

Medición de la Encuesta de Ética 2017

**Reporte General Gobierno del Estado
de Guanajuato**

Abril-Junio de 2017

Objetivo del Semáforo Ético

La Encuesta de Ética es un análisis de percepción cuyos objetivos son:

Analizar, reflexionar e identificar los valores y prácticas en su estado actual en Gobierno del Estado de Guanajuato, así como **conocer las fortalezas y debilidades en la Gestión Ética** en dependencias, entidades y unidades de apoyo de Gobierno del Estado de Guanajuato.

El Diagnóstico está estructurado en nueve categorías de análisis, cada una compuesta por un conjunto de reactivos o afirmaciones:

- 1.- Valores personales,
- 2.- Valores en la entidad,
- 3.- Liderazgo Ético,
- 4.- Relaciones con Servidores Públicos.,
- 5.- Relaciones con Proveedores,
- 6.- Relaciones con otras entidades,
- 7.- Relaciones con la comunidad,
- 8.- Medio Ambiente,
- 9.- Conocimiento de Herramientas de Gestión Ética, y
- 10.- Prevención de Conflicto de Interés.

Escala de Medición

Cada uno de los reactivos del Instrumento tiene seis opciones de respuesta, que siguen la metodología de la denominada Escala Likert, misma que mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares.

Opción de Respuesta	Puntuación Asignada
No sabe, no contestó (Opacidad)	0
Muy de acuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Tratamiento Estadístico de los Datos

Promedio Consolidado por reactivo

$$P = \frac{S}{N-F} \times 20$$

P = Calificación Promedio por reactivo,

S = Sumatoria de puntajes por reactivo,

N = Número Total de encuestas,

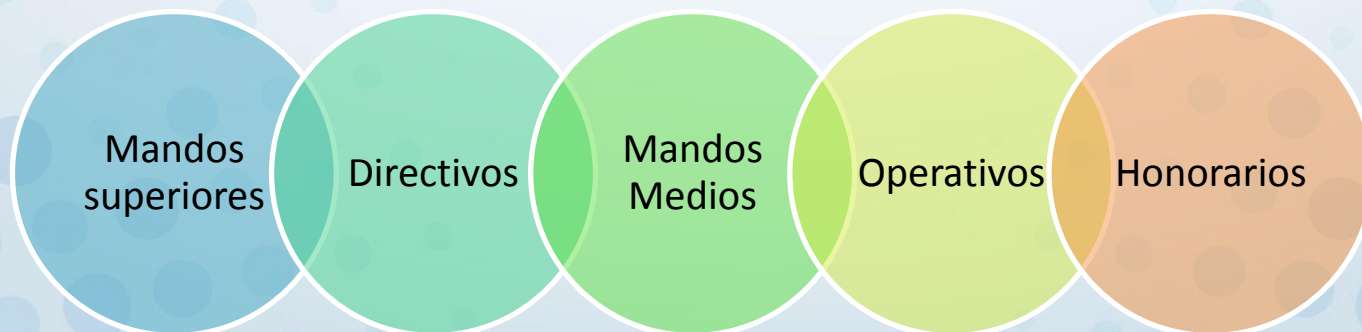
F = Factor de Opacidad (Número Total de Respuestas “No sabe” del nivel de cargo sobre 2).

Factor de Opacidad: elemento de transparencia en las entidades públicas, el que todos sus servidores públicos estén enterados acerca de las relaciones que la entidades establece con los diferentes públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines.

Organización de la información




Para representar la opinión del conjunto de los servidores públicos encuestados **se realizó un muestreo aleatorio simple, de tal manera que cada servidor público tuviera igual probabilidad de ser seleccionado** para integrar la muestra, y que al mismo tiempo se garantizara una composición muestral que concuerde con la estratificación por niveles de cargo de la entidad.

El muestreo aplica los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social: **nivel de confianza 95% y margen de error 5%**.



Semaforización de los Resultados

Las respuestas asignadas en cada pregunta y cada rubro estará indicada de acuerdo a la siguiente clasificación o escala cromática:

Porcentaje	Semaforización	Situación
0 a 59		Situación crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que requieren atención primaria
60 a 80		Notable debilidad en el aspecto evaluado, desarrollos incipientes que requieren fortalecimiento
81 a 89		En proceso de fortalecimiento del aspecto evaluado, aunque con vacíos y debilidades
90 a 100		El aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia, se pueden obtener prácticas exitosas
Opacidad		Personas que han contestado no sabe

Composición de la Muestra

Áreas funcionales	Conteo
Mandos Superiores	121
Directivos	784
Mandos medios	3,616
Operativos	7,744
Honorarios	1,442
SUMA	13,707

La composición de la muestra asegura que los datos son estadísticamente relevantes según el universo de estudio

ANÁLISIS POR CATEGORÍAS

Principios y valores éticos personales

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	0	99.67	0	99.21	0.06	98.57	0.1	96.53	0.21	97.37	97.34
En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	0	98.51	0.13	97.33	0.08	94.38	0.41	88.92	0.35	90.56	91.1
Su principal función como servidor público es contribuir para que su dependencia/organización preste un excelente servicio a la ciudadanía.	0	99.5	0	98.98	0.06	98	0.1	95.82	0.28	96.46	96.68
En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que todas sus actuaciones deben ser de conocimiento público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado	0	97.69	0	95.82	0.08	94.33	0.37	90.58	0.35	90.88	91.96
Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como compensación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	0	97.19	0.13	98.69	0.06	96.56	0.3	92.97	0.28	92.96	94.28
Para cumplir con eficiencia sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	0.83	99.25	0	98.8	0.03	97.28	0.13	94.92	0.28	96.08	95.92

TOTAL:

94.55

Principios y Valores en la Entidad

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en las actividades de la dependencia/institución.	0	96.03	0.38	91.81	0.5	86.18	0.66	84.65	1.04	83.35	85.43
Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	4.13	86.75	4.46	82.22	8.74	74.74	6.28	76.14	8.32	71.37	75.72
Todos los servidores públicos son honrados.	7.44	80	9.18	76.15	13.38	68	11.47	69.68	12.62	63.82	69.1
En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	2.48	87.7	6.63	82.96	9.73	77.42	9.48	76.9	9.99	73.46	77.12
Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	0.83	88.46	4.08	84.35	7.36	78.79	4.92	81.29	5.69	76.29	80.35
Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	4.96	85.25	10.84	80.24	15.98	73.31	14.01	75	16.64	69.52	74.39
Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando preferencia al interés público sobre los intereses individuales o personales.	2.48	86.03	7.02	81.64	10.81	75.46	8.51	76.01	9.64	72.28	75.89
Son muy raros los casos de corrupción.	2.48	86.69	10.2	80.94	15.1	71.8	13.79	71.71	15.4	65.68	71.78
Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la institución/dependencia son honestos y transparentes.	0.83	88.8	3.44	84.05	5.81	77.42	4.91	77.12	7.35	72.66	77.24
Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la institución/dependencia lo denuncia ante los organismos competentes.	1.65	93	7.65	86.29	14.46	77.27	11.92	77.22	15.46	72.56	77.43

TOTAL:

76.45

Liderazgo de los directivos en la gestión ética

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	0	94.55	0.64	88.62	2.16	79.85	3.18	79.37	3.05	78.76	80.11
Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la institución/dependencia tiene responsabilidades.	0	95.04	0.89	90.07	3.01	82.81	2.83	81.63	3.26	80.61	82.44
La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la institución/dependencia es clara, efectiva y oportuna.	0	91.9	0.51	86.5	1.99	78.47	2.22	78.11	2.43	76.67	78.66
En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	0.83	91.78	2.93	86.6	7.74	75.96	7.8	74.3	7.98	72.75	75.45
La manera en que se conducen los directores/líderes promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.	0	94.55	1.28	88.93	2.35	81.11	2.74	79.7	3.4	78.84	80.65
Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	0	92.23	0.77	89.37	1.55	82.56	1.61	81.05	1.66	80.99	82.02
Es una característica de los directores de área, directores generales y líderes la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen	0	92.56	1.66	87.13	2.18	78.16	2.92	76.94	2.5	77.15	78.01

TOTAL:

79.62

Relaciones con los servidores públicos

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se apegan a lo determinado por la ley.	0	95.04	2.93	89.06	4.65	81.91	5.2	79.63	5.27	71	80.01
Se respetan los derechos laborales de las personas.	0	95.7	0.64	90.26	1.74	82.24	1.46	80.02	2.22	74.63	80.77
Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	0	95.37	1.02	88.64	2.3	80.09	2.32	77.81	2.91	74.22	78.81
Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	0	94.05	2.42	86.2	3.95	77.13	4.22	76.3	5.06	71.87	76.79
Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	0.83	95.6	7.78	86.79	13.3	77.33	9.97	77.07	15.12	72.87	77.45
Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	0.83	88.63	1.91	83.35	3.15	72.81	4.24	70.11	5.34	67.59	71.49
Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	0	94.38	1.02	89.23	1	82.26	1.33	80.57	1.87	79.24	81.5
Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución.	0	93.72	1.91	88.89	3.71	81.1	3.47	79.79	5.76	77.3	80.53
Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	0	94.55	0.51	89.16	1.85	81.69	2.05	79.92	2.98	78.52	80.9

TOTAL:

78.69

Relaciones con los contratistas y proveedores

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
La selección de los contratistas y proveedores de la dependencia/institución se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	5.79	92.77	22.19	79.14	27.27	71.06	26.56	69.9	28.57	67.1	70.68
El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	5.79	92.26	22.45	78.62	28.29	70	27.75	68.24	28.85	65.9	69.31
A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	6.61	92.31	22.96	78.47	27.88	71.53	27.23	70.11	29.13	67.63	70.94
En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	8.26	90.52	24.62	76.39	29.07	69.62	27.03	68.79	29.75	65.66	69.34
Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	7.44	87.73	29.59	71.98	35.7	64.92	30.62	67.62	36.75	61.89	66.79
Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	4.96	93.39	22.32	78.02	29.89	69.21	28.14	69.51	32.25	65.61	69.78
Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	5.79	93.11	21.81	78.83	29.18	69.92	28.28	69.25	30.79	66.84	69.98
A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.	10.74	86.81	29.97	71.12	35.79	63.97	32.84	66.05	36.48	62.29	65.63

TOTAL:

69.06

Relaciones con otras entidades públicas

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio %
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas dependencias/instituciones con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	0	95.21	3.06	90.1	9.15	83.04	11.2	79.68	11.03	78.3	81.19
Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	0	95.7	5.74	89.22	10.59	82.77	12.64	79.42	12	78.79	80.97
Se comparte con otras dependencias/instituciones las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	0	94.21	7.53	86.44	15.76	78.17	15.69	76.75	18.45	73.98	77.58
La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	0	96.36	4.59	91.51	8.46	85.37	11.87	80.84	15.74	77.85	82.52
La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	0	96.03	5.23	90.82	9.35	84.47	12.86	79.67	15.67	77.1	81.5

TOTAL:

80.75

Relaciones con la Comunidad

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación de los planes de la dependencia/institución como en su ejecución.	4.96	90.51	10.97	83.32	17.04	76.44	13.03	77.5	14.22	75.66	77.49
Se tienen y aplican acciones para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o contraloría de la dependencia/institución.	4.13	90.97	12.76	82.72	18.06	76.1	14.54	76.66	15.4	75.39	76.86
Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	3.31	92.1	11.1	83.21	17.45	75.98	13.18	76.77	13.59	75.6	76.96
La ejecución del Programa de Trabajo se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	0	95.87	3.7	89.75	7.69	83.42	6.78	81.76	8.53	79.75	82.58
Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía.	0	94.71	2.81	89.68	6.06	83.77	5.07	82.64	7.63	79.68	83.15
Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la dependencia/institución.	0.83	92.45	5.87	87.49	10.23	80.83	6.77	80.59	10.75	76.95	80.78
Se promueve y garantiza la comunicación efectiva con la sociedad.	0.83	92.61	4.85	87.63	7.74	81.68	5.57	81.25	7.98	78.99	81.6
Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	0.83	93.94	9.06	85.32	13.11	79.65	14.53	77.08	12.55	77.57	78.45
En atención a la transparencia, se rinden cuentas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	1.65	93.33	9.95	85.56	16.51	78.55	17.19	75.24	17.2	73.35	76.7

TOTAL:

79.4

Relaciones con el Ambiente

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Prome dio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	0	93.72	1.53	87.63	3.32	82.79	4.27	82.39	5.2	80.48	82.7
Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	0	93.55	2.93	87.12	4.98	81.49	6.59	80.25	7	79.22	80.99
Se desarrollan actividades de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente en su dependencia/institución.	0	93.88	2.17	86.03	4.37	79.81	4.84	79.35	6.1	78.17	79.87
Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	1.65	91.33	5.99	84.13	11.03	77.24	10.32	77.08	11.17	76.37	77.59
Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	0	93.72	1.66	87.87	4.45	81.91	5.28	81.29	6.17	79.84	81.8

TOTAL:

80.59

Construcción y aplicación del referente ético

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
	Existen valores compartidos en la dependencia/institución que se han venido generando de manera informal.	1.65	89.83	5.1	84.06	11.12	76.71	12.2	74.04	16.64	
Existe una Guía de actuación que contine los Valores y Principios Éticos de Gobierno del Estado o de mi dependencia.	0	96.86	2.17	92.07	4.18	87.41	6.88	83.42	13.52	78.23	84.59
La Guía de actuación ha sido difundida a todos los empleados de mi dependencia.	0	95.87	3.06	90.26	6.08	84.26	8.28	80.35	15.46	73.84	81.46
La Guía de actuación se difundió entre todos representantes de las principales dependencias y unidades de la dependencia/institución.	1.65	94.67	5.48	88.97	10.65	82.2	11.73	78.87	19.69	72.63	79.87
Se han puesto en marcha actividades y proyectos para aplicar la Guía de actuación en toda la institución.	1.65	92.33	5.61	85.59	10.48	78.48	11.07	77.07	20.18	70.24	77.41
Existe un Comité de Ética que promueve el cumplimiento la Guía de actuación y realiza acciones para mejorar la ética en mi institución.	0	95.87	5.61	88.19	11.37	80.5	13.55	76.51	20.74	71.1	77.9
Los conflictos internos se resuelven según los valores y principios expresados que la Guía de actuación en mi dependencia/institución	0	92.73	6.25	86.08	12.39	77.72	10.73	76.32	17.41	71.23	76.9

Prevención del Conflicto de Interés

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio %
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
Se han puesto en marcha acciones y estrategias de difusión sobre la prevención del conflicto de interés en mi dependencia o entidad	0	93.22	7.78	83.88	15.15	75.57	13.93	74.71	19.83	69.19	75.09
Existen normas legales específicas de prevención de conflictos de intereses destinadas a aplicarse a los servidores públicos durante el ejercicio de sus cargos	0.83	93.28	7.53	86.18	14.44	77.83	13.93	76.43	22.4	70.47	76.94
Al interior de mi dependencia/entidad se aplican mecanismos preventivos de conflictos de intereses	1.65	91.5	9.44	82.57	15.82	74.58	12.86	74.87	20.67	68.77	74.78
En mi dependencia o entidad existen programas/planes/cursos de capacitación sobre prevención de conflictos de intereses dirigidos a los servidores público	4.96	85.25	12.37	77.88	17.34	70.96	13.11	73.92	22.47	65.58	72.64
Existen órganos superiores de control cuyas funciones comprenden el combate a los conflictos de intereses	3.31	89.75	8.67	84.45	17.37	75.31	17.21	74.38	25.1	67.66	74.7

TOTAL:

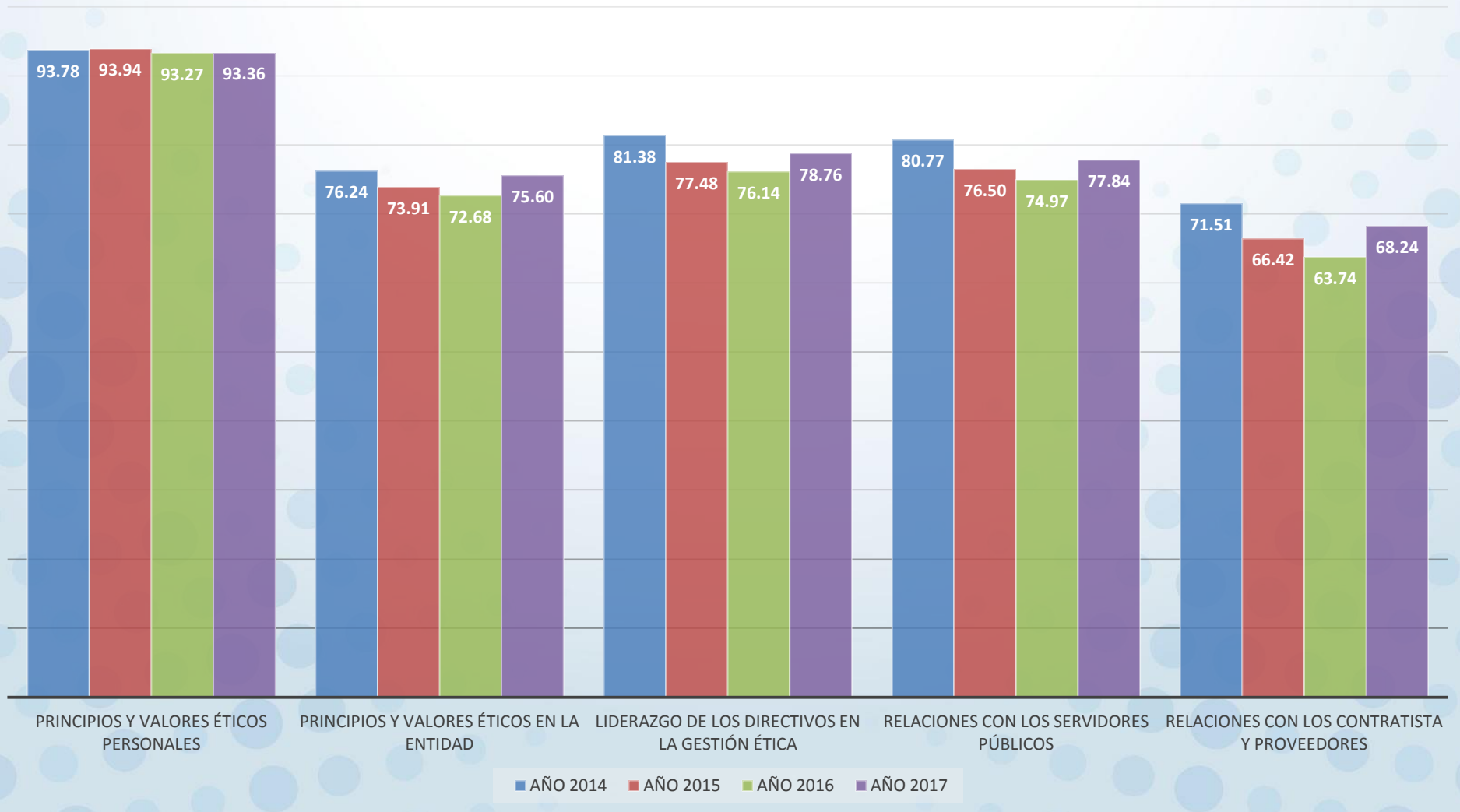
74.83

Calificaciones Generales (Promedio General)

CALIFICACIÓN GENERAL:

79.79

Histograma



Comparativo 2014 al 2017

