
- B. La ética no se adquiere como un producto. Un profesional . Ni se ingiere como medicamento. Es cuestión de PRINCIPIOS MORALES emanados de la educación y el contexto social en que se desarrolla el individuo.
- C. Que se imparta la materia a partir de la filosofía para que se entienda que la Ética está directamente vinculada al pensamiento del ser humano.
- D. Que se le de mayor difusión a los valores y principios éticos que contiene el Código de Conducta a todo el personal, en especial a los Investigadores que creen que no les aplica y que solo se rigen por el Estatuto Académico.
- E. Una autoevaluación que sea guiada por algún ente externo con profesionalismo.
- F. Que participen más los investigadores y no solo critiquen
- G. Es necesario continuar construyendo esta cultura en la organización
- H. Que las autoridades traten a TODOS de forma digna.
- I. Pienso que el COLSAN es un centro de generación e implementación de políticas públicas en materia de ciencia, tecnología e innovación. Con esto en mente, pienso que el mejor modelo de trabajo para el COLSAN, tanto para administrativos como para los académicos es el modelo de desarrollo organizacional de Elmore. Me permito poner las ideas principales de dicho modelo:

1. Las organizaciones deberían funcionar para satisfacer las necesidades psicológicas y sociales fundamentales de los individuos, para estar así en condiciones de ofrecer mejores resultados.

2. Las organizaciones deberían estructurarse de tal suerte que maximizaran el control, la participación y el compromiso individuales en todos los niveles. La minimización del control jerárquico y la distribución de responsabilidad en la toma de decisiones a todos los niveles representa la mejor estructura organizacional.

3. Un proceso efectivo de toma de decisiones en las organizaciones depende de la creación de grupos eficaces de trabajo. La calidad de las relaciones interpersonales en las organizaciones determina en buena medida la calidad de las decisiones.

4. El proceso de implementación es, necesariamente, un proceso de creación de consenso y de adaptación entre quienes elaboran las políticas y los responsables de la implementación. El problema central de la implementación reside en la capacidad del proceso mismo para generar consenso en torno a las metas, propiciar el ejercicio de la autonomía individual y de fomentar el compromiso con la política por parte de quienes deben ponerla en práctica (Elmore, 1996: 219-221).

Creo que dicho modelo traería un mejor clima organizacional, nos permitiría trabajar mas productivamente y mejoraría mucho la calidad de las políticas públicas que agendamos e implementamos (por ejemplo, el abrir un doctorado y certificarlo ante el PNPC es una implementación de la Ley de Ciencia y Tecnología y de la Ley Orgánica del CONACYT).

- J. Establecer lazos de comunicación menos impersonales, que permitan la interacción personal, cercana, por ejemplo realizar visitas a las distintas áreas.
- K. Promover un mayor respeto en el trato entre los miembros de la comunidad
- L. Que se nivele por igual a todo el personal administrativo del colsan, obviamente revisando antigüedad, comportamiento y productividad, no solo al personal "preferente" se le suba de plaza.
- M. Por este tipo de acciones hay mucha inconformidad, de lo contrario todos tendríamos un ambiente de trabajo más saludable.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2014 PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA



CONCLUSIONES:

El reto de construir un buen gobierno, implica también contar con servidores públicos con una sólida cultura ética y de servicio a la sociedad, que estén absolutamente convencidos de la dignidad e importancia de su tarea.

Entre las acciones a realizar por el Comité de Ética se encuentran las siguientes:

- Poner a disposición de los trabajadores de El Colegio, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos para garantizar el adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.
- Actualizar el Código de Conducta que permita fomentar una mayor participación del personal, de tal manera que en la actuación de los servidores públicos, impere invariablemente una conducta digna, que responda a las necesidades de la sociedad y oriente su desempeño en situaciones específicas, con lo cual se pretende propiciar una plena vocación de servicio público, en beneficio de la comunidad.
- Difundir los valores y principios éticos que contiene el Código de Conducta a todo el personal.