

# **COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA**

Resultados obtenidos de la Encuesta de Evaluación Interna de  
Satisfacción del Código de Conducta del  
Instituto Nacional de Antropología e Historia

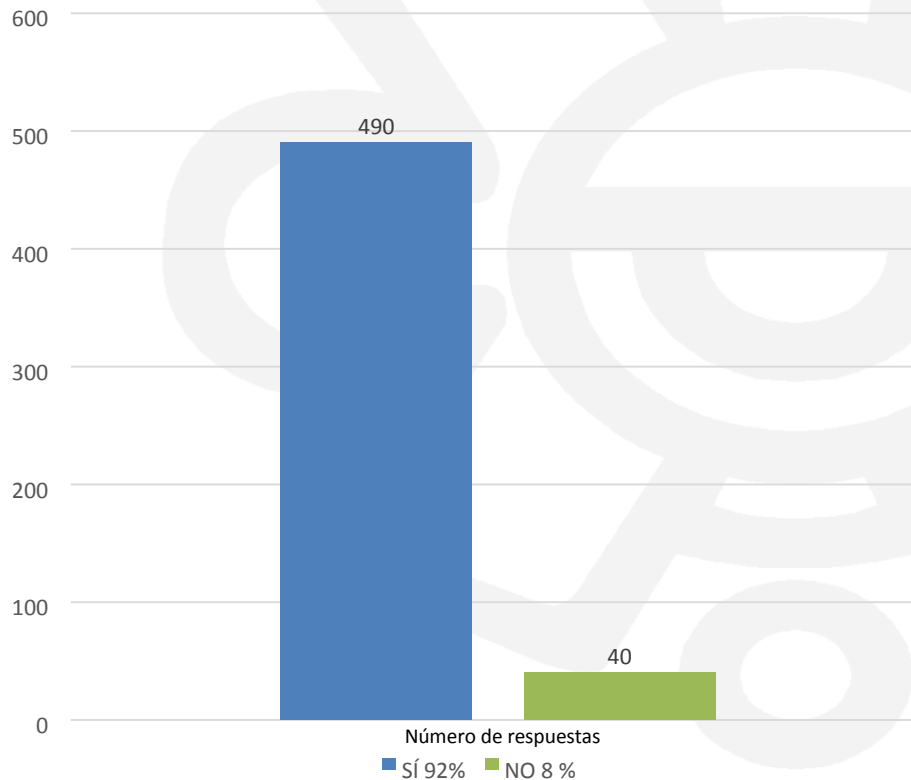
2018

## ANTECEDENTES

Con el objetivo de medir el cumplimiento de los principios y obligaciones éticos que rigen a los servidores públicos del Instituto Nacional de Antropología e Historia, establecidos en el Código de Conducta del Instituto, se realizó la Encuesta de Evaluación Interna de Satisfacción de dicho Código.

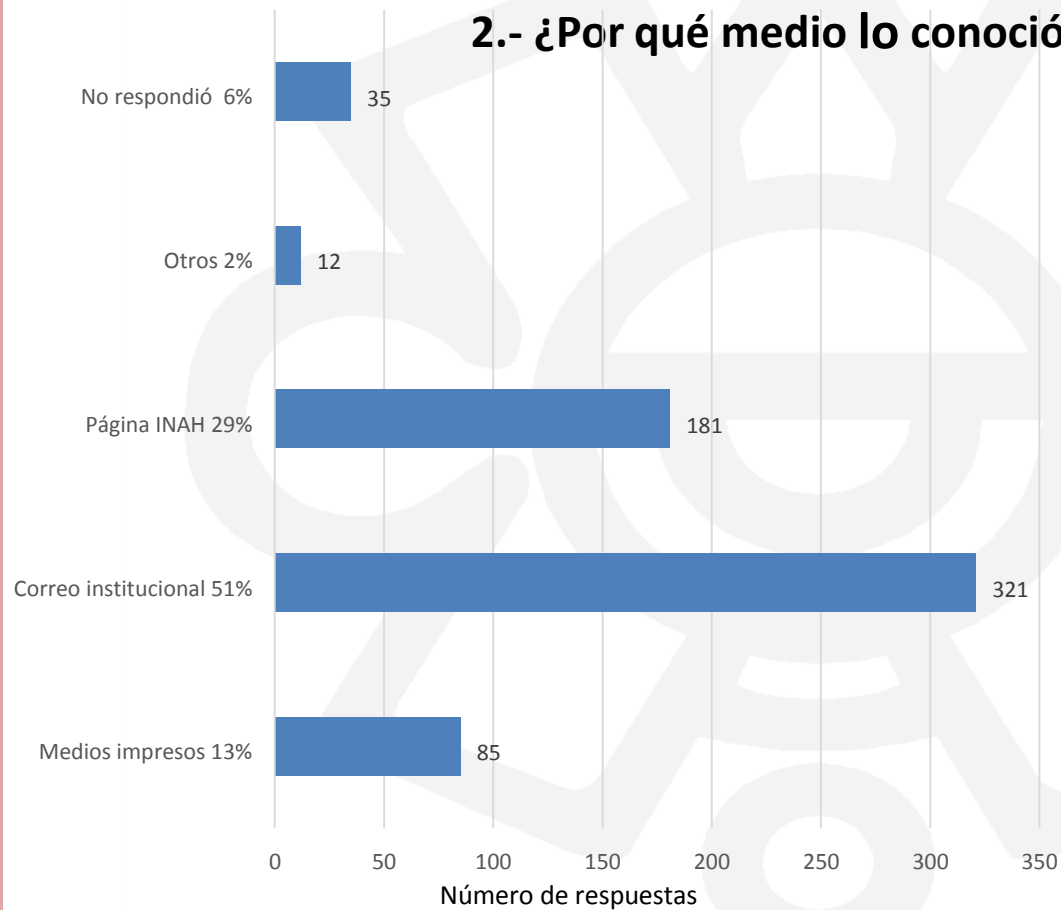
La encuesta se realizó del 11 al 26 de julio del 2018, estaba integrada por 30 reactivos, de los cuales uno era de sugerencias, y comprendían las diferentes materias del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, como son: Conflictos de Interés, No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual .

## 1.- ¿Conoce el Código de Conducta del INAH?



En total se recibieron 530 encuestas, de las cuales el 92.45% de los participantes dijeron conocer el Código de Conducta del INAH.

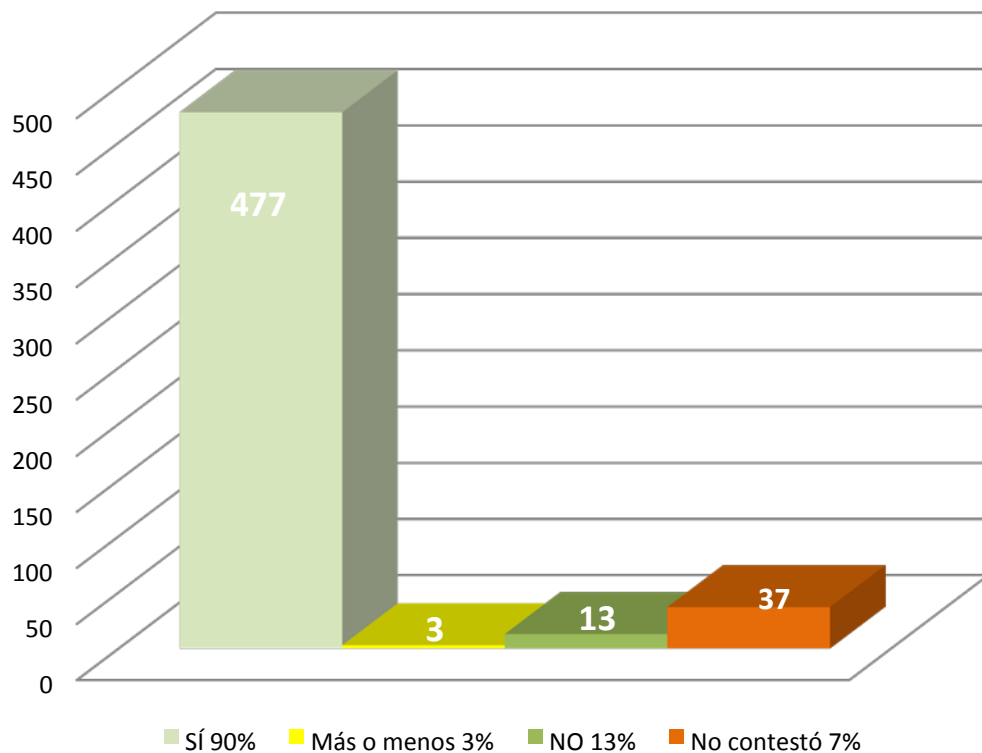
## 2.- ¿Por qué medio lo conoció?



El 51% de los participantes manifestó haberlo conocido a través del correo institucional.

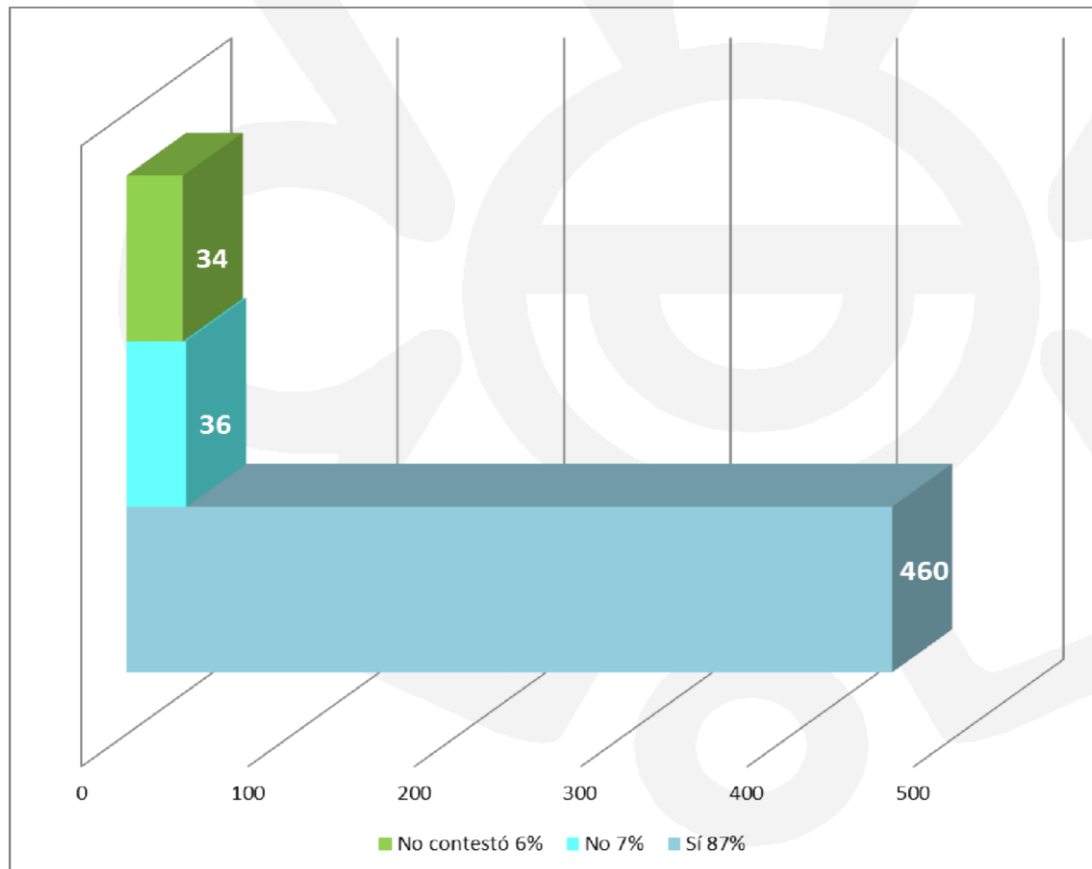
Nota: Algunos encuestados dieron más de una respuesta

### 3.- ¿El Código de Conducta es claro y maneja un lenguaje sencillo?



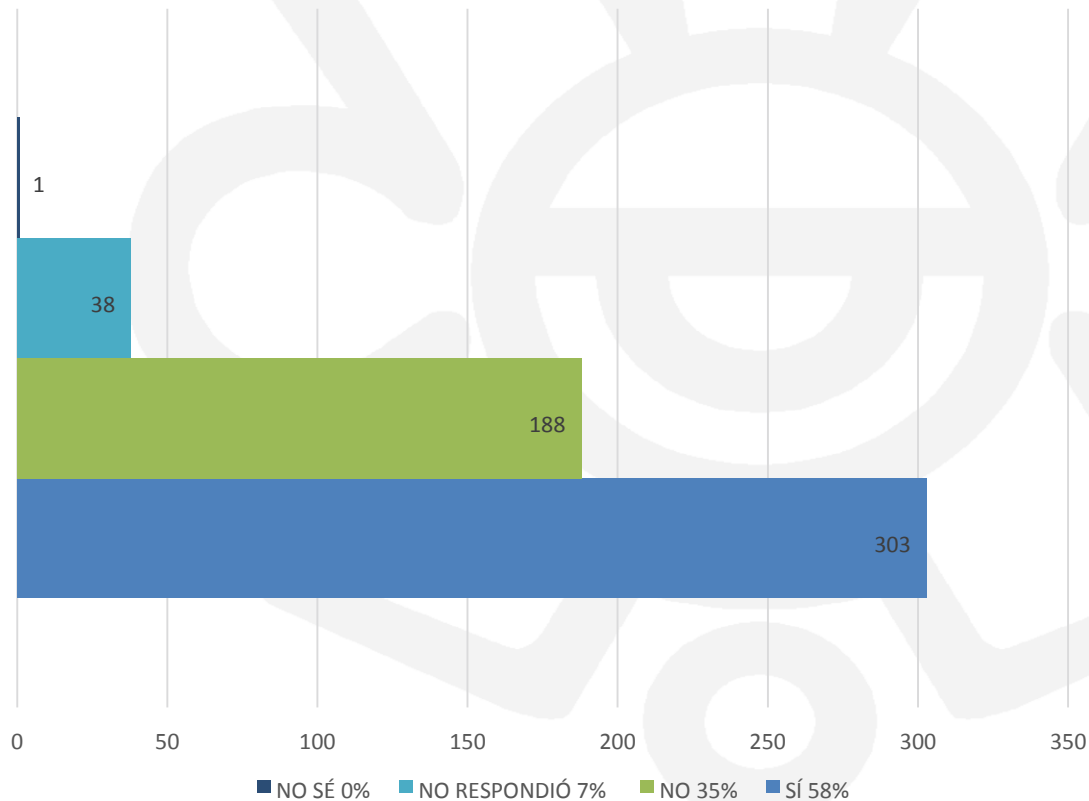
El 90% de los encuestados reconocieron que el lenguaje empleado es claro y sencillo.

#### 4.- ¿Considera que el Código de Conducta incluye todos los temas éticos que resultan de importancia en su centro de trabajo?



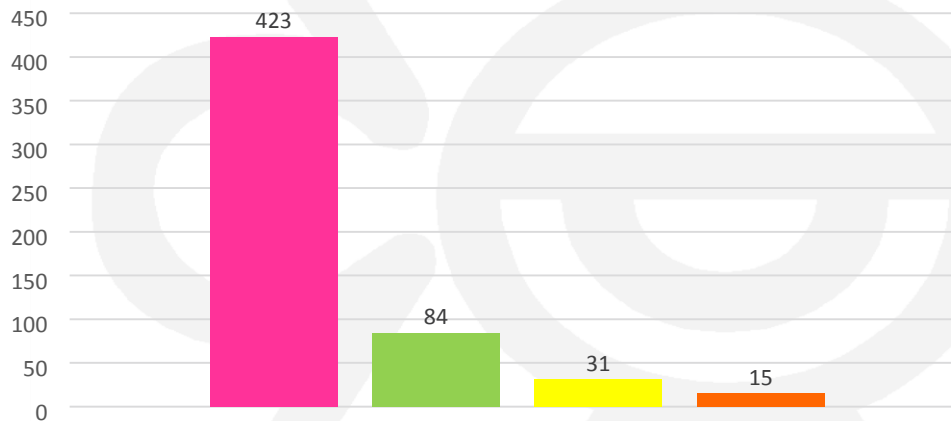
El 87% de los participantes aceptaron que los temas éticos incluidos en el Código de Conducta del INAH, son considerados importantes en sus centros de trabajo.

## 5.- ¿Considera que el Código de Conducta es cumplido y aplicado por todos los trabajadores del Instituto?



El 58% de los encuestados del INAH considera que el Código de Conducta se cumple dentro del Instituto.

## 6.- ¿Cuál es el objetivo o fin del Código de Conducta?



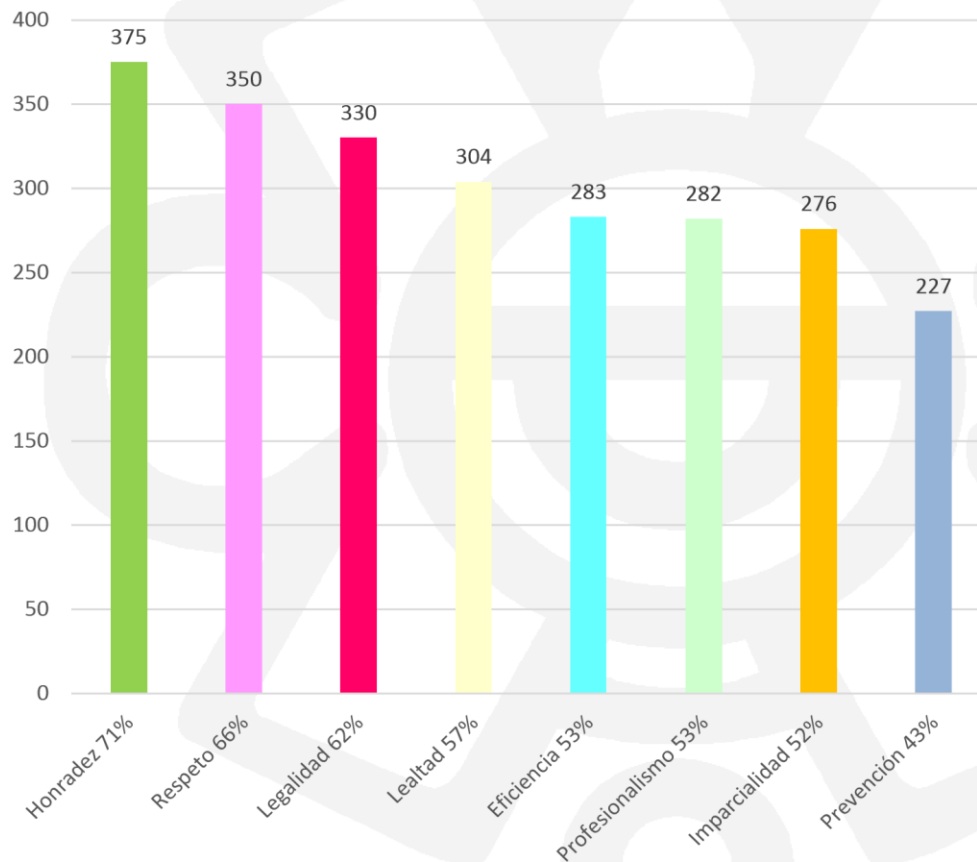
- Contar con un marco normativo que concentre los deberes éticos y morales que deben cumplir los servidores públicos adscritos al INAH 80 %
- Asegurar la transparencia y eficacia dentro de la Institución 16 %
- No contestó 6 %
- Garantizar el desempeño 3 %

El 80% de los consultados coincidió en que el objetivo del Código de Conducta es Contar con un marco normativo que concentre los deberes éticos y morales que deben cumplir los servidores públicos del INAH.

Nota: pregunta con respuesta múltiple



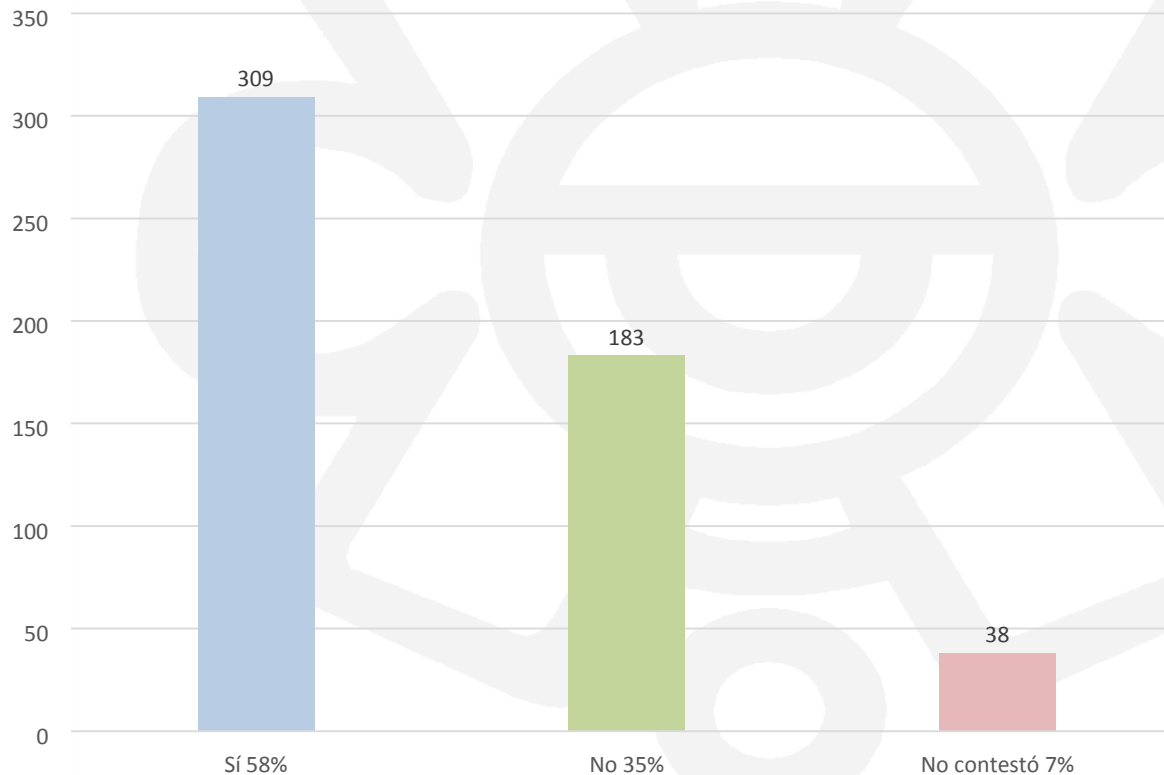
## 7.- ¿Conoce los principios que lo rigen?



El 71% de los consultados reconocieron a la Honradez como uno de los principios que rigen al Código de Conducta del INAH, seguido del Respeto, con 66% y la Legalidad con el 62%

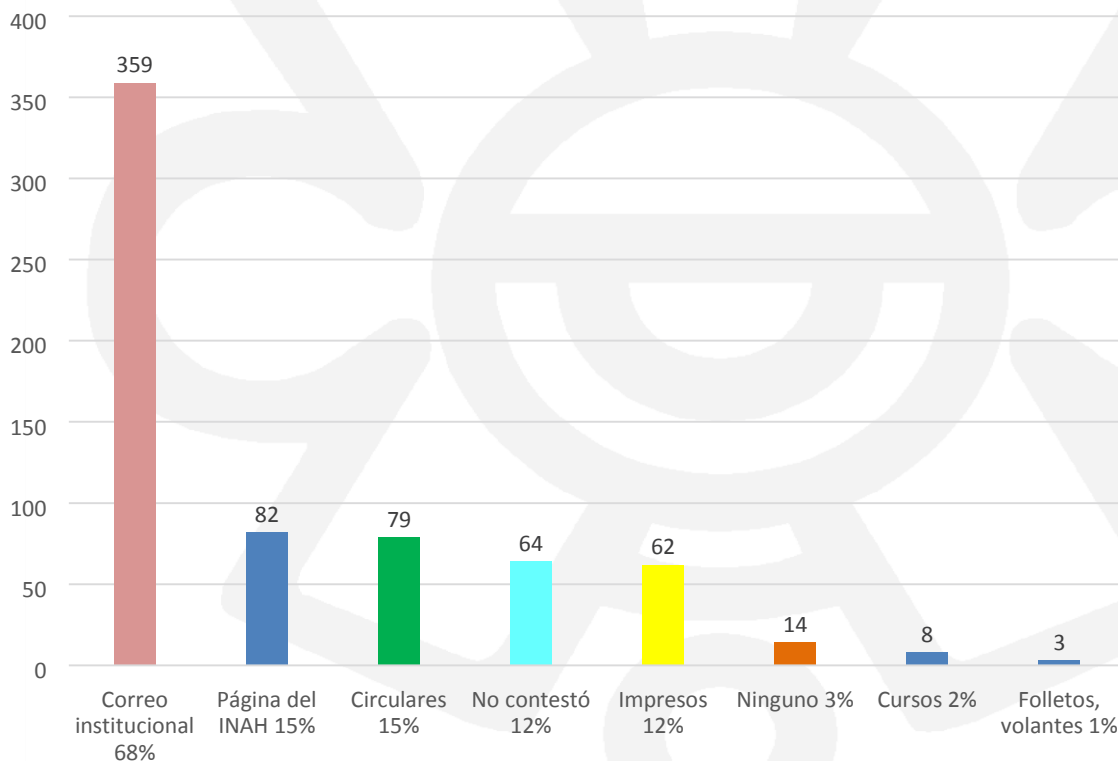
Nota: Pregunta con respuesta de opción múltiple.

## 8.- ¿Conoce las acciones de difusión que ha realizado el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés?



El 58% de los trabajadores encuestados conocen las acciones de difusión que ha emprendido el Comité de Ética.

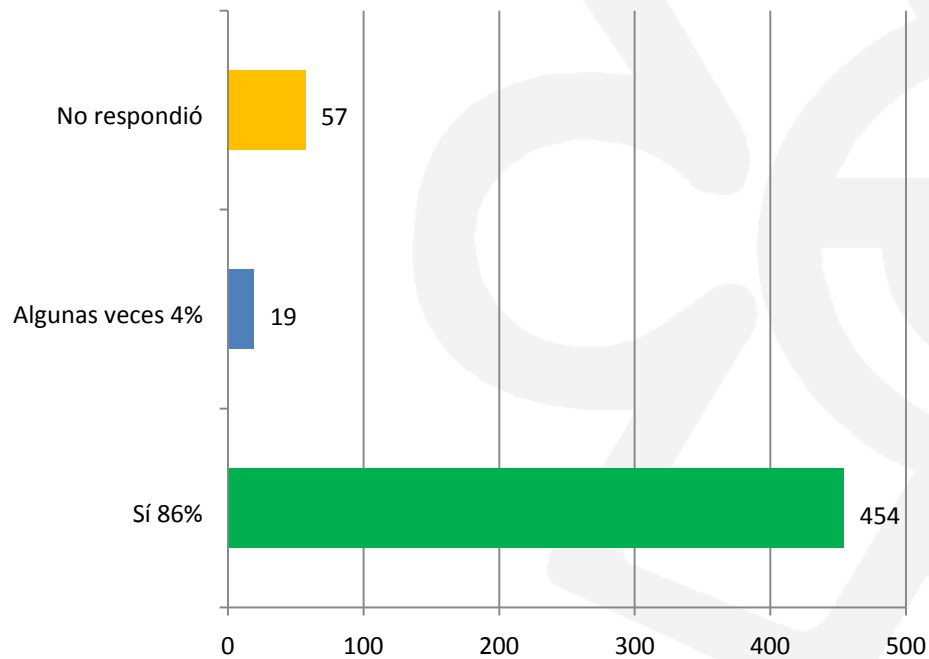
## 9.- ¿Cómo fue difundido el Código de Conducta en su centro de trabajo?



El 68% de los encuestados expresó que el medio más utilizado para la difusión del Código de Conducta fue el correo electrónico institucional.

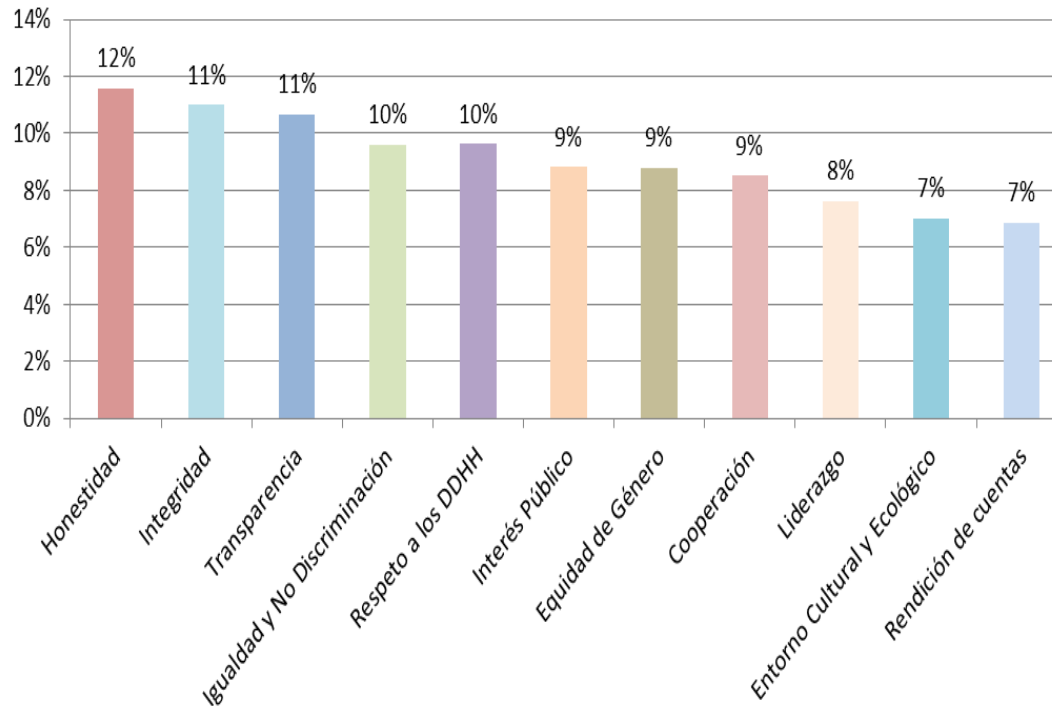
Nota: pregunta con respuesta múltiple

## 10.- En su desempeño laboral, ¿aplica los valores contenidos en el Código de Conducta del Instituto?



El 86% contestó que aplica en su desempeño laboral los valores contenidos en el Código de Conducta del INAH.

## 11.- Frecuencia en la aplicación de valores en las actividades laborales

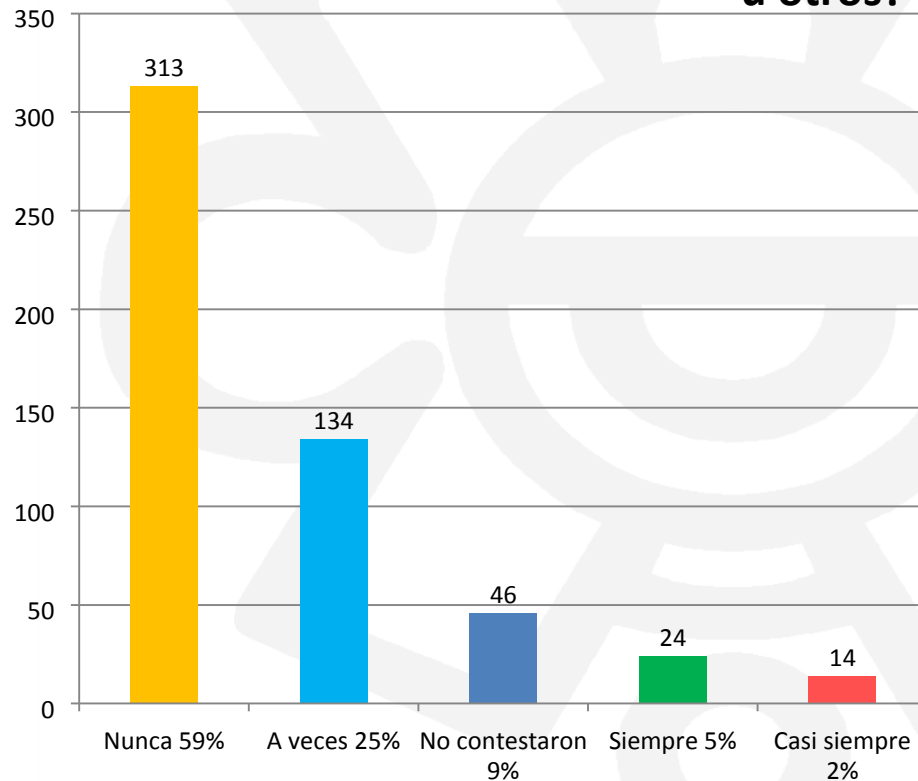


Los valores aplicados con mayor frecuencia por los servidores públicos son: Honestidad, Integridad y Transparencia.

Notas: Se solicitó a los encuestados organizar los 11 Valores del Código de Conducta del INAH, de mayor a menor frecuencia de aplicación en sus actividades laborales, siendo el uno el más aplicado y el 11 el menos frecuente.

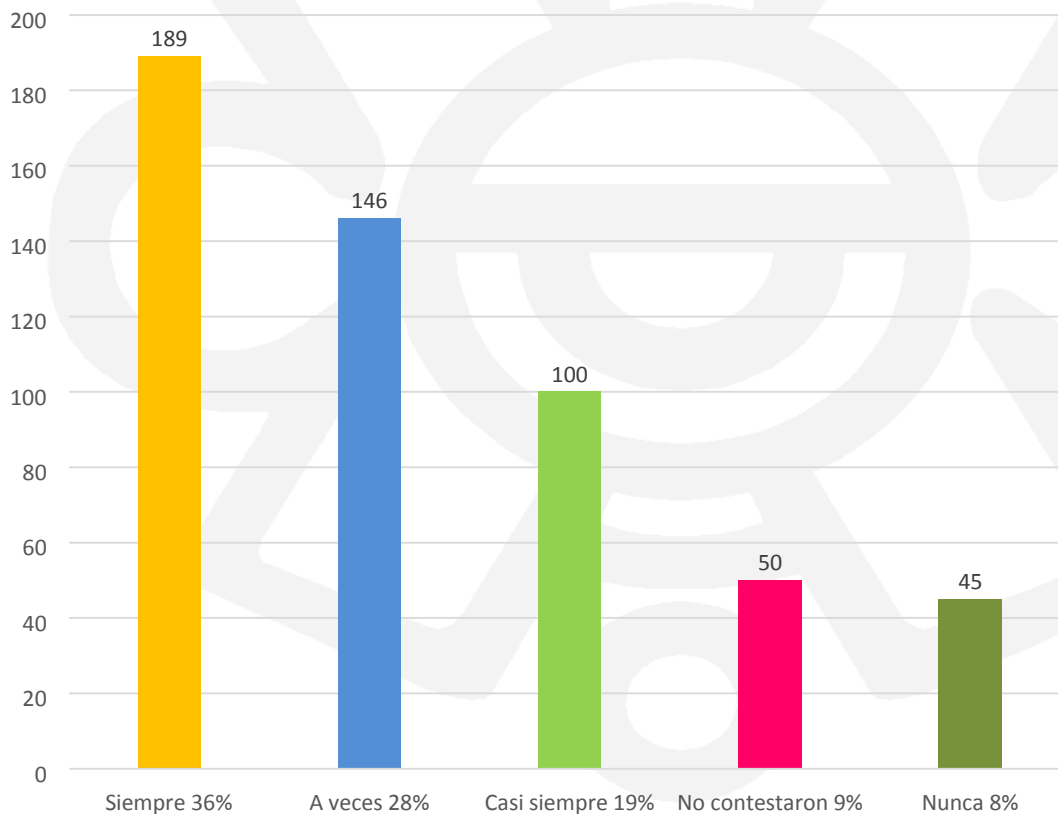
Se contabilizaron todas las calificaciones asignadas a cada uno de los 11 Valores, la suma individual por Valor se dividió entre la suma global para obtener el porcentaje en la frecuencia de aplicación de los Valores.

## 12.- ¿En algún momento ha sentido que existe discriminación en el Instituto debido a su género, preferencias sexuales, el color de su piel, religión, embarazo u otros?



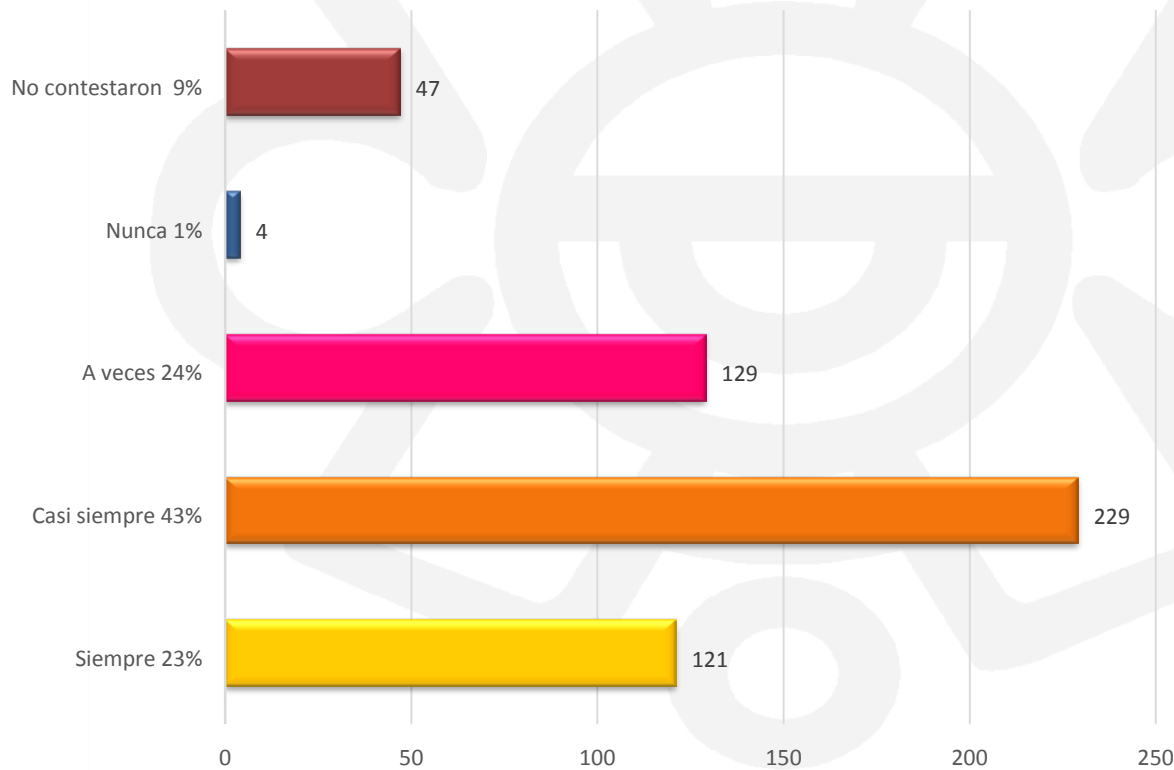
El 59% de los participantes dijeron nunca haberse sentido discriminados.

### 13.- ¿Se evalúa el desempeño de sus actividades laborales, las de sus compañeros(as) de trabajo y las de sus superiores?



El 36% de los encuestados dijo que siempre se evalúa el desempeño de sus actividades laborales, las de sus compañeros(as) de trabajo y las de sus superiores.

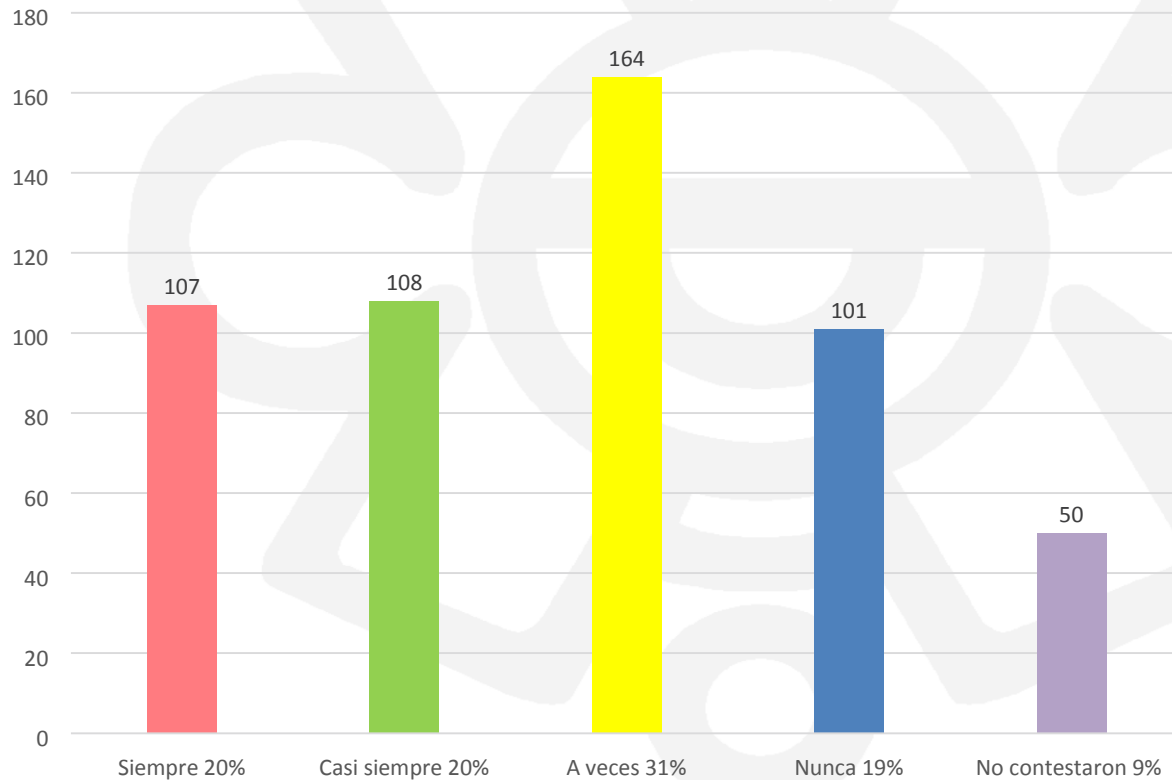
## 14.- ¿El personal que labora en el Instituto cuenta con las aptitudes, conocimientos y experiencia necesarios para el desempeño de sus actividades laborales?



El 43% de los servidores públicos consideran que casi siempre el personal del INAH cuenta con las aptitudes, conocimientos y experiencia necesarios para desempeñar sus labores.

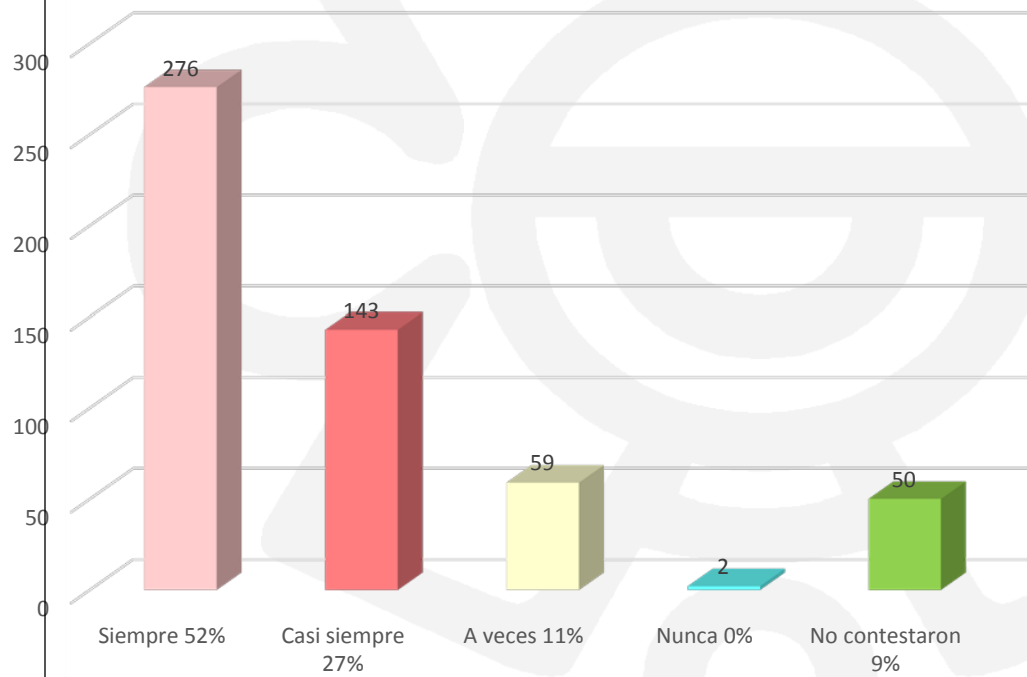


## 15.- ¿El personal del Instituto antepone sus intereses personales en el desempeño de sus actividades?



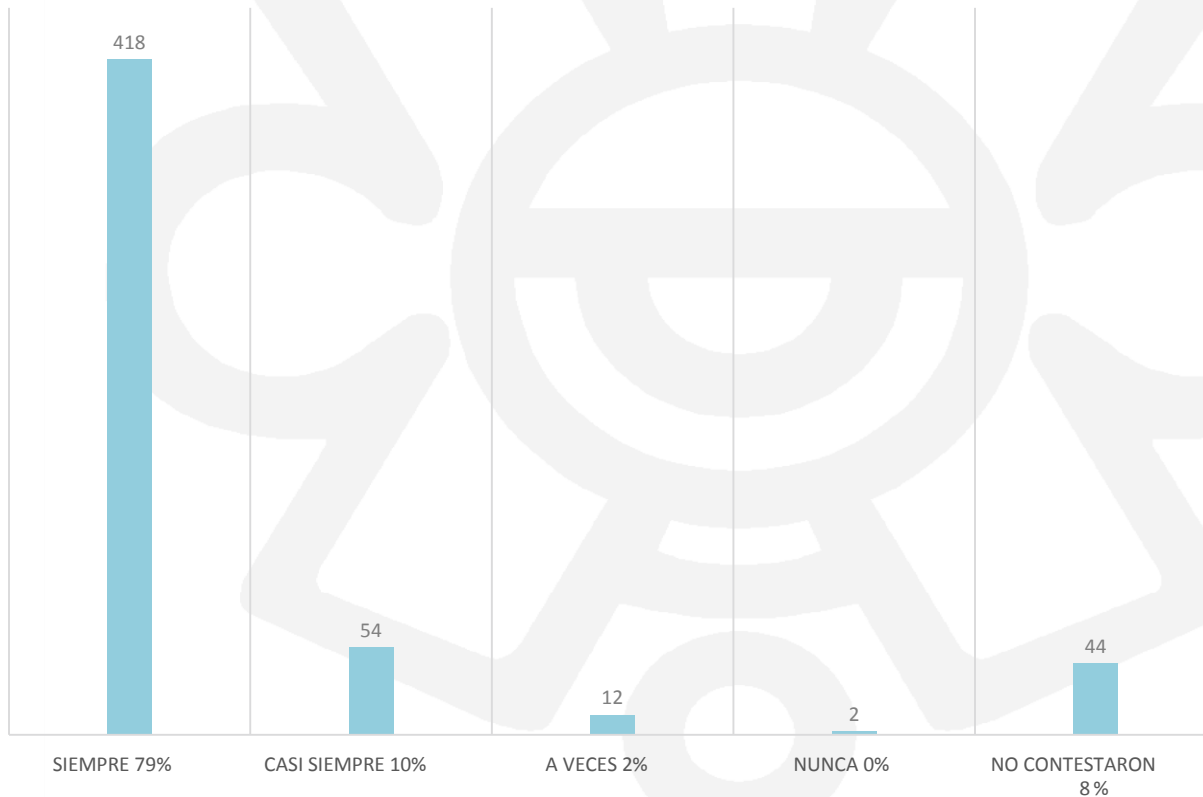
El 31% de los participantes dijo que a veces el personal del Instituto antepone sus intereses personales en el desempeño de sus actividades.

## 16.- ¿Los recursos asignados al Instituto se aplican de acuerdo con las disposiciones legales y las necesidades de la Institución?



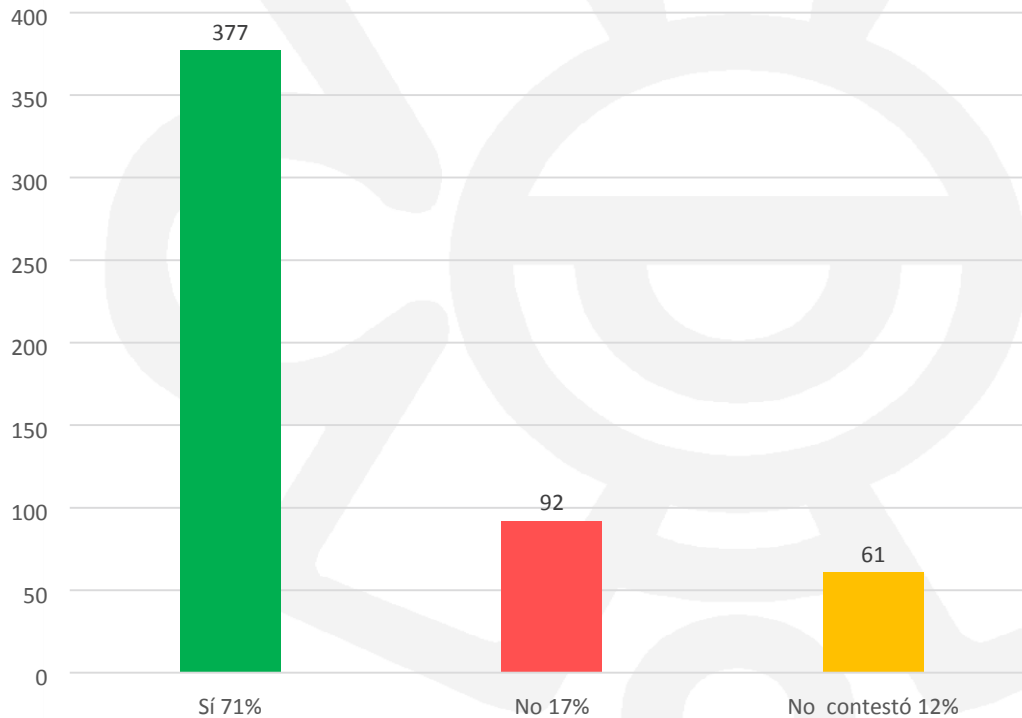
El 52% de los consultados reconocieron que los recursos asignados al INAH se aplican de acuerdo con las disposiciones legales y las necesidades de la institución.

## 17.- En caso de presentarse alguna situación que ponga en riesgo el patrimonio cultural, ¿la reportaría?



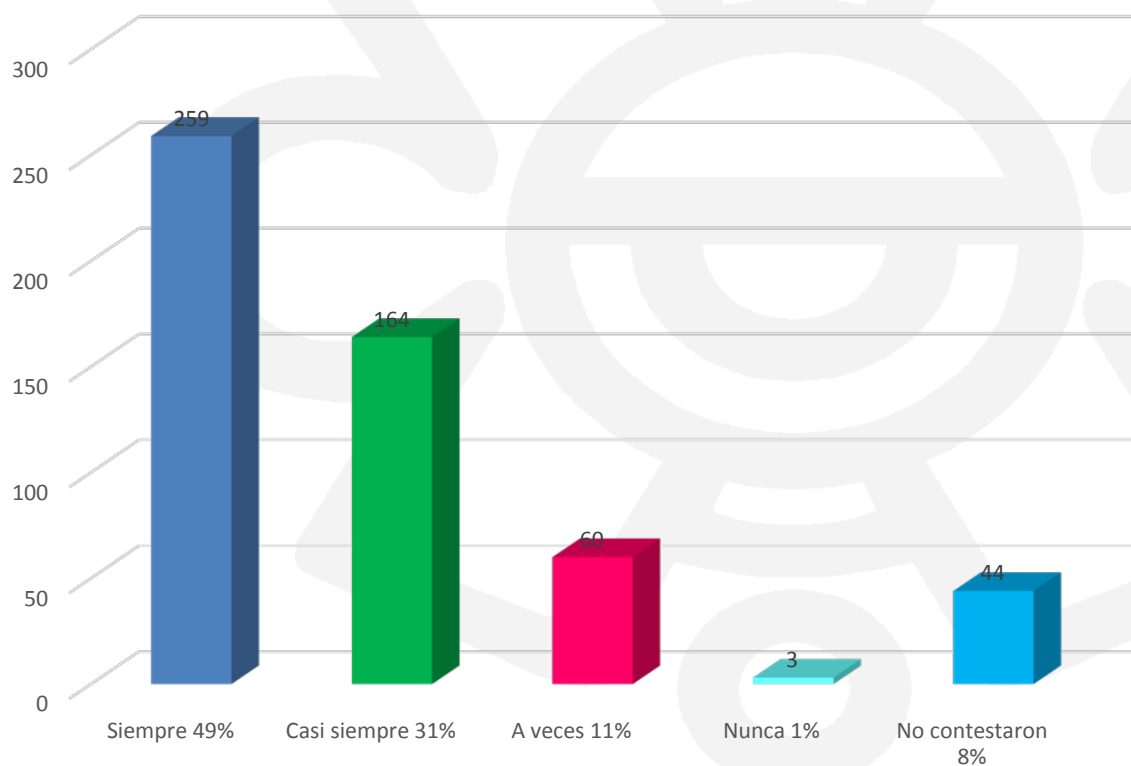
El 79% de los servidores públicos reportaría una situación que pusiera en riesgo el patrimonio cultural.

## 18.- ¿Considera que en el Instituto mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de crecimiento?



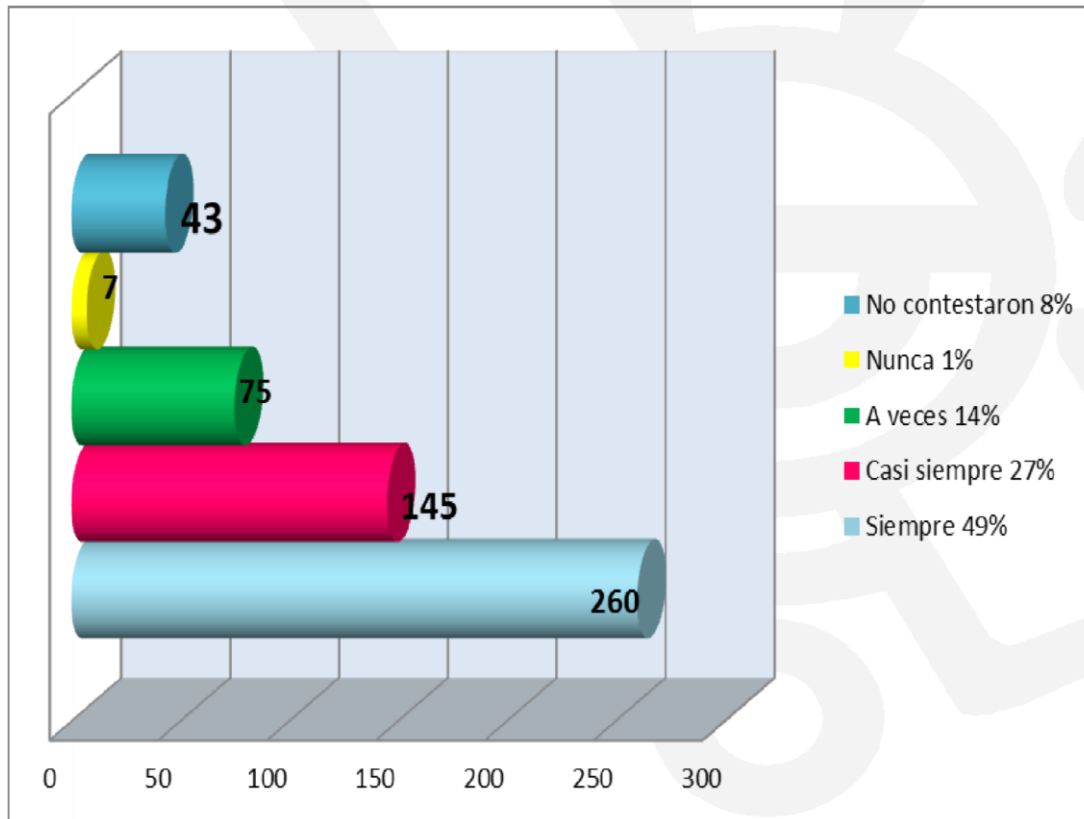
El 71% de los encuestados considera que en el Instituto, mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de crecimiento.

## 19.- ¿El personal del Instituto brinda un trato digno y humano en el servicio que proporciona a la sociedad?



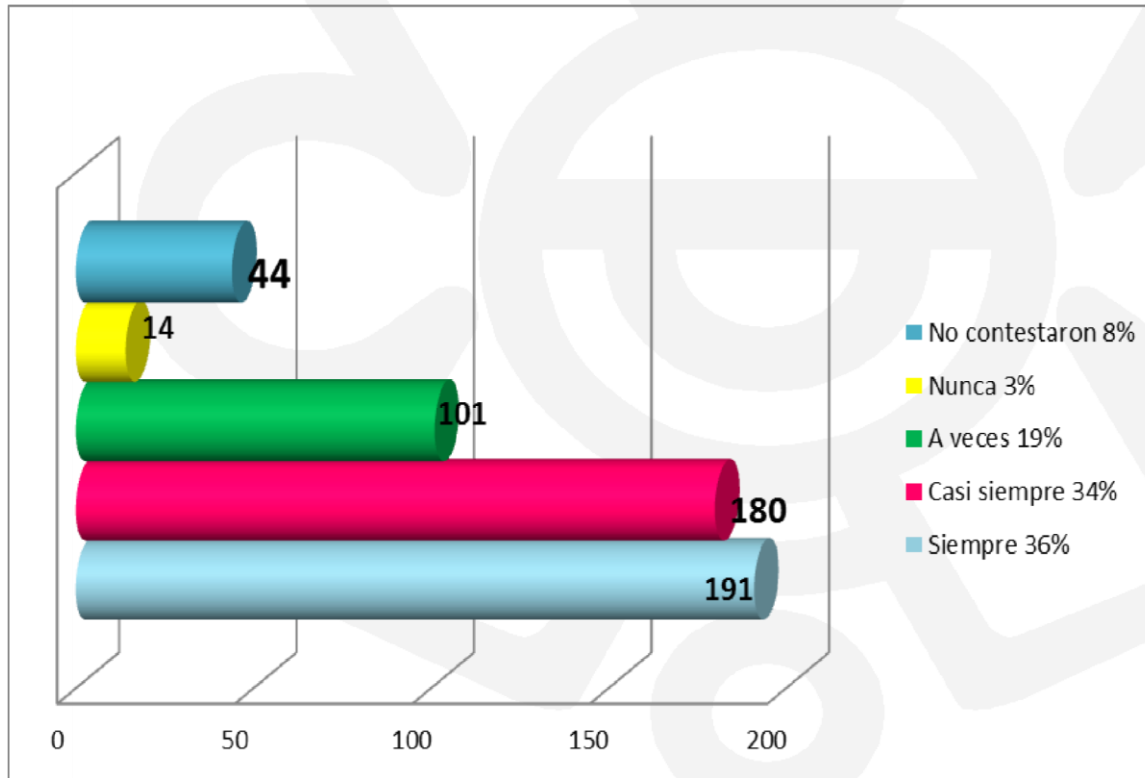
El 49% considera que el personal brinda un trato digno y humano en el servicio que se proporciona a la sociedad.

## 20.- ¿Considera que en Instituto se fomenta el respeto a los Derechos Humanos?



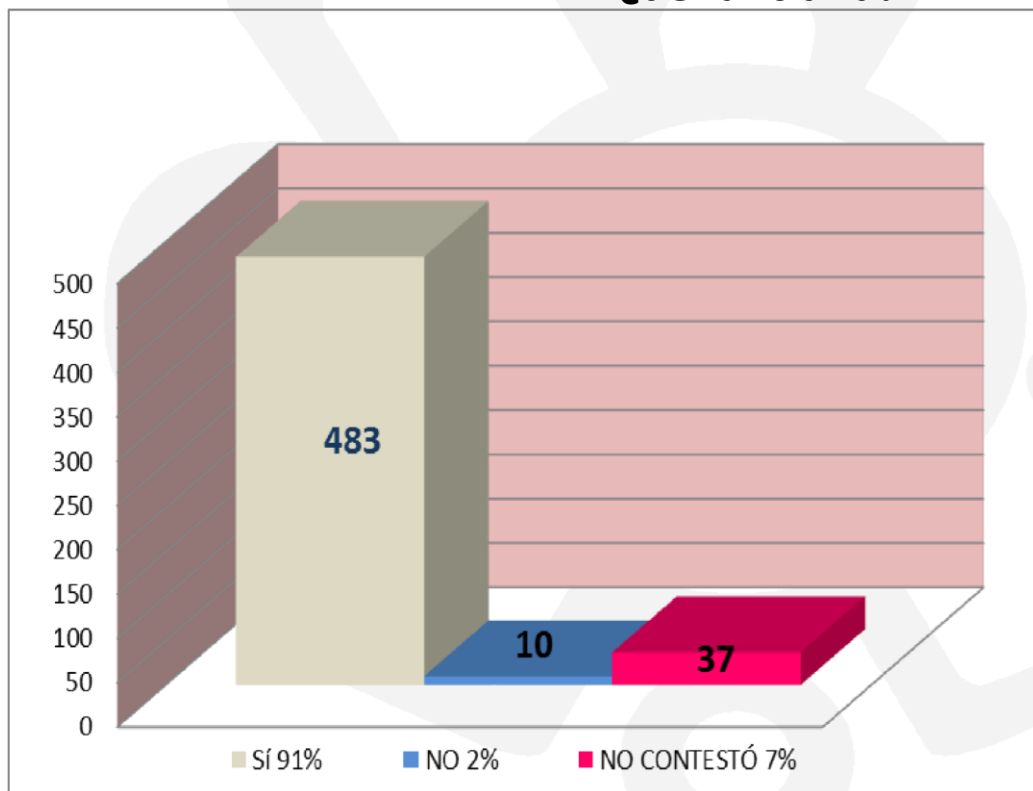
En el Instituto siempre se fomenta el respeto a los Derechos Humanos, de acuerdo con lo dicho por el 49% de los encuestados.

## 21.- ¿En su centro de trabajo existe un ambiente de cooperación y trabajo en equipo?



El 36% de los encuestados dijo que dentro del Instituto siempre existe un ambiente de cooperación y trabajo en equipo.

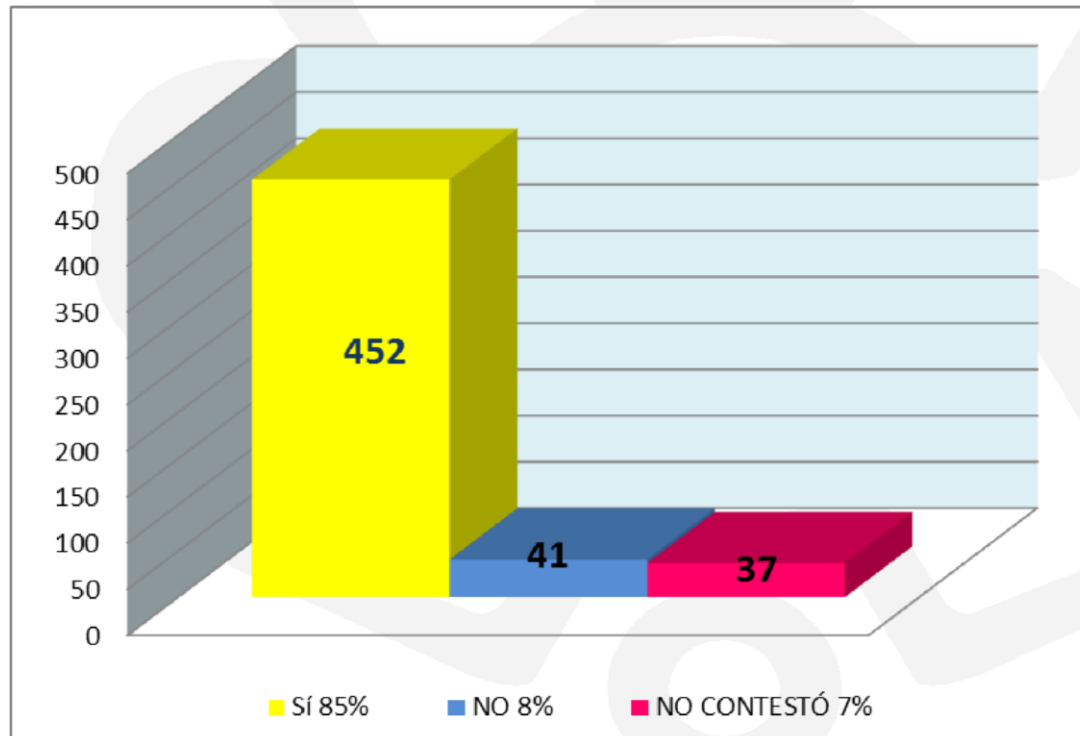
## 22.- Si fuese víctima de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, ¿denunciaría?



El 91% denunciaría el hostigamiento sexual y el acoso sexual si fueran víctimas.

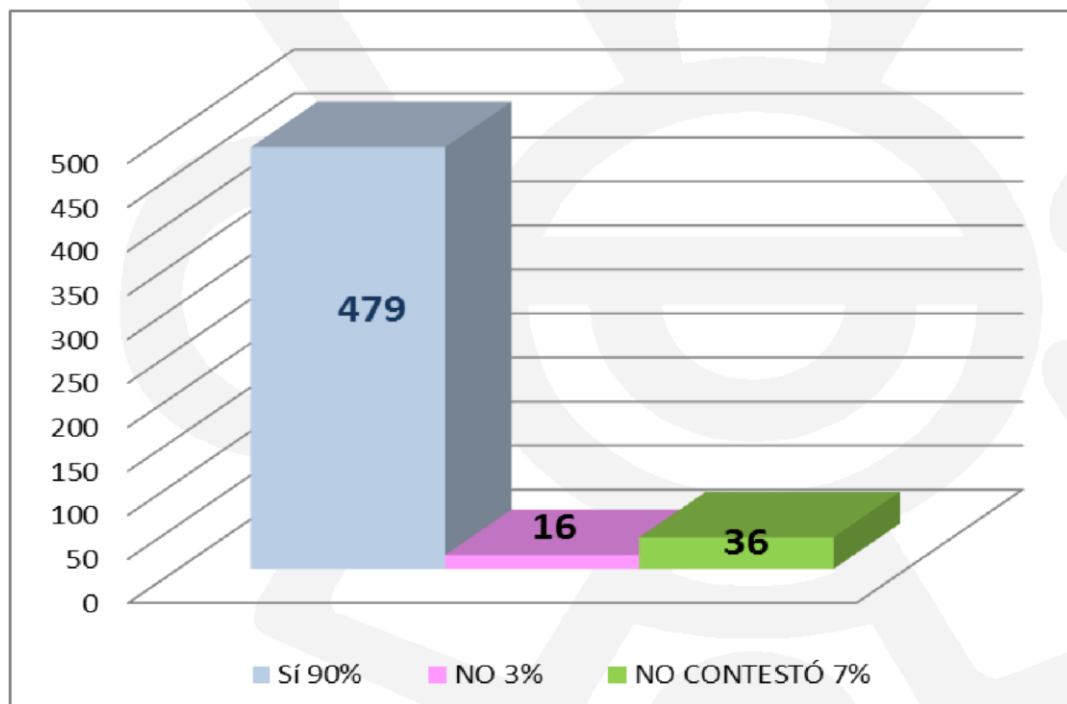


### 23.- Si tuviese conocimiento de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, ¿las denunciaría?



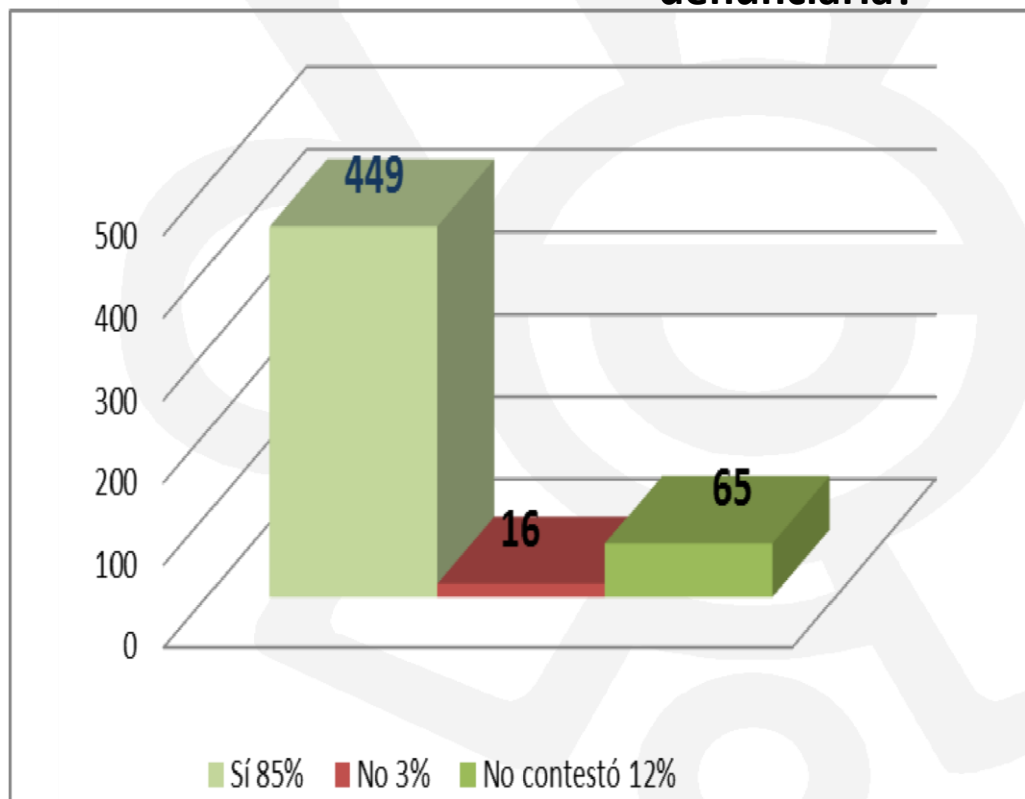
El 85% denunciaría conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, si tuvieran conocimiento.

## 24.- Si fuese víctima de Discriminación, ¿denunciaría?



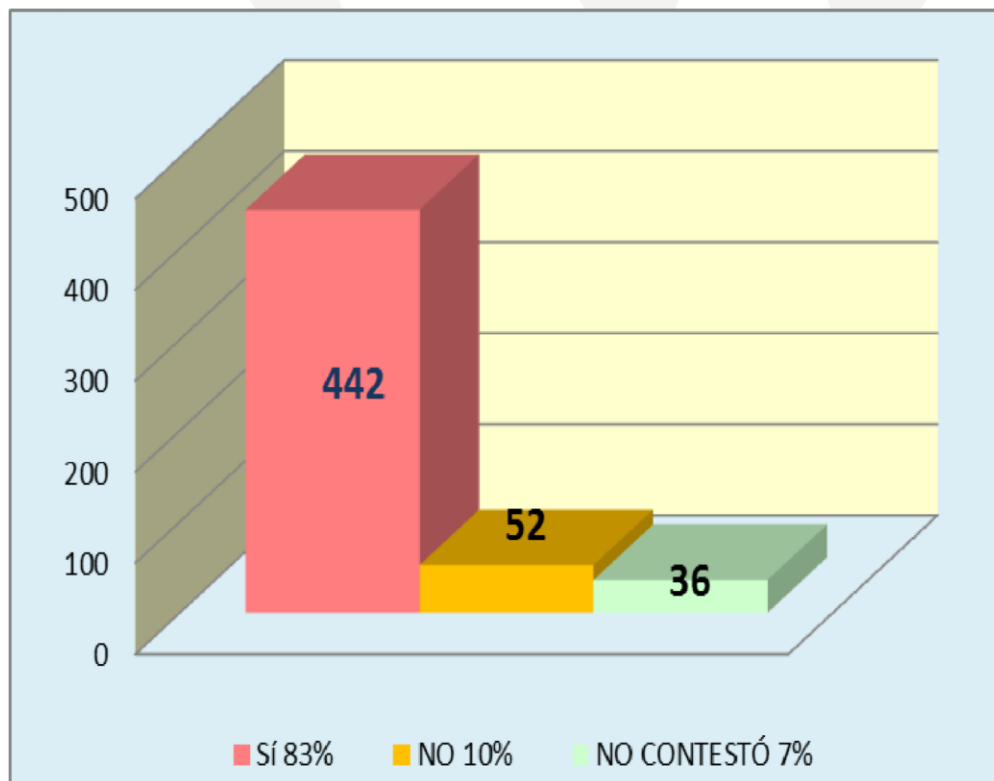
El 90% denunciaría si fueran víctimas de discriminación.

## 25.- Si tuviese conocimiento de conductas Discriminatorias, ¿las denunciaría?



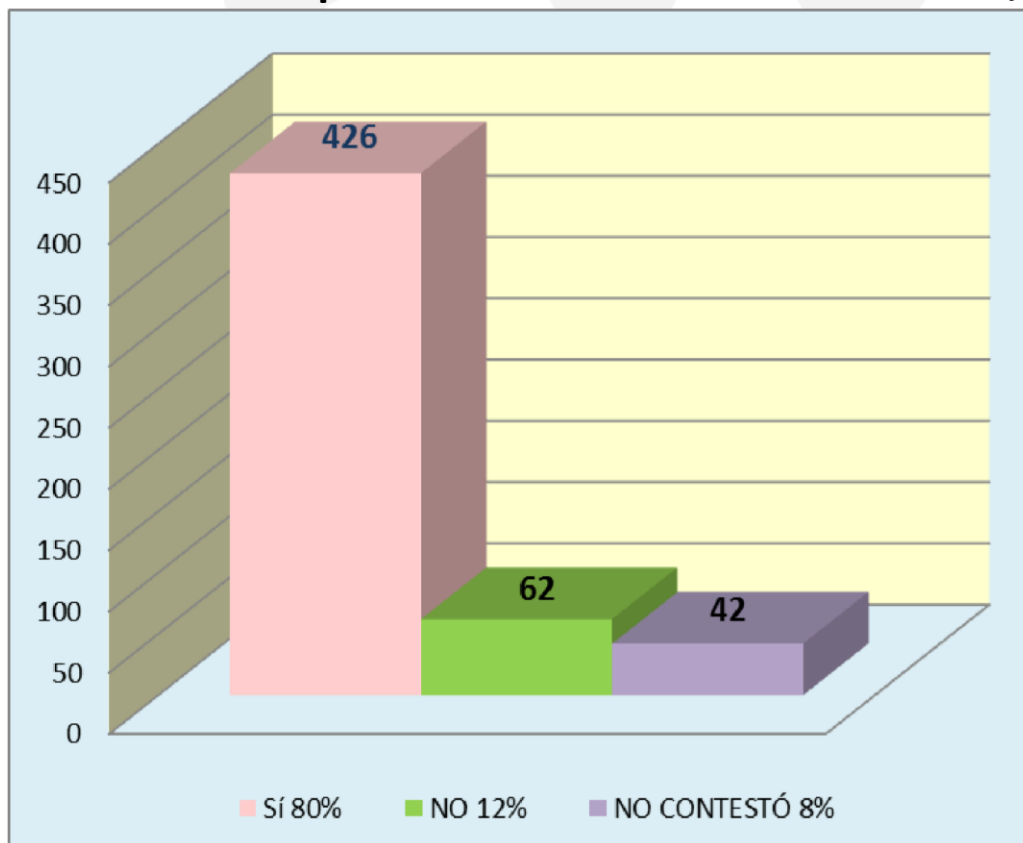
El 85% denunciaría si tuviera conocimiento de conductas discriminatorias.

## 26.- ¿Sabe qué es un Conflicto de Interés?



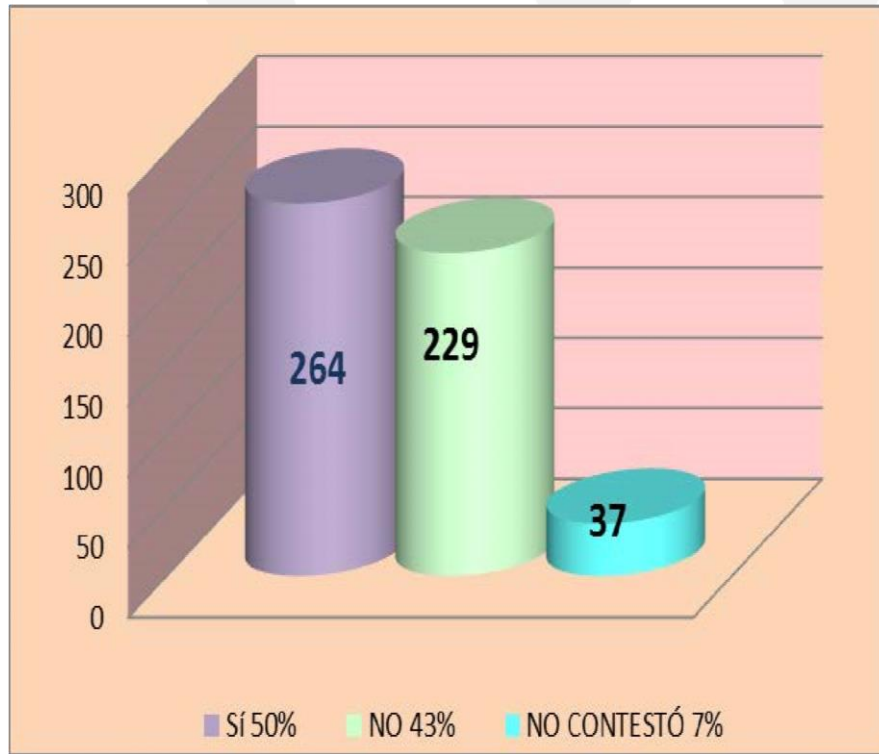
El 83% de los encuestados dijeron conocer qué es un conflicto de interés.

## 27.- Si tuviese conocimiento de que otro(a) servidor(a) público(a) puede estar en conflicto de interés, ¿denunciaría?



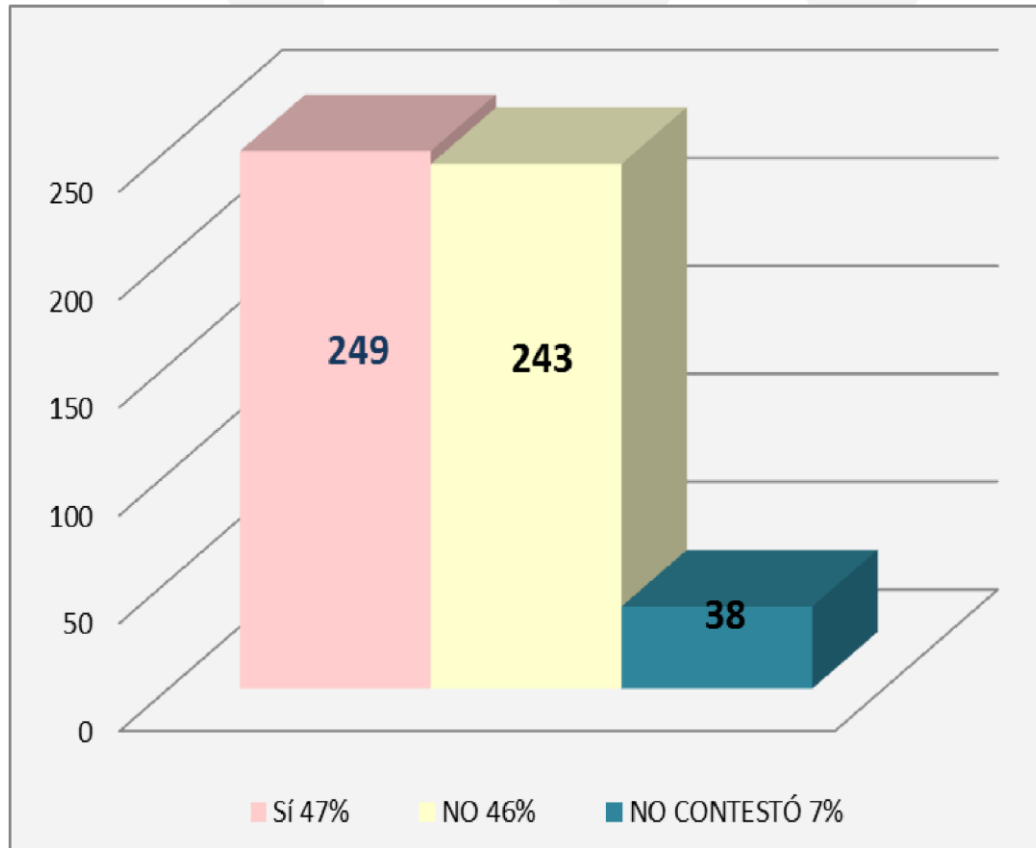
El 80% denunciaría si otro servidor público pudiera estar en un conflicto de interés.

## 28.- ¿Sabe cómo interponer denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés?



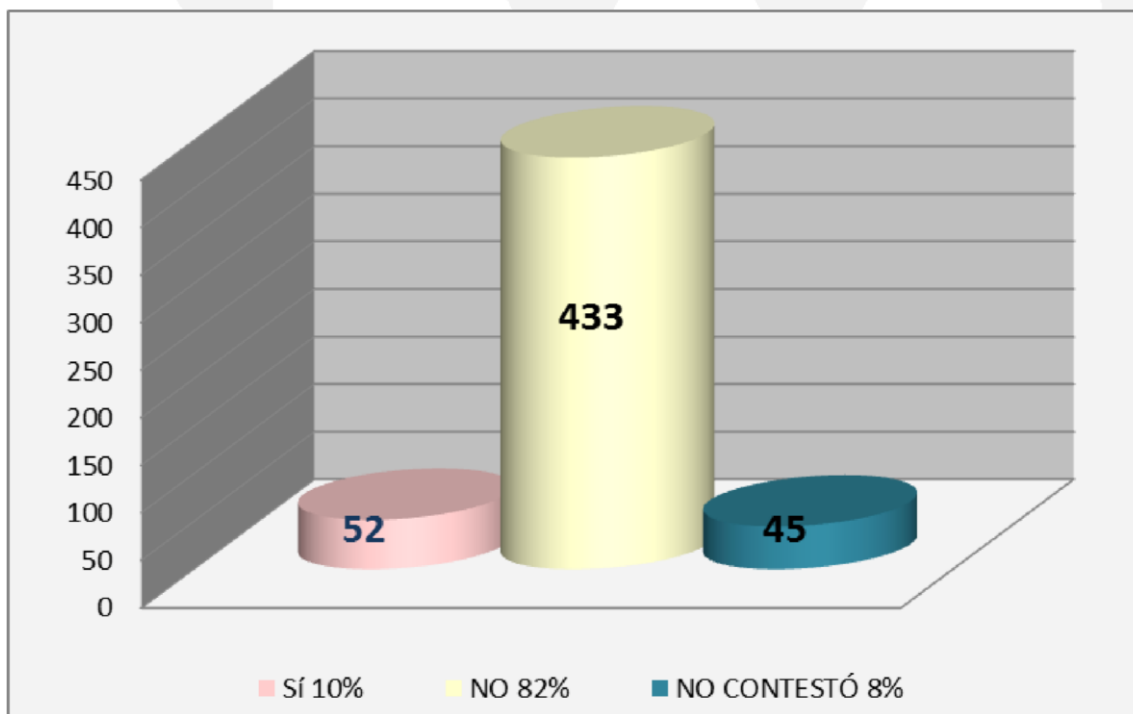
El 50% de los participantes saben cómo interponer una denuncia ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

## 29.- ¿Ha consultado el apartado *¿Quiénes somos?* en la página web del Instituto?



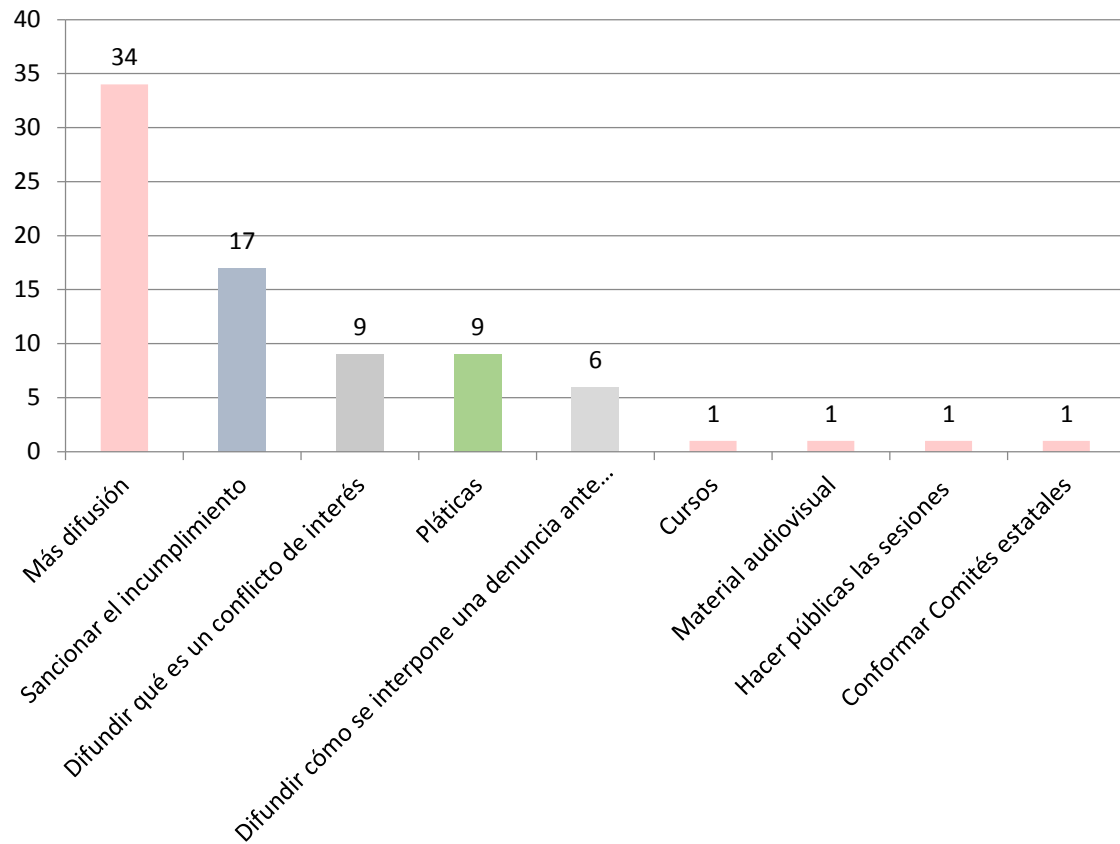
El 47% ha consultado el apartado *¿Quiénes somos?*, en la página web del Instituto.

### 30.- ¿Tiene usted alguna propuesta o sugerencia para mejorar el contenido del Código de Conducta?





## Propuestas o sugerencias para mejorar la difusión del Código de Conducta



Dar mayor difusión al Código de Conducta fue la propuesta más recurrente entre los encuestados.

## FORTALEZAS

- Un alto porcentaje de servidores públicos del INAH conocen el Código de Conducta y su objetivo, además consideran que contempla todos los temas éticos importantes y emplea un lenguaje sencillo, esto lo convierte en un documento accesible para cualquier trabajador del Instituto.
- Los participantes en la encuesta respondieron que los valores más aplicados en sus labores diarias son: Honestidad, Integridad y Transparencia.
- Los resultados de la Encuesta mostraron que el correo institucional es el mecanismo más eficiente para la difusión.
- Los encuestados dijeron que el personal del INAH brinda un trato digno y humano en el servicio que presta a la sociedad.
- El personal está dispuesto a denunciar actos contrarios al Código de Conducta del INAH y además saben en qué consiste un conflicto de interés.

## DEBILIDADES:

- Si bien el personal consultado externó su disposición a denunciar actos contrarios al Código de Conducta del INAH, la mayoría no saben cómo hacerlo.
- Una cantidad importante de los encuestados dijo que no ha consultado el apartado *¿Quiénes Somos?* de la página web del Instituto.
- Un 19% de los encuestados percibe que los trabajadores del Instituto anteponen sus intereses personales en el desempeño de sus actividades.
- Los participantes de la encuesta consideran que los Valores del Código de Conducta que se aplican con menos frecuencia en sus labores diarias son: Rendición de Cuentas, Entorno Cultural y Ecológico y Liderazgo.
- Al ser el INAH una institución responsable de custodiar el patrimonio cultural e histórico del país, destaca que los encuestados respondieron que uno de los Valores menos aplicado durante sus labores cotidianas es el Entorno Cultural y Ecológico.

## CONCLUSIONES:

- Es necesario dar mayor difusión al formato y a los correos electrónicos para interponer Denuncias.
- Se requiere reforzar la difusión del apartado del CEPCI en la página web del INAH para que el personal conozca las funciones que realiza el Comité encaminadas a fortalecer un ambiente laboral ético, de igualdad y no discriminación.
- Los resultados de la encuesta mostraron que es necesario sensibilizar al personal en Rendición de Cuentas, Entorno Cultural y Ecológico y Liderazgo.
- Existe la oportunidad de mejorar la percepción de los encuestados sobre la idoneidad de los servidores públicos del INAH para ocupar su puesto, a través de la capacitación a un mayor número de empleados en temas como Orientación a resultados y fomentar la práctica de los Principios Eficiencia y Profesionalismo.

## ACCIONES DE MEJORA

- Difundir dos veces durante el último trimestre del 2018, por correo electrónico masivo, el Código de Conducta, el Formato de Denuncias, la existencia y funciones del CEPCI e invitar al personal a que conozcan el apartado del Comité en la página web del INAH.
- Difundir dos veces durante el último trimestre del 2018, información sobre los Principios y Valores que rigen el Código de Conducta, con un mayor énfasis en los valores: Rendición de cuentas, Entorno Cultural y Ecológico y Liderazgo.
- Incluir en el Programa Anual de Capacitación 2019 acciones relacionadas con las siguientes temáticas:
  - Rendición de cuentas
  - Entorno Cultural y Ecológico
  - Liderazgo y Orientación a resultados