

Evaluación 2015 del Cumplimiento del Código de Conducta de las Entidades AICM y SACM

Noviembre, 2015

Evaluación 2015 del Cumplimiento del Código de Conducta de las Entidades AICM y SACM

Contenido

1.	Introducción.....	1
2.	Resultados de los indicadores 2015 aprobados para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta	2
3.	Cumplimiento de Metas 2015 del Comité	3
4.	Resultados de la encuesta 2015 aplicada al personal de AICM y SACM sobre el Código de Conducta y Valores	4
5.	Acciones a realizar para mejorar el conocimiento de las y los servidores públicos de AICM y SACM respecto al Código de Conducta.....	19

1. Introducción

El Cuestionario denominado “Evaluación del Cumplimiento del Código de Conducta de las Entidades AICM y SACM 2015”, el cual fue aprobado por el Comité de Ética de las Entidades Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S. A. de C. V. (AICM) y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S. A de C. V. (SACM), en su 3ª sesión ordinaria celebrada el 28 de septiembre de 2015, fue contestado por personal de base, confianza y de mando de las entidades AICM y SACM,

Este año se disminuyeron el número de preguntas, ya que muchas de ellas se incluyen en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) la cual este año fue aplicada por la Secretaría de la Función Pública (SFP) en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Con esto se intentó hacer más ágil y sencilla la aplicación del cuestionario. Asimismo, la redacción de las preguntas se modificó para que el personal señalara según su propia experiencia y no de conformidad a lo que otras personas hacen.

Se enviaron un total de 1,213 cuestionarios, de los cuales fueron devueltos 1,037, sin embargo dentro de estos se encontraban algunos en blanco ya que el personal se encontraba de vacaciones o incapacidad, por lo que se obtuvo una participación real de 1,002 servidoras y servidores públicos, lo que representa un 83% del personal activo al momento de realizar la evaluación.

2. Resultados de los indicadores 2015 aprobados para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta

No.	Denominación	Unidad de Medida	Fórmula	Tendencia Esperada	Resultados	Frecuencia de Medición
1	% del Personal que conoce el Código de Ética y de Conducta con respecto al % obtenido en el año anterior	Porcentaje	$\frac{\% \text{ de personal que conocen el tema en el año 2015}}{\% \text{ de personal que conocían el tema en el año 2014}}$ <p style="text-align: center;">MENOS</p>	Incremento	97%- 91% = 5% Incremento	Anual
2	% del Personal que aplica los valores institucionales en la vida diaria con respecto al año anterior	Porcentaje	$\frac{\% \text{ de empleados que aplican los valores institucionales en año 2015}}{\% \text{ de empleados que lo señalaron en la encuesta 2014}}$ <p style="text-align: center;">MENOS</p>	Incremento	95%-92% = 3% Incremento	Anual
3	% de la Percepción del personal de la NO existencia de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) con respecto al año anterior	Porcentaje	$\frac{\% \text{ de percepción de NO hostigamiento y acoso sexual 2015}}{\% \text{ de empleados que lo informaron en la encuesta 2014}}$ <p style="text-align: center;">MENOS</p>	Incremento	80%-75%= 5% Incremento	Anual
4	% de la Percepción del personal de la NO existencia de Hostigamiento y Acoso Laboral (HAL) con respecto al año anterior	Porcentaje	$\frac{\% \text{ de percepción de NO hostigamiento y acoso laboral 2015}}{\% \text{ de empleados que lo informaron en la encuesta 2014}}$ <p style="text-align: center;">MENOS</p>	Incremento	62%-55% = 7% Incremento	Anual

3. Cumplimiento de Metas 2015 del Comité

Meta Programada	Formula de verificación del Cumplimiento	Operación	Comentario
Lograr que el 95% del personal conozca que existe un Código de Conducta (en 2014 fue el 91%)	Número de Empleados/as que conocen la existencia del Código / Número de Empleados/as que contestaron el cuestionario	$\frac{969}{1,002} = 97\%$	Aumentó el porcentaje de personal que conoce la existencia del código de Conducta al pasar del 91% al 97%. Con esto se superó la meta programada
Que el 95% del personal aplique los valores y conductas institucionales en su vida diaria (en 2014 fue el 92%)	Número de Empleados/as que aplican los valores del Código / Número de Empleados/as que contestaron el cuestionario	$\frac{953}{1,002} = 95\%$	Aumentó el porcentaje de personal que señaló que aplica los valores y conductas en su vida diaria al pasar del 92% al 95%. Con esto se llegó a la meta
Alcanzar el porcentaje del 80% del personal que considere que no hay hostigamiento y acoso sexual (en 2014 fue el 75%)	Número de Empleados/as que consideran que NO hay Hostigamiento y Acoso Sexual / Número de Empleados/as que contestaron el cuestionario	$\frac{805}{1,002} = 80\%$	Aumentó el porcentaje de personal que considera que no hay hostigamiento y acoso sexual al pasar del 75% al 80%. Con esto se llegó a la meta
Lograr que el 80% del personal considere que no existe Hostigamiento y Acoso Laboral en el área de trabajo (en 2014 fue el 55%)	Número de Empleados/as que consideran que NO hay Hostigamiento y Acoso Laboral / Número de Empleados/as que contestaron el cuestionario	$\frac{621}{1,002} = 62\%$	No se alcanzó la meta, sin embargo se aumentó el porcentaje de personal que considera que no hay hostigamiento y acoso laboral

4. Resultados de la encuesta 2015 aplicada al personal de AICM y SACM sobre el Código de Conducta y Valores

Se aplicó al personal de AICM y SACM, el cuestionario aprobado en la 3ª Sesión Ordinaria celebrada el 28 de septiembre de 2015.

El cuestionario cubrió las 12 conductas que como trabajadores y trabajadoras de AICM y SACM, el personal debe de observar. Se buscó identificar principalmente el conocimiento del código de conducta, existencia de actitudes de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y acoso y hostigamiento laboral, además de identificar la precepción que se tiene de cumplir los valores institucionales.

En el cuadro siguiente se identifica el número de pregunta con las 12 conductas que se definieron en el Código de Conducta.

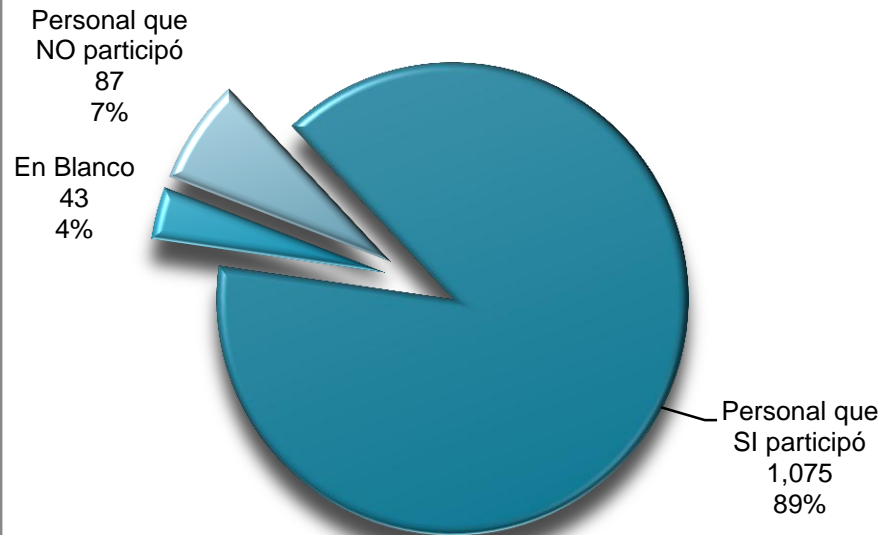
Conductas a Observar por las y los Servidores Públicos		No. de Pregunta
Conocimiento del código de conducta		1, 2
7.1	De la Igualdad, Equidad y No Discriminación	3, 4, 5
7.2	De la presentación y manejo personal	9
7.3	Conocimiento y aplicación de las leyes y normas	11
7.4	Del uso del cargo público	3, 8
7.5	Del uso y asignación de recursos	7
7.6	De la obtención y uso de la información	3, 8
7.7	Del trato al público y usuarios/as	3, 10
7.8	Del trato a clientes y proveedores/as	8, 10
7.9	Del trato a las y los servidores públicos de AICM y SACM, así como de empresas o entidades públicas federales o locales	2, 10
7.10	Conflicto de intereses	6
7.11	De la salud, higiene, seguridad y mejoramiento ecológico	12

Una vez realizada la tabulación de las respuestas obtenidas y analizadas las cifras obtenidas, a continuación se presentan los principales resultados obtenidos.

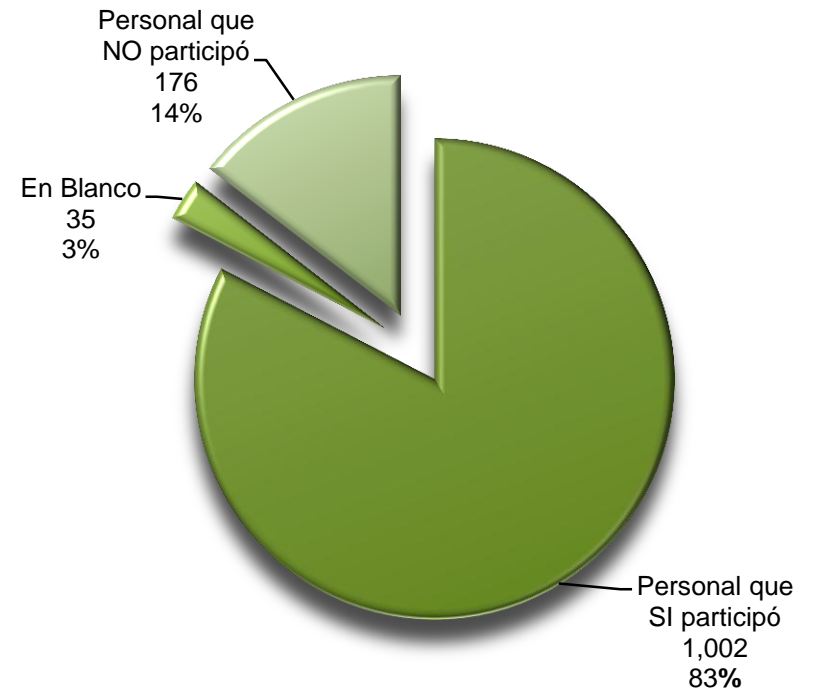
Participación del Personal

En el año 2015, participaron 1,002 servidoras y servidores públicos, de un total de 1,213 alcanzándose una participación del 83%. La participación se realizó de forma voluntaria, confidencial y anónima.

Participación 2014

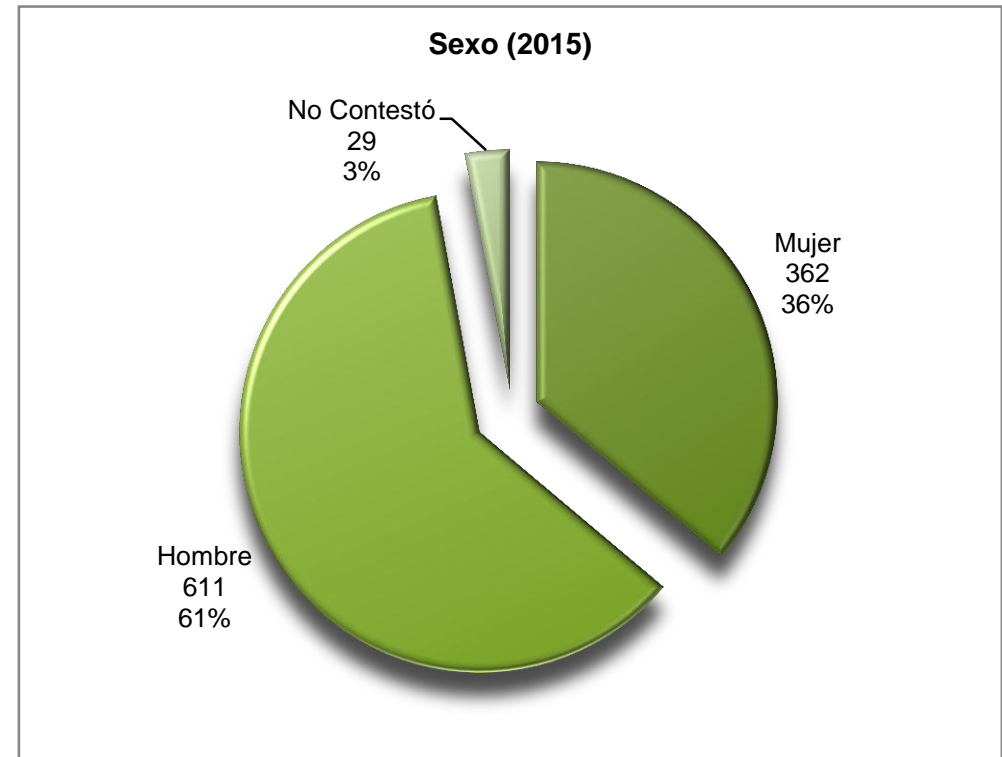
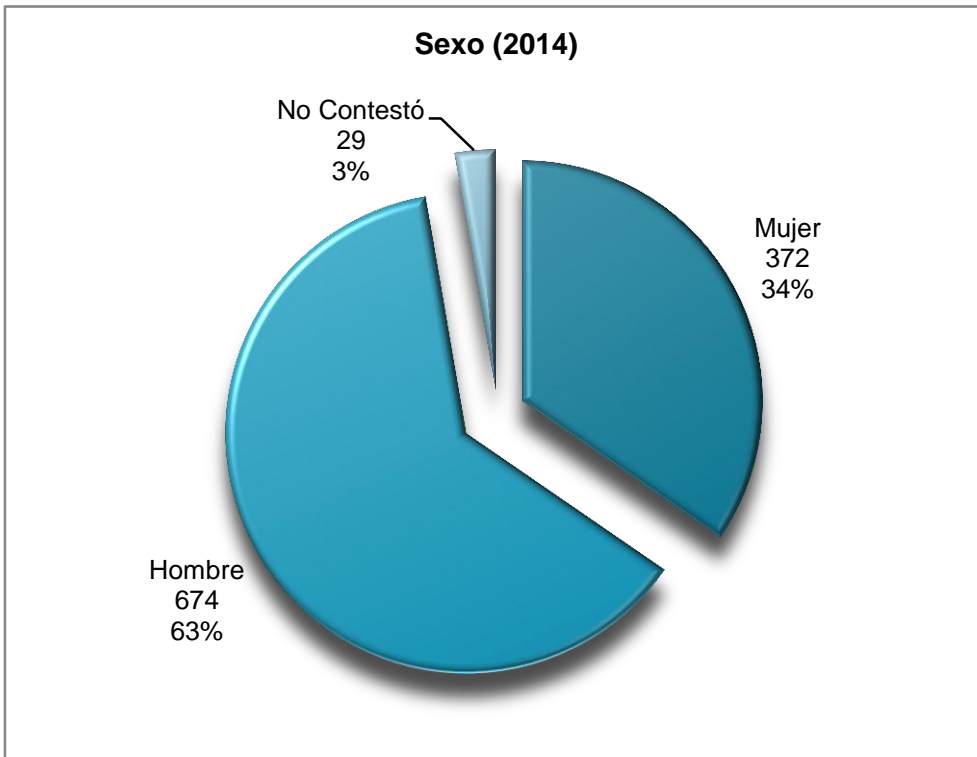


Participación 2015



Participación del Personal por Sexo

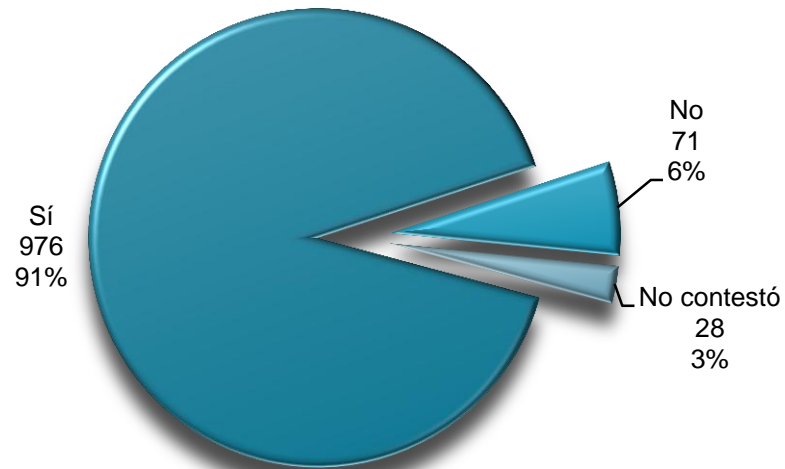
En el año 2015, de los 1,002 cuestionarios contestados, el 61% fueron hombres y 36% mujeres. Un 3% no indicó su sexo.



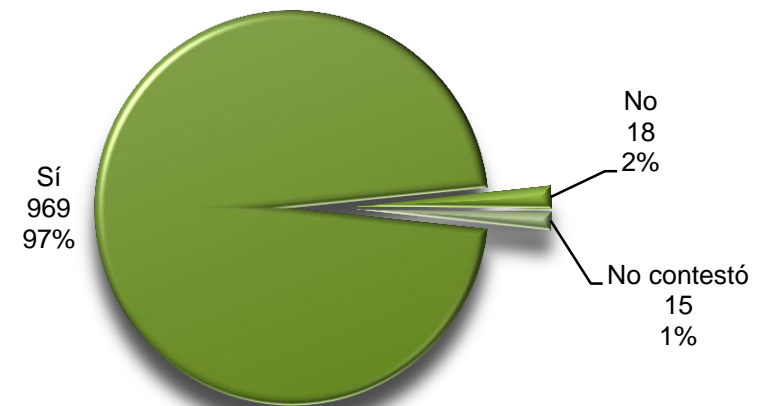
Conocimiento de la Existencia del Código de Conducta

Este año se aumentó el porcentaje del personal que tiene conocimiento de que en AICM y SACM existe un Código de Conducta. Con este resultado se alcanzó y rebasó la meta programada de llegar al 95%.

1. ¿Tiene conocimiento de que hay un Código de Conducta para el personal de AICM y SACM? (2014)

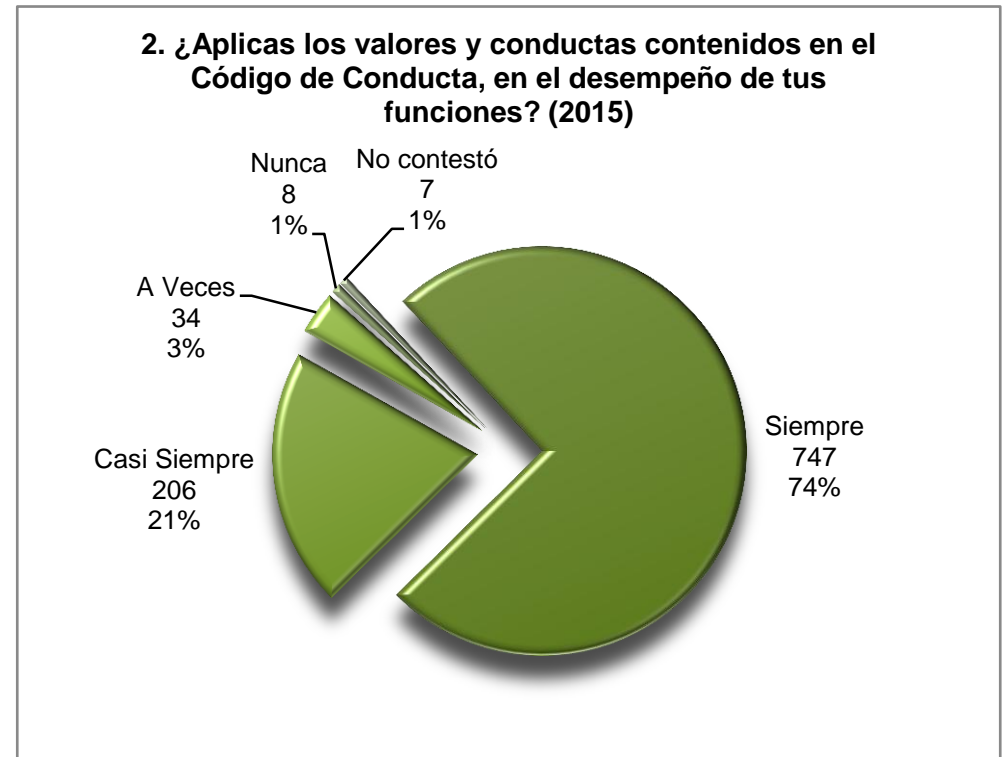
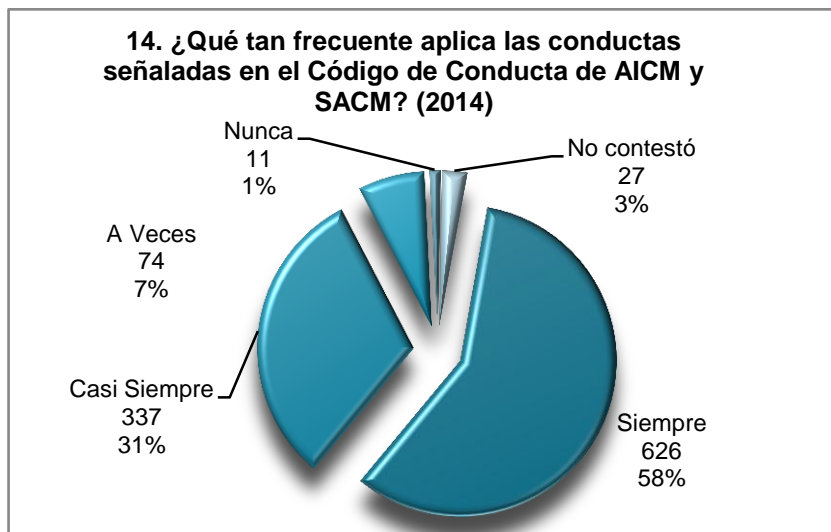
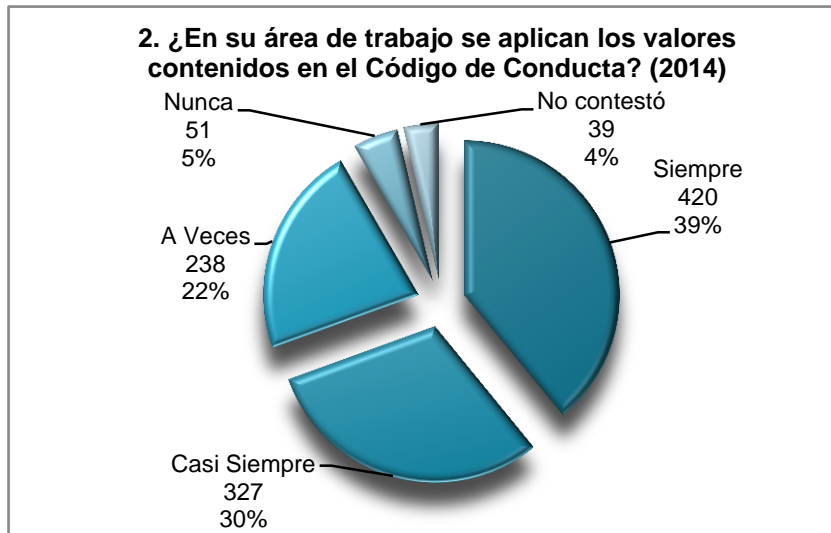


1. ¿Tienes conocimiento que en AICM y SACM existe un Código de Conducta y que contiene los valores institucionales: honestidad, respeto, lealtad, equidad y tolerancia? (2015)



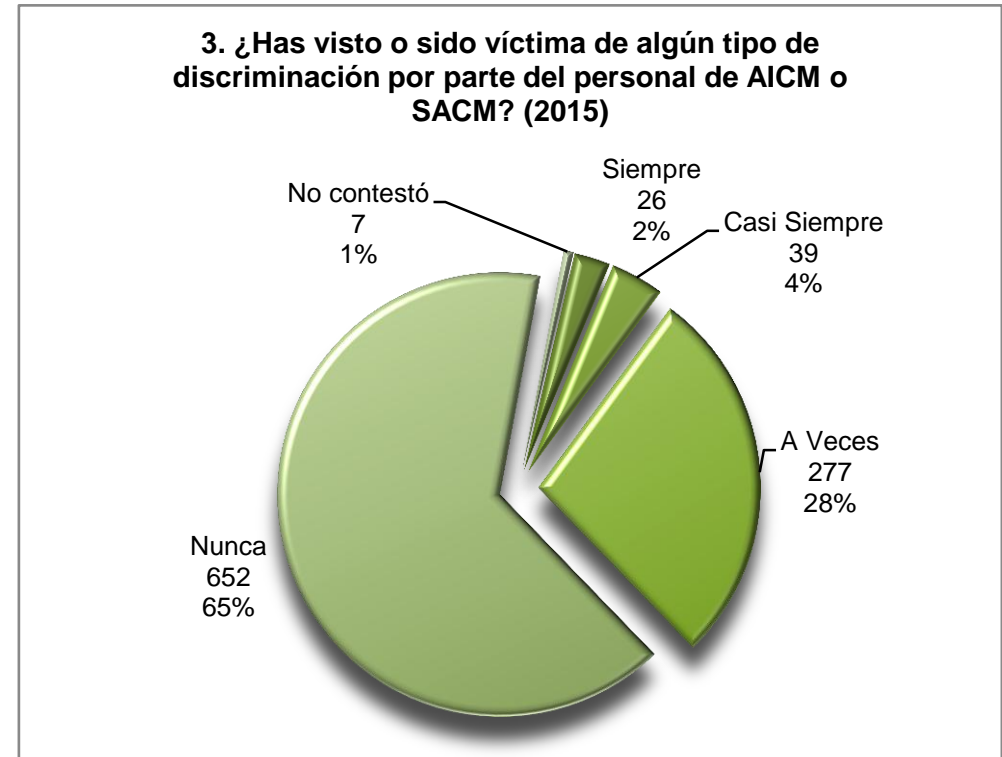
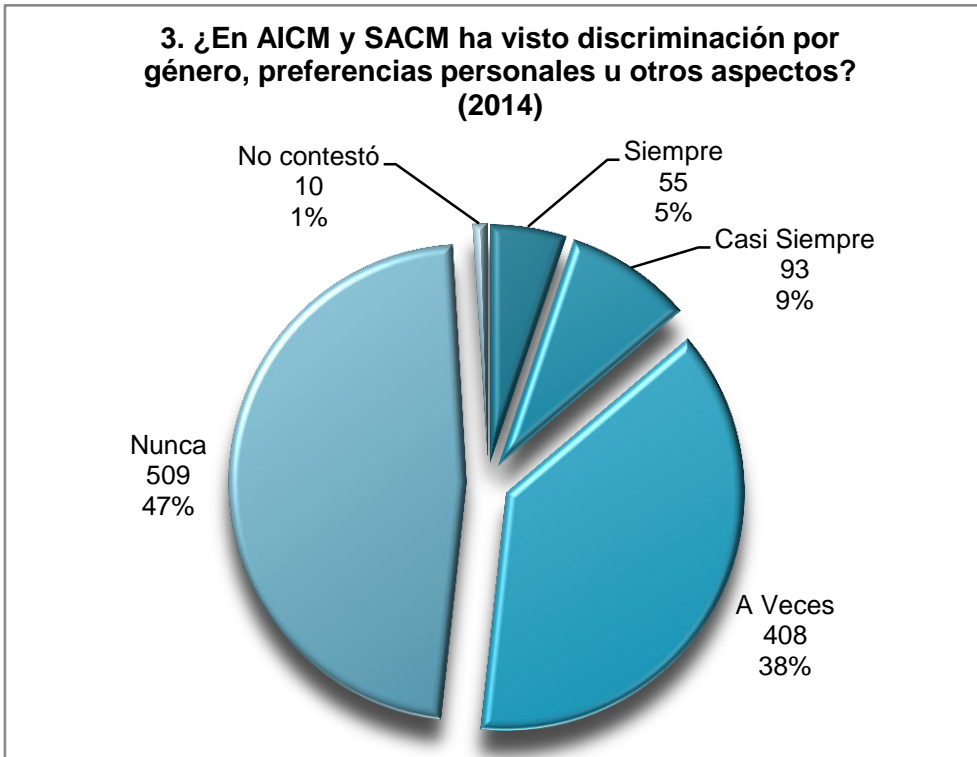
Aplicación de los Valores y Conductas

Este año se fusionaron las preguntas sobre la aplicación de valores y conductas. Este año se puede observar un incremento en quienes aplican los valores y las conductas en el desempeño de sus funciones. Considerando a quienes contestaron que Siempre y Casi Siempre, se alcanza la meta programada de llegar al 95%.



Discriminación

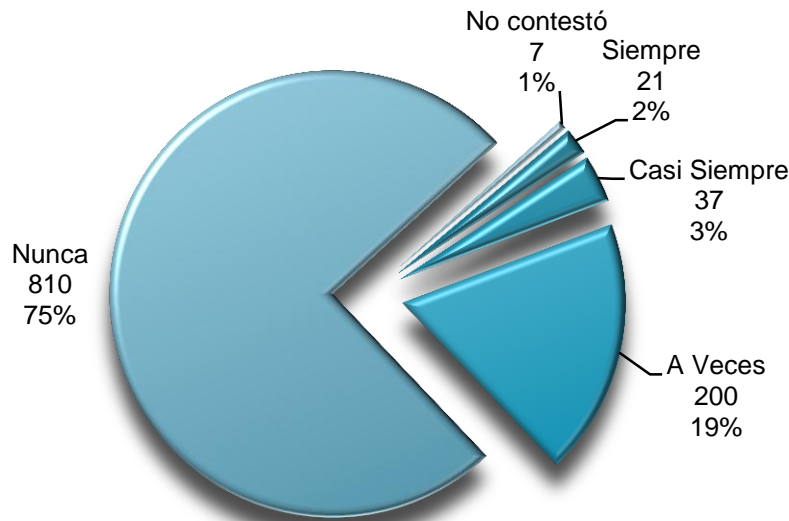
Se aumentó el porcentaje del personal que considera que no hay discriminación de algún tipo, pasando de 47% al 65%.



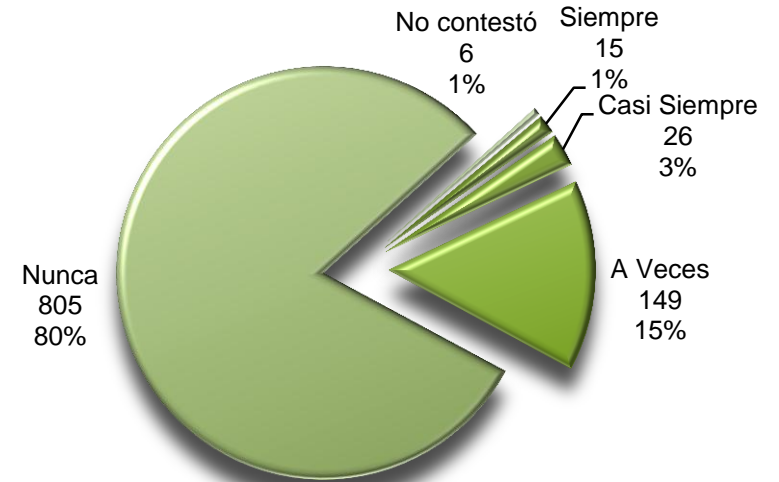
Hostigamiento y Acoso Sexual en el Trabajo

En 2015, el 80% del personal participante contestó que nunca ha visto y/o sentido hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. Con este resultado se alcanzó la meta programada de llegar al 80%.

4. ¿Ha sentido o visto hostigamiento sexual o acoso sexual en AICM o SACM o en su área de trabajo? (2014)



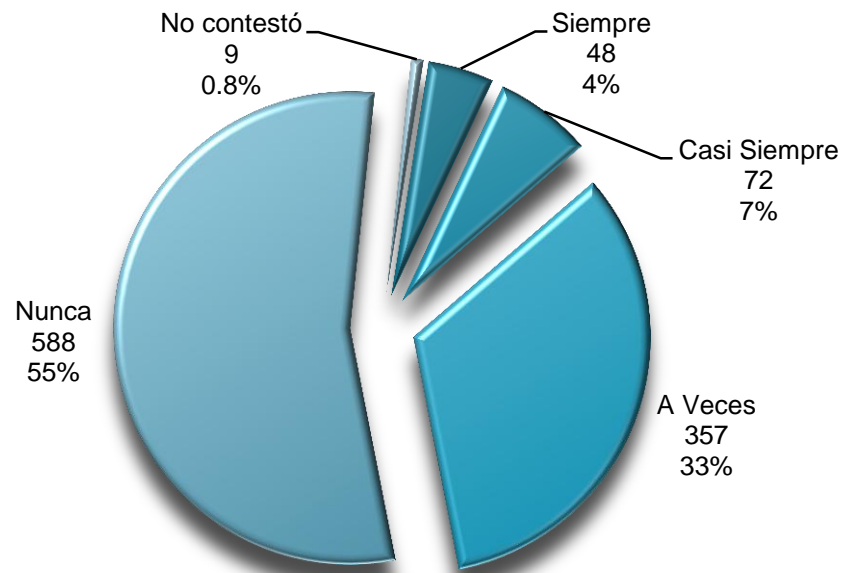
4. ¿Has sentido o visto hostigamiento sexual y/o acoso sexual por parte del personal de AICM y SACM? (2015)



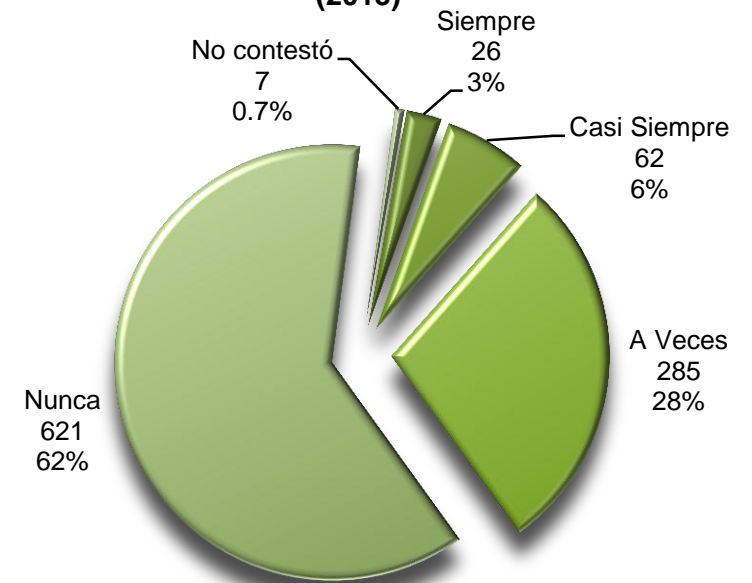
Hostigamiento y Acoso Laboral en el Trabajo

En el año 2015, el 62% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta indicaron nunca ha visto y/o sentido hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. Si bien se tuvo un aumento del 7%, no se logró la meta programada de llegar al 80%.

5. ¿Ha sentido o visto hostigamiento laboral o acoso laboral en AICM y SACM o en su área de trabajo? (2014)

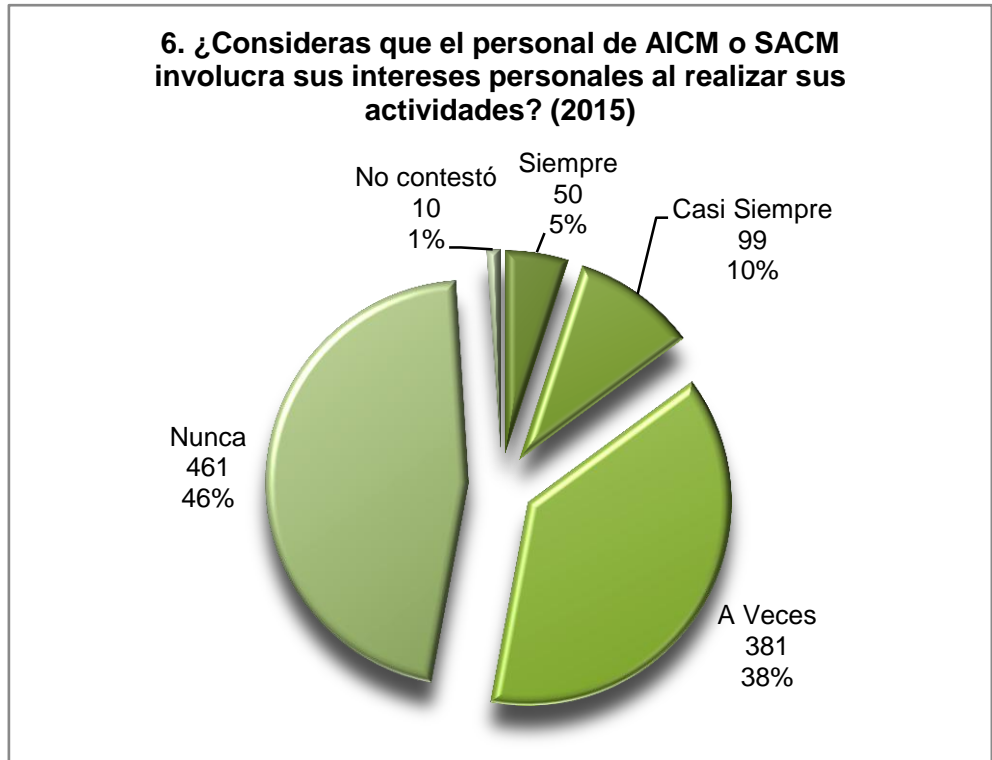
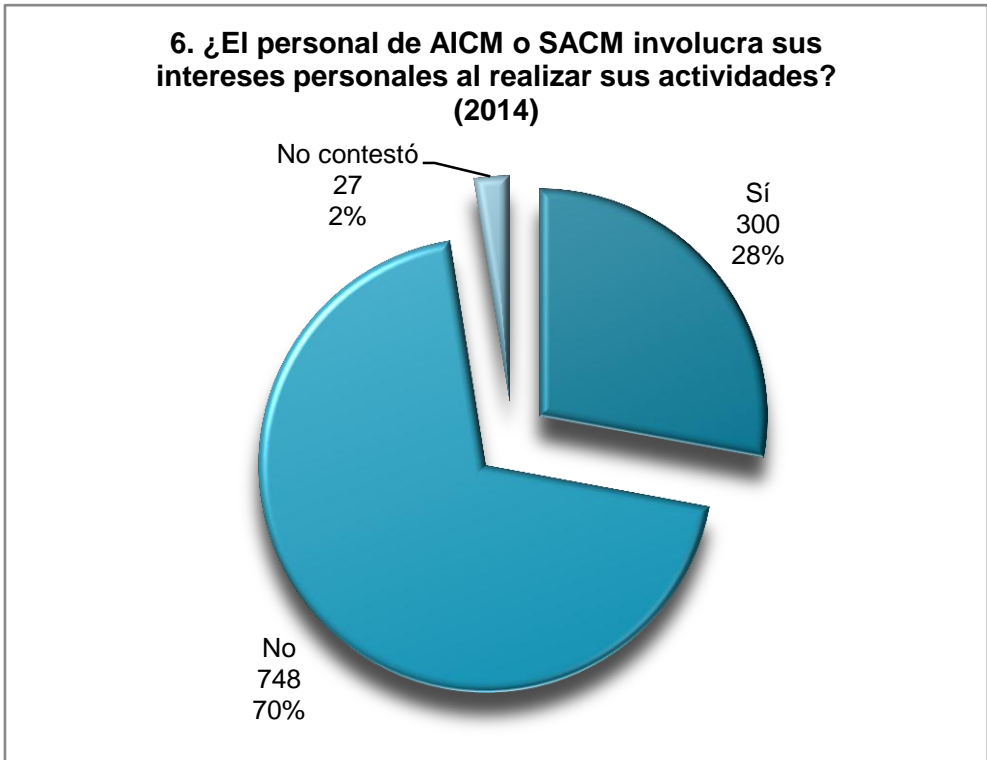


5. ¿Has sentido o visto hostigamiento laboral y/o acoso laboral por parte del personal de AICM y SACM? (2015)



Involucramiento de Intereses Personales

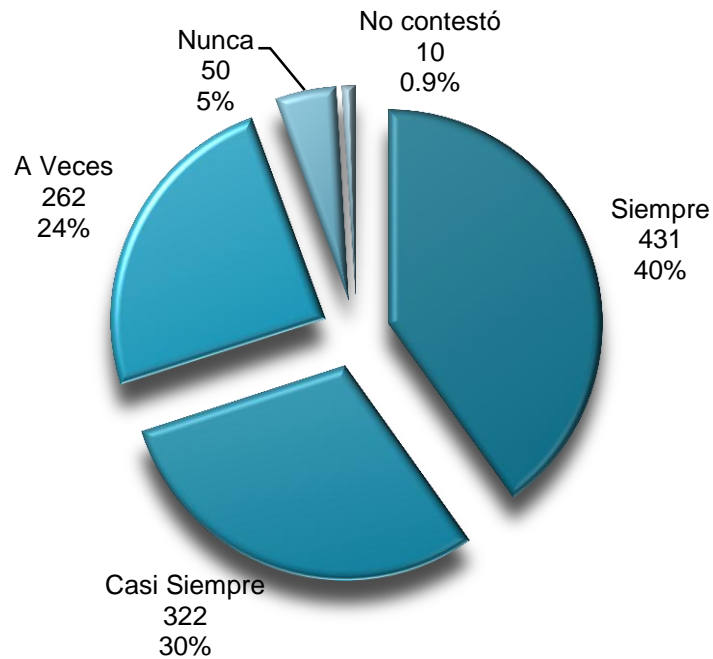
Este año se aumentaron la variedad de respuestas. Al comparar el resultado de 2014, donde el 28% señalaba que el personal involucraba sus intereses personales al realizar sus actividades, en el 2015, al juntar las respuestas Siempre y Casi Siempre se alcanza un 15%.



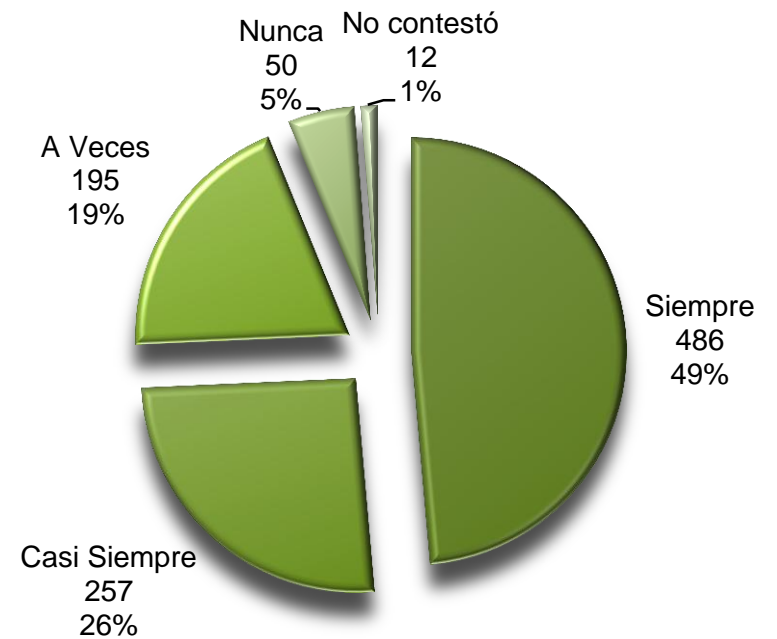
Aplicación de Recursos en Forma Racional y Fomentando el Ahorro

En el año 2015, casi el 50% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta indicaron que los recursos siempre se utilizan en forma racional y fomentando el ahorro.

7. ¿Los recursos de su área se utilizan y aplican en forma racional y fomentando el ahorro? (2014)



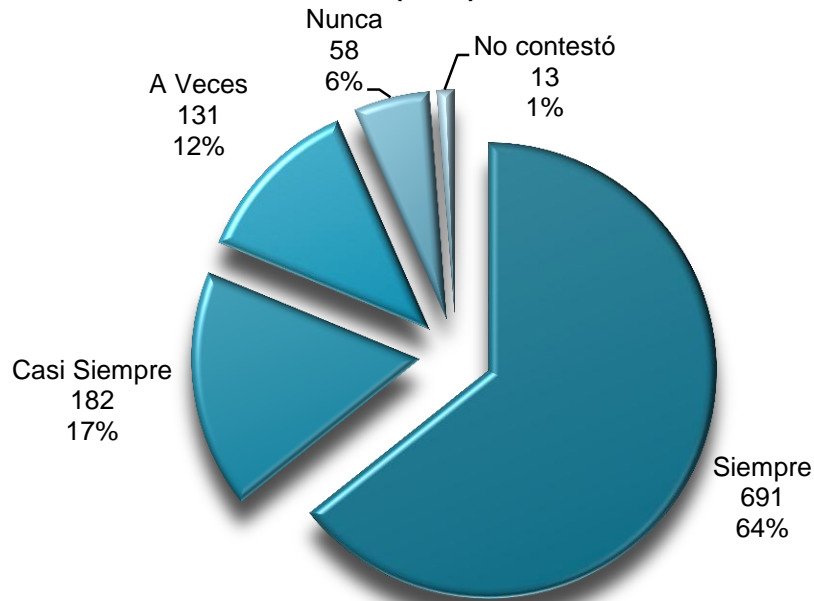
7. ¿Los recursos de tu área se utilizan y aplican en forma racional y fomentando el ahorro? (2015)



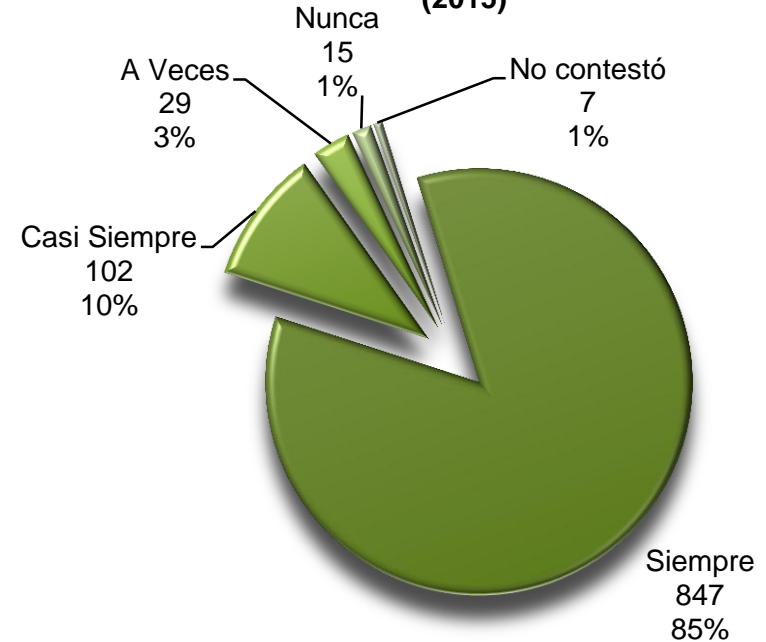
Manejo Confidencial y Responsable de la Información de las y los Clientes o Compañeros/as

Con respecto al año 2014, se aumentó el porcentaje del personal que indica que siempre maneja de forma confidencial y responsable la información de las y los clientes o compañeros/as. Fue un incremento del 21%.

9. ¿Qué tan seguido maneja de forma confidencial la información de las y los clientes o compañeros/as? (2014)



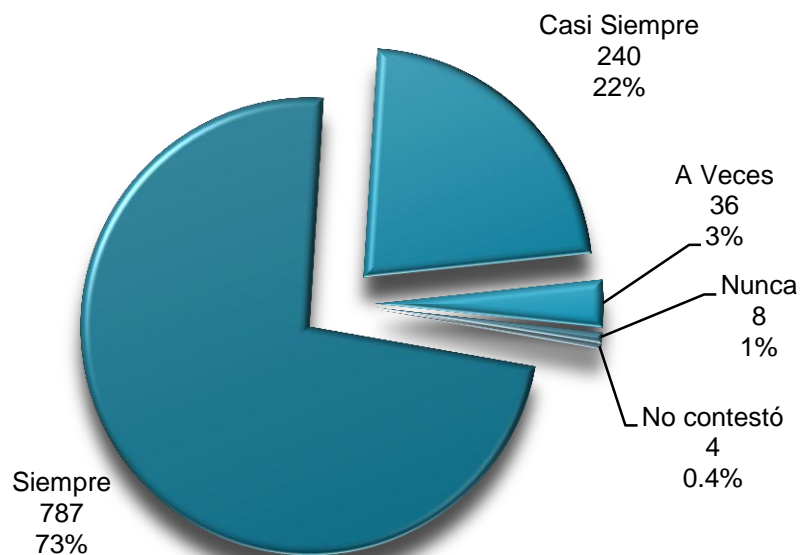
8. ¿Manejas de forma confidencial y responsable la información de las y los clientes o compañeros/as? (2015)



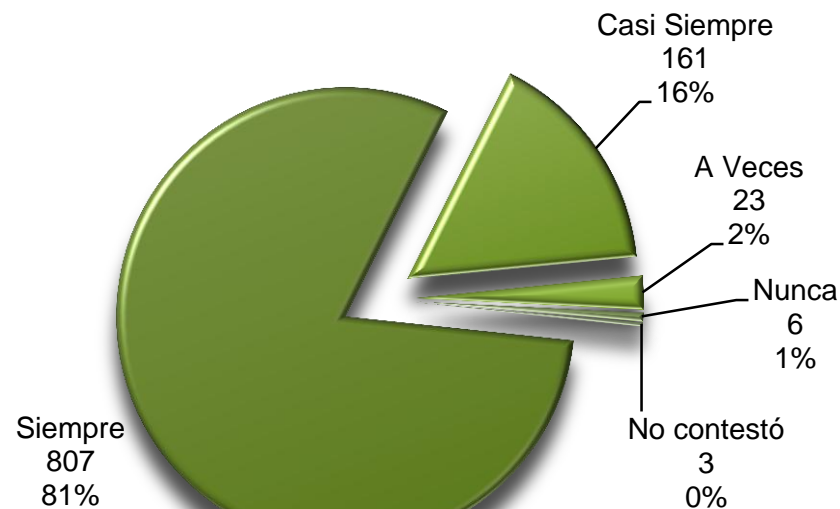
Uso del Uniforme, Credencial o TIA en las Instalaciones y Alrededores

Comparando el 2014 y el año en curso, se incrementó 8% el personal que indica que siempre porta el uniforme o ropa apropiada para sus funciones y medios de identificación (credencial o TIA) en las instalaciones y alrededores del Aeropuerto.

11. ¿Qué tan frecuente porta el uniforme de trabajo, credencial o TIA en las instalaciones y alrededores del AICM? (2014)

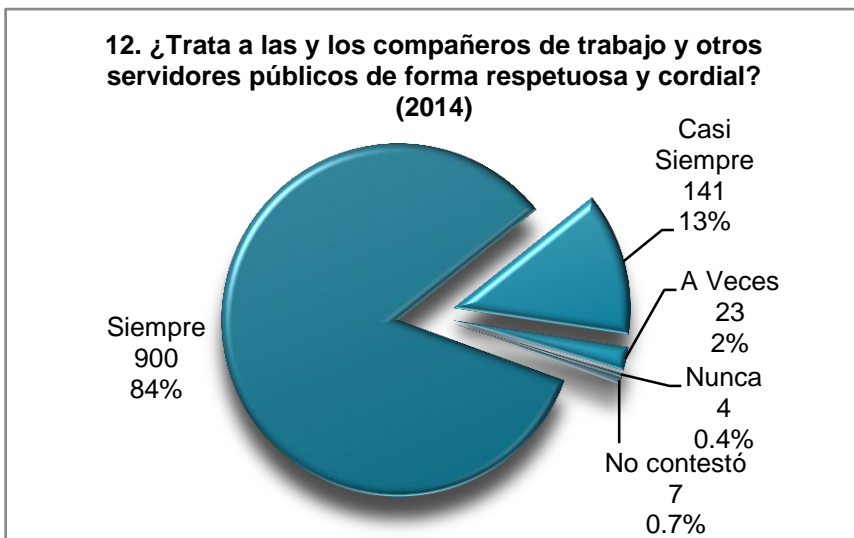
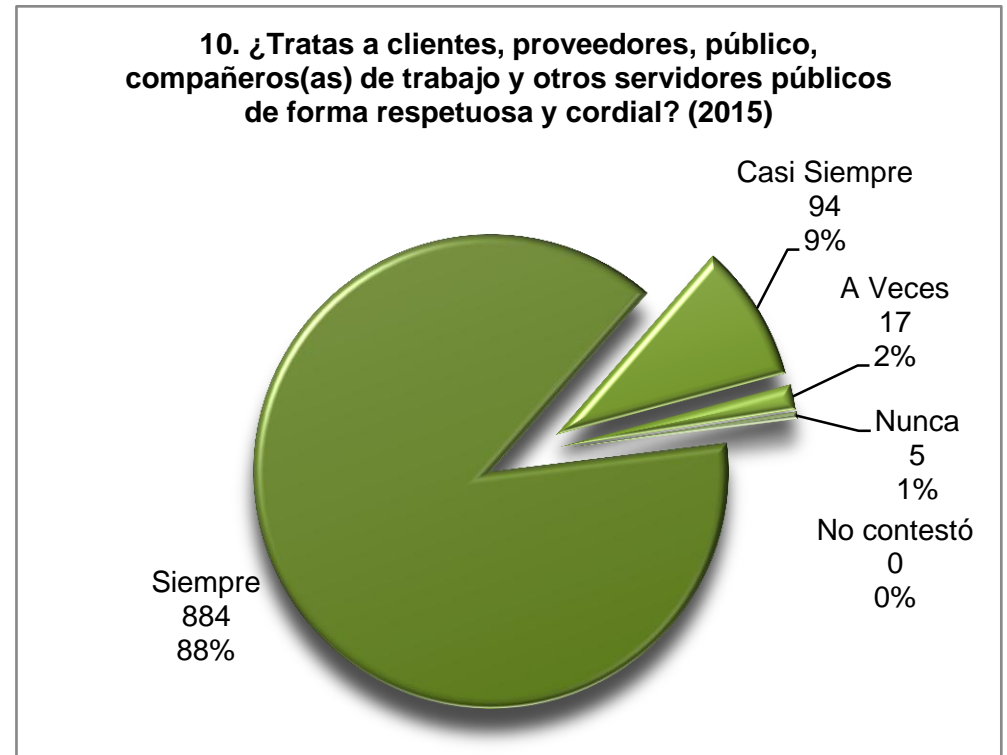
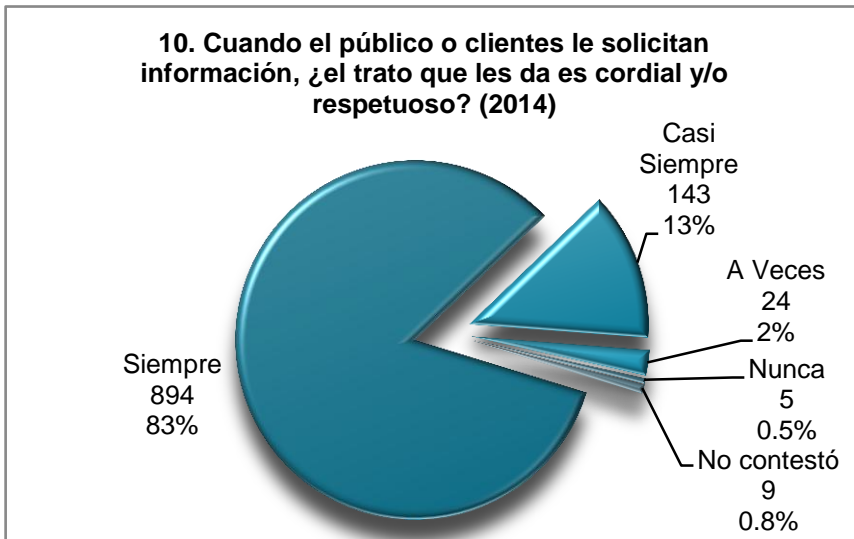


9. ¿Portas el uniforme o ropa apropiada para tus funciones y medios de identificación (credencial o TIA) en las instalaciones y alrededores del Aeropuerto? (2015)



Trato Respetuoso y Cordial a Clientes, Proveedores, Público, Compañeros(as) de Trabajo y Otros Servidores Públicos

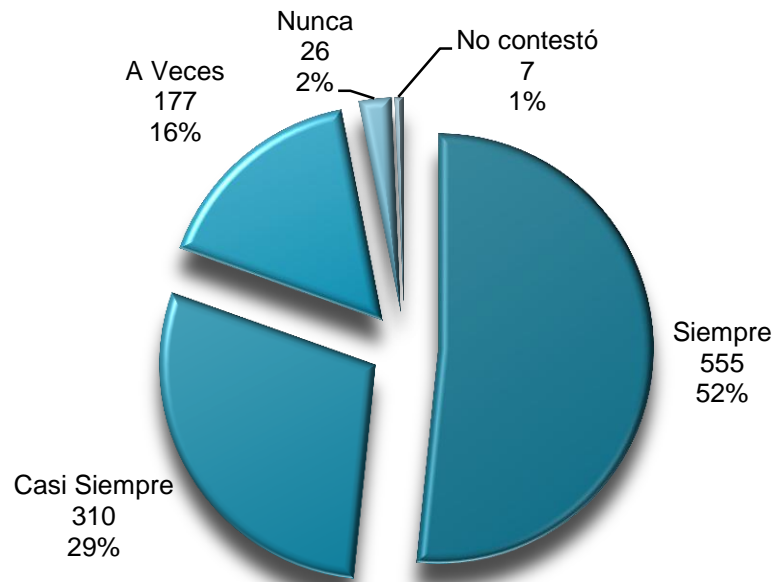
Este año, derivado de la última actualización del Código de Conducta, se fusionaron las preguntas sobre trato a clientes, proveedores, público, compañeros(as) de trabajo y otros servidores públicos de forma respetuosa y cordial. Este año se puede observar un ligero incremento en quienes contestaron que siempre dan este tipo de trato.



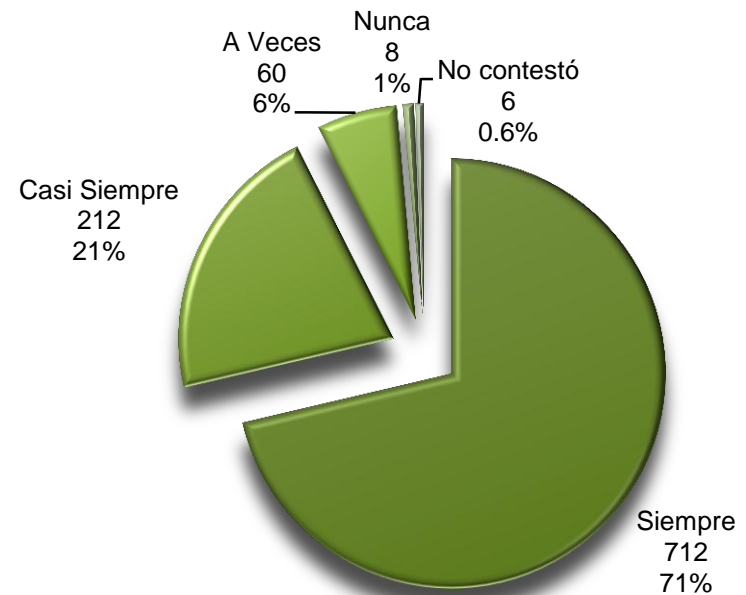
Normatividad

Este año se modificó la pregunta, por lo que no es posible hacer una comparación de los resultados obtenidos.

8. ¿Las funciones encomendadas se desempeñan respetando la normatividad que las rige? (2014)

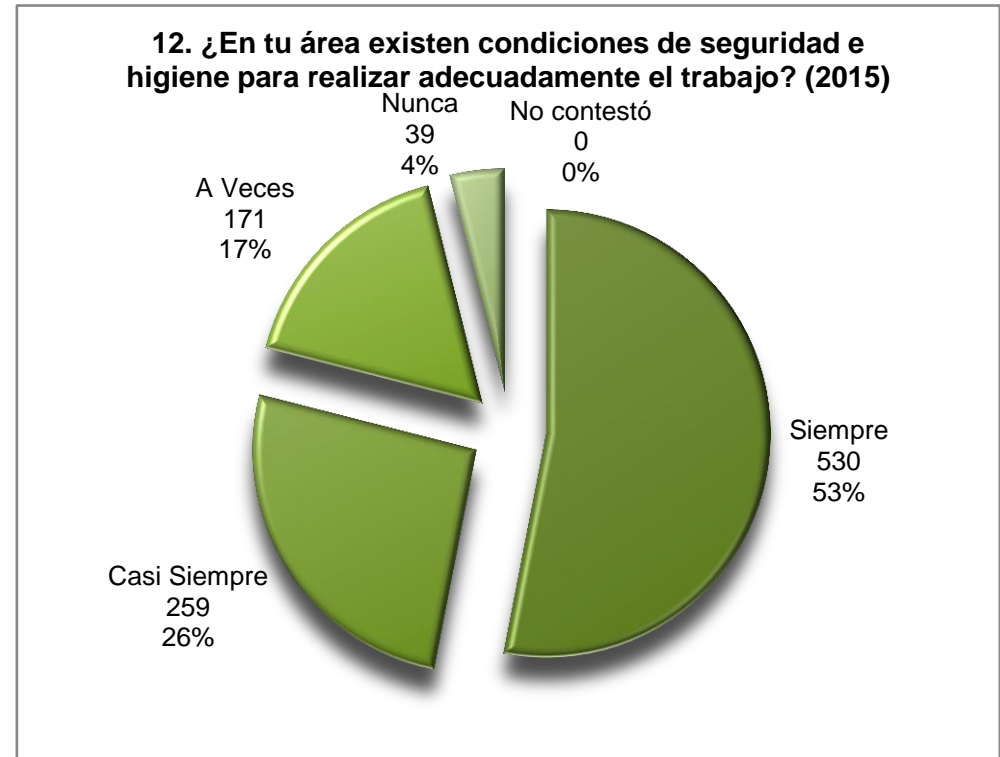


11. ¿Conoces la normatividad aplicable a tu trabajo? (2015)



Seguridad e Higiene en el Trabajo

Comparando el 2014 y el año en curso, se incrementó 8% el personal que considera que en su área existen las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para realizar su trabajo.



5. Acciones a realizar para mejorar el conocimiento de las y los servidores públicos de AICM y SACM respecto al Código de Conducta.

Derivado de los resultados obtenidos se proponen las siguientes acciones:

- a. Actualizar el Código de Conducta para dar cumplimiento al Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos. Una vez que sea actualizado, entregar al personal de ambas entidades con acuse de recibo.
- b. Analizar la posibilidad de certificarse en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación la cual fue publicada el 19 de octubre de 2015 por el Instituto Nacional de la Mujeres, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- c. Realizar visitas a las áreas del aeropuerto, dando información al personal acerca de temas como: Código de Conducta, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, respeto a los derechos humanos, valores institucionales, Comité de Hostigamiento y Acoso Sexual.
- d. Realizar campañas de difusión en medios impresos y electrónicos durante todo el año para fomentar el manejo confidencial de la información, el uso racional de los recursos, la importancia de respetar la normatividad, uso de equipo y ropa de trabajo adecuada para las labores.
- e. Capacitar al personal en temas relacionados con la no discriminación, equidad de género, tolerancia, derechos humanos y aquellos que correspondan a las necesidades de las diferentes áreas.