

COMITÉ DE ÉTICA DE LA CONAFOR

PROCESO DE EVALUACIÓN DE INDICADORES DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA, 2014

Contexto general.

El 20 de enero de 2014 se aprobó el Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética.

Los indicadores se determinaron con base en la información existente en la CONAFOR, lo que permite calcular eficientemente el valor de los mismos. Estos permiten evaluar el comportamiento ético de las y los servidores públicos, de acuerdo con la **“Política Institucional de Integridad de la CONAFOR”**, guía que orienta el actuar en el trabajo y la convivencia en la institución.

Entre las fuentes de información, destacan los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional realizada del 08 al 26 de septiembre de 2014; que por segunda ocasión se realizó con el sistema de la Secretaría de la Función Pública.

Encuesta de Autoevaluación de Control Interno realizada del 18 de marzo al 11 de abril de 2014. Además de los datos proporcionados por el Órgano Interno de Control, la Gerencia de Recursos Humanos y la Coordinación General de Educación y Desarrollo Tecnológico.

Resultados.

Se determinó que el período de evaluación comprendiera hasta el tercer trimestre de 2014 o su equivalente con corte al mes de noviembre, de acuerdo a cada indicador, los resultados se presentan a continuación:

Responsabilidades administrativas.

- **Sanciones.** Resultaron sancionados 24 servidores, de los cuales son por responsabilidades administrativas. Este indicador tiene un decremento en la cantidad de sanciones ya que pasó de 33 a 24, no se refleja directamente en el indicador porque el porcentaje se obtiene sobre el total de sanciones. Dichas sanciones se debe a omisión en las declaraciones de situación patrimonial; de conformidad al artículo 37 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Encuesta de Clima Organizacional.

Para la presentación de los indicadores que a continuación se mencionan se consideraron los resultados emitidos por la Secretaría de la Función Pública.

- **Participación en la encuesta Clima Organizacional.**

| Universo | | Número de participantes | | Porcentaje de participación | | Tendencia del indicador | Se cumplió con la meta |
|----------|------|-------------------------|------|-----------------------------|------|-------------------------|------------------------|
| 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | | |
| 2105 | 1823 | 1252 | 1512 | 59% | 83% | Incremento | Sí |

- Del universo de 1823 servidores, participaron 1512 servidores públicos. Con respecto al año inmediato anterior se refleja un incremento en la participación del personal del 28.92%.

- **Difusión efectiva del Código de Conducta de CONAFOR.** Para este indicador se consideró la siguiente pregunta:

- **"En mi institución hay códigos de ética y conducta actualizados".**

| Calificación | | Tendencia del indicador | Se cumplió con la meta |
|--------------|------|-------------------------|------------------------|
| 2013 | 2014 | | |
| 80 | 86 | Incremento | Sí |

- Del 2013 a 2014 se incrementó la calificación en porcentaje de 6.97%

- **Combate a la corrupción.** Para este indicador se consideró la siguiente pregunta:

- **"En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad".**

| Calificación | | Tendencia del indicador | Se cumplió con la meta |
|--------------|------|-------------------------|------------------------|
| 2013 | 2014 | | |
| 74 | 80 | Incremento | Sí |

- Del 2013 a 2014 se incrementó la calificación en porcentaje de 7.5%

• **Equidad y Género. Para este indicador se consideraron las siguientes preguntas:**

- **“En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad”.**

| Calificación | | Tendencia del indicador | Se cumplió con la meta |
|--------------|------|-------------------------|------------------------|
| 2013 | 2014 | | |
| 68 | 73 | Incremento | Sí |

- Del 2013 a 2014 se incrementó la calificación en porcentaje de 6.85%

- **“En mi área, el acoso y hostigamiento sexual son inaceptables y sancionables”.**

| Calificación | | Tendencia del indicador | Se cumplió con la meta |
|--------------|------|-------------------------|------------------------|
| 2013 | 2014 | | |
| 82 | 86 | Incremento | Sí |

- Del 2013 a 2014 se incrementó la calificación en porcentaje de 4.66%

Encuesta de Control Interno.

- Con base a la percepción de las 05 personas que integran el nivel estratégico (Director General, Director General Adjunto, Coordinadores Generales y Jefes de Unidad) y que participaron en la encuesta, los resultados reflejan que se tiene un porcentaje de cumplimiento del **92.4%** con relación a la existencia, actualización y difusión del Código de Conducta de la CONAFOR.

| Porcentaje de cumplimiento del elemento 1.1.C | | Tendencia del indicador | Se cumplió con la meta |
|---|-------|-------------------------|------------------------|
| 2013 | 2014 | | |
| 84% | 92.4% | Incremento | Sí |

- De 2013 a 2014 se incrementó en un 9.1% el porcentaje de cumplimiento.

- Capacitación del Código de Conducta de la CONAFOR. A continuación se muestra la tabla resumen con el porcentaje de cumplimiento de las y los servidores públicos obligados a realizar el curso en línea “Código de Conducta”:

| Servidores públicos obligados (as) | | Porcentaje de cumplimiento al cierre | |
|------------------------------------|------|--------------------------------------|------|
| 2013 | 2014 | 2013 | 2014 |
| 256 | 211 | 45.7% | 56% |

- Del 2013 a 2014 el porcentaje de cumplimiento fue del 18.4%

Horario.

- **Puntualidad:** Este indicador se obtiene del total de registros de entrada del personal de toda la CONAFOR por nivel. No existe comparativo con respecto al 2013 ya que es el primer año que se realiza el cálculo.

Primer cuatrimestre (Enero-abril)

| Nivel | No. registros periodo | No. registros 9 o antes | Porcentaje por nivel |
|-------|-----------------------|-------------------------|----------------------|
| PQ | 21280 | 3821 | 18% |
| PA | 57840 | 16072 | 28% |
| O | 43120 | 11335 | 26% |
| N | 13840 | 3798 | 27% |

Segundo cuatrimestre (Mayo-agosto)

| Nivel | No. registros periodo | No. registros 9 o antes | Porcentaje por nivel |
|-------|-----------------------|-------------------------|----------------------|
| PQ | 21280 | 4087 | 19% |
| PA | 57840 | 16660 | 29% |
| O | 43120 | 12130 | 28% |
| N | 13840 | 3811 | 28% |

Tercer cuatrimestre (Con corte a noviembre, queda pendiente diciembre)

| Nivel | No. registros periodo | No. registros 9 o antes | Porcentaje por nivel |
|-------|-----------------------|-------------------------|----------------------|
| PQ | 15960 | 3349 | 21% |
| PA | 433380 | 12690 | 3% |
| O | 32340 | 8926 | 28% |
| N | 10380 | 2882 | 28% |

- **Promedio de horas de trabajo:** Este indicador del promedio de horas laboradas por nivel sin considerar el horario de comida. La muestra es igual que el indicador.

Primer cuatrimestre (Enero-abril)

| Nivel | Promedio Horas trabajadas |
|-------|---------------------------|
| PQ | 8.04 |
| PA | 8.15 |
| O | 8.24 |
| N | 8.39 |

Segundo cuatrimestre (Mayo-agosto)

| Nivel | Promedio Horas trabajadas |
|-------|---------------------------|
| PQ | 8.19 |
| PA | 8.34 |
| O | 8.41 |
| N | 9.03 |

Tercer cuatrimestre (Con corte a noviembre, queda pendiente diciembre)

| NIVEL | Promedio Horas trabajadas |
|--------------|----------------------------------|
| PQ | 8.26 |
| PA | 8.35 |
| O | 8.42 |
| N | 9.03 |

Acciones de mejora.

En este 2014, se observa una mejoría en el número de participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional; sin embargo, es un compromiso el implementar acciones para atender los comentarios y necesidades expresados en la misma.

Durante 2014, se refleja un avance sustancial en este año en:

- **Se logró una mayor participación en la Encuesta de Clima Organizacional.**
- **Reducción del rezago de empleados que no han realizado la capacitación sobre el Código de Conducta.**
- **Mejorar en los indicadores sobre la intimidación y maltrato y el hostigamiento y acoso sexual.**

Lo anterior, será considerado en la **Cuarta Sesión Ordinaria del Comité de Ética** a celebrarse el 09 de diciembre de 2014. Las acciones de mejora a ejecutarse durante 2015 serán propuestas que realicen las y los integrantes del Comité de Ética y en base a los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.