



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO

Comité de Ética y de Prevención
de Conflicto de Intereses

Informe Anual de Actividades 2017

Agosto 2017



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



Contenido

1. Antecedentes
2. Disposiciones aplicables.
3. Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo.
4. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.
5. Atención a quejas, denuncias, delaciones, sugerencias y reconocimientos.
6. Evaluación de Indicadores Generales.



1. Antecedentes

La promulgación de la reforma constitucional que crea el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA), anunciada por el Presidente Constitucional de la República Lic. Enrique Peña Nieto; comprende la ejecución de ocho tareas ejecutivas, destacando la número cuatro consistente en la necesidad de evolucionar los Códigos de Ética hacia Reglas de Integridad.

El Plan de Desarrollo del Estado de México 2011-2017, en sus ejes transversales: "Hacia una Gestión Gubernamental Distintiva", contempla en el objetivo 2, establecer una gestión gubernamental que genere resultados, en la cual, se hace referencia a la consolidación de un gobierno eficiente, que señala el compromiso de emitir un Código de Ética de los servidores públicos del Estado de México.

Con fecha 30 de noviembre del año 2015, el Dr. Eruviel Ávila Villegas, Gobernador Constitucional del Estado de México, publicó el "Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el ejercicio de su empleo, cargo o comisión y los lineamientos generales para propiciar su integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses".

En fecha 31 de mayo del año 2016, se instaló el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Instituto de Salud del Estado de México, conformado por los siguientes miembros:

CARGO	PROPIETARIO
PRESIDENTE	Dra. Elizabeth Dávila Chávez Directora General del ISEM
SECRETARIA TÉCNICA	Mtra. Claudia Terán Cordero Jefa de la Unidad de Modernización Administrativa
VOCAL	Dr. José Pedro Montoya Moreno, Coordinador de Salud
VOCAL	Dr. Ángel Salinas Arnaut, Director de Servicios de Salud



VOCAL	Dra. Rocío Rangel Gómez, Subdirectora de Atención Médica
VOCAL	L. en D. Maricela Flores Martiñon, Jefa del Departamento de Glosa
VOCAL	Dr. Jorge Cruz Borromeo, Director del Hospital General Toluca “Dr. Nicolás San Juan”
VOCAL	Dra. Estela Ramírez San Martín, Directora del Hospital General Tlalnepantla “Valle Ceylan”
VOCAL	Dra. Leticia Mendoza Martínez, Adscrita al Hospital Materno Perinatal “Mónica Pretelini Sáenz”

2. Disposiciones aplicables

- Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, publicado en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”, el 30 de noviembre de 2015.
- Código de Conducta de Instituto de Salud del Estado de México.
- Protocolo de Actuación para la recepción y trámite de quejas, denuncias, delaciones, sugerencias y reconocimientos, presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses.
- Lineamientos para el registro y atención de quejas denuncias, delaciones y reconocimientos del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses del ISEM:



3. Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, aprobó en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 16 de febrero de 2017, su Programa Anual de Trabajo, que contiene las actividades a realizar.

Objetivo

Sensibilizar a las y los servidores públicos del ISEM sobre la existencia del Comité, su objetivo y beneficios de su operación dentro de la institución, así como difundir el Código de Conducta.

No.	Actividad	Fecha de cumplimiento	Meta Programada 2017	Cumplimiento
1	<i>Impresión de trípticos del Código de Conducta y Reglas de Integridad</i>	<i>Mayo</i>	<i>58 mil impresiones</i>	<i>Mayo</i>
2	<i>Entrega de tríptico</i>	<i>Meses de Junio Julio</i>	<i>50 mil folletos entregados</i>	<i>Meses de Junio Julio se entregó el 100%</i>
3	<i>Primera Sesión Ordinaria del Comité</i>	<i>febrero</i>	<i>Evaluación del Comité Ejercicio 2016</i>	<i>16 de febrero 2017</i>
4	<i>Segunda Sesión Ordinaria del Comité</i>	<i>Junio</i>	<i>Evaluación del Comité Ejercicio 2017 primer semestre</i>	<i>19 de junio 2017</i>
5	<i>Tercera Sesión Ordinaria del Comité</i>	<i>Noviembre</i>	<i>Aprobación del programa 2018</i>	<i>27 de noviembre 2017</i>

Índice de cumplimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo.

Representa el porcentaje de cumplimiento que se dio al Programa Anual de Trabajo.

Para obtener dicho porcentaje deberá realizarse la siguiente operación:

$$\left\{ \frac{4 \text{ actividades programadas concluidas}}{5 \text{ actividades programadas}} * 100 \right\} = 80\%$$



4. Número de Servidores Públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflicto de intereses u otros temas relacionados.

Tema: Institucionalización en la perspectiva de género.

Fecha de la capacitación	Número de servidores públicos
5 julio 2017	148

5. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

Se aplicaron 118 encuestas en diferentes Unidades Administrativas (Hospital Materno Perinatal Mónica Pretelini Sáenz, Hospital Adolfo López Mateos) de las cuales 69 fueron contestadas por mujeres y 49 por hombres, el porcentaje más significativo (42%) corresponde a personas entre 29 y 39 años de edad y el 41% de los encuestados tiene trabajando en el Instituto de 5 a 15 años.

27 servidores públicos son de contrato y 62 de base, de todos los encuestados 75 fueron personal operativo, 25 enlaces, 2 delegados administrativos, 5 jefes de departamento, 2 subdirectores, 4 directores de área, 2 jefes de unidad y 3 personas que no señalaron su cargo, empleo o comisión.

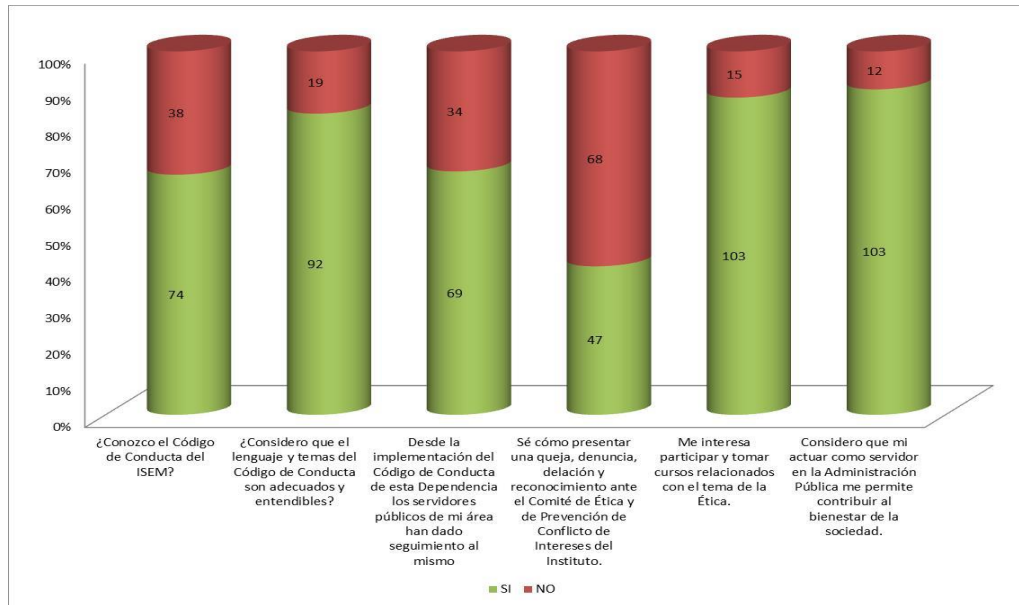
En términos generales, el 38% de los encuestados señala no conocer el Código de Conducta y el 57% tampoco conoce la forma de presentar una queja, denuncia, delación o reconocimiento ante el Comité, sin embargo esta tendencia se deriva de dos factores importantes: 1) el tamaño de la plantilla del ISEM, lo cual implica un proceso largo para la difusión del Código, aún a pesar de estar publicado en la página web del mismo, 2) la baja respuesta para replicar la información con los compañeros de trabajo, sin embargo en comparación con 2016 estos dos indicadores han tenido una reducción importante en el presente año, por lo que se destaca que las capacitaciones impartidas y la difusión tanto del Código de Conducta, el Código de Ética y las Reglas de Integridad a través de la entrega de los trípticos se realizaron cumplieron el propósito de incrementar el índice de credibilidad, certidumbre.

En este sentido, el conocimiento del código de conducta tuvo un impacto favorable en el interés de los servidores públicos y se ve



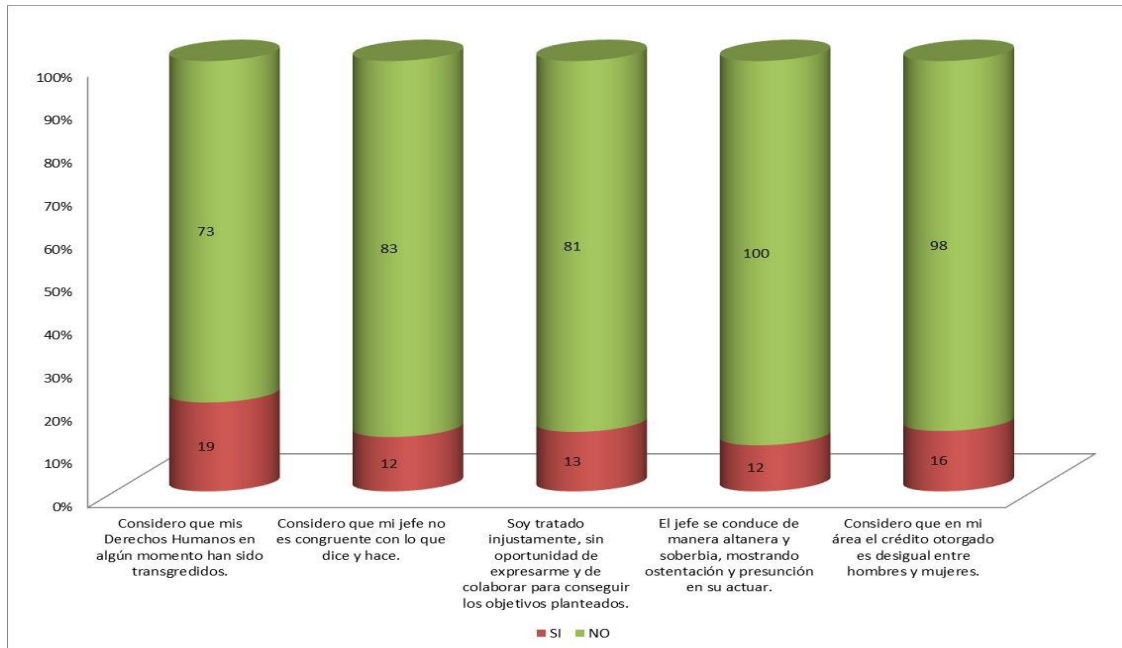
reflejado en el 83% que están interesados en participar en las actividades relacionadas con el tema de ética

GRÁFICA 1



Fuente: elaboración propia con base en resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

GRÁFICA 2



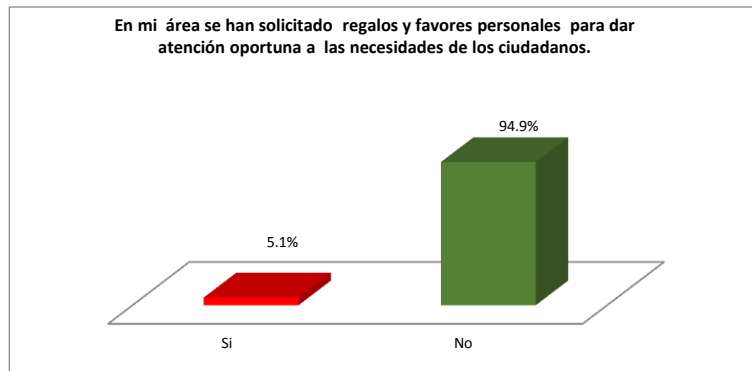
Fuente: elaboración propia con base en resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código



de Conducta.

En el entendido de que el comité de ética es una herramienta de apoyo a través de la cual se puede observar a los servidores públicos en el desempeño de sus empleos cargos o comisiones y el cumplimiento de las reglas de integridad para el ejercicio del servicio público en la presente evaluación se obtuvieron respuestas que permiten observar conductas por parte de algunos de los servidores públicos que no se apegan a las reglas de integridad para el ejercicio de sus empleo, tal como se muestra en la siguiente gráfica.

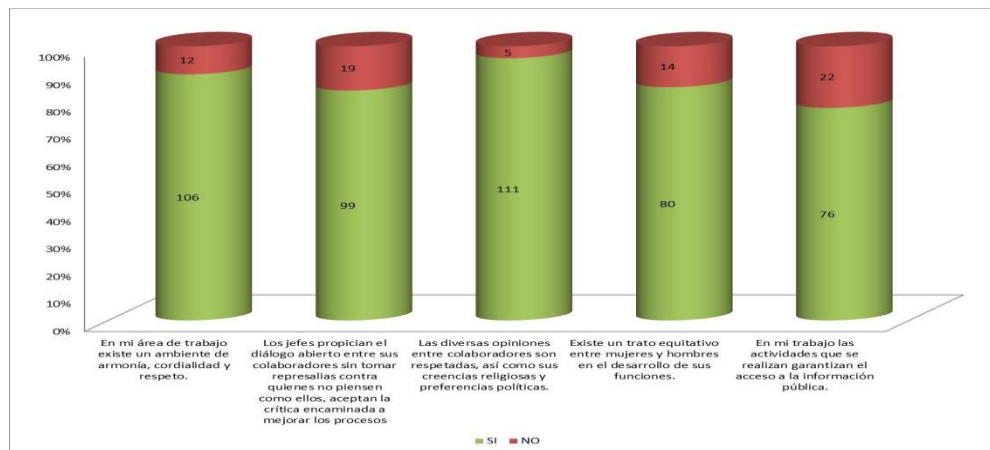
GRÁFICA 3



Fuente: elaboración propia con base en resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

Aunque el porcentaje es bajo (5.1%) respecto a que les han solicitado regalos y favores personales para dar atención oportuna a las necesidades de los ciudadanos, no podemos dejar de lado el hecho de que son prácticas inapropiadas, estas respuestas fueron detectadas en Ginecología y Obstetricia del Hospital Mónica Pretelini Sáenz, en el Laboratorio Estatal y en la Subdirección de Recursos Materiales.

GRÁFICA 4

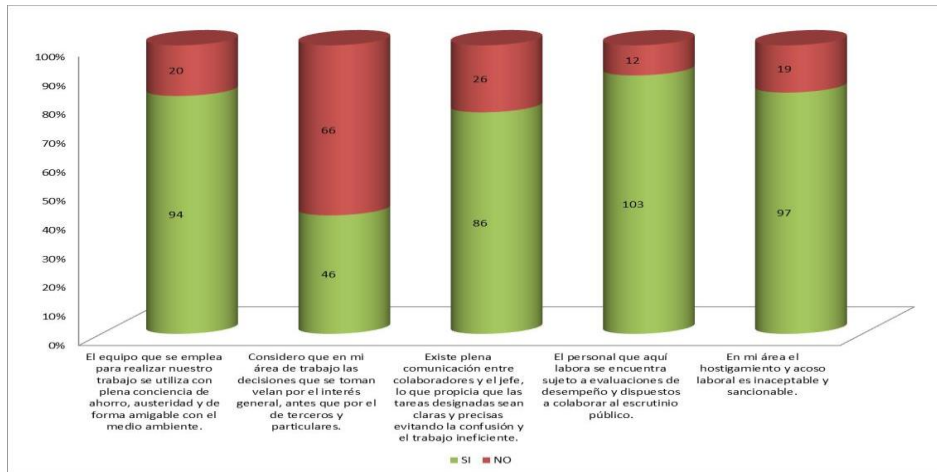


Fuente: elaboración propia con base en resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.



Como se puede observar los porcentajes respecto a las respuestas que están relacionadas con prácticas contrarias a lo establecido en los Códigos de Ética y Conducta son mínimas respecto a las repuestas positivas en las que se destaca un ambiente de trabajo en armonía, la flexibilidad y participación de los jefes para que esto suceda.

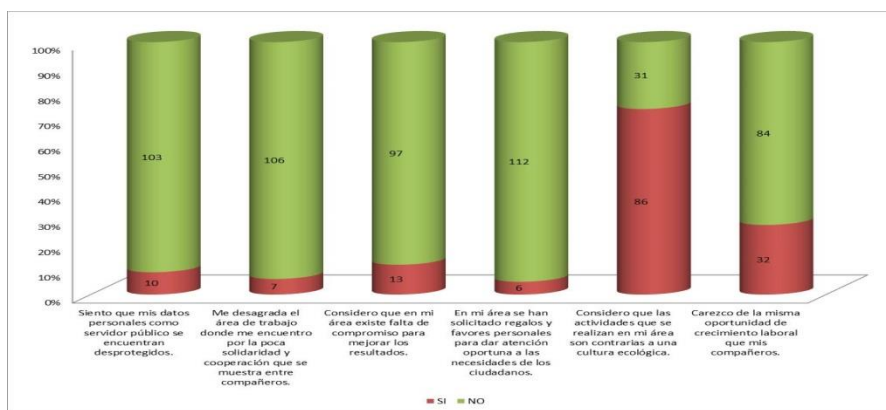
GRÁFICA 5



Fuente: elaboración propia con base en resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

En esta gráfica podemos observar que los servidores públicos respecto a su ambiente de trabajo manifiestan que el equipo que se emplea y las relaciones son favorables para el desempeño de sus actividades, sin embargo, es importante revisar que los datos arrojados en la segunda barra referente a las decisiones que se toman, velan por el interés de terceros reflejando el descontento de los colaboradores.

GRÁFICA 5



Fuente: elaboración propia con base en resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

El 72% de los encuestados considera que las actividades que se realizan en su área de trabajo son contrarias a la cultura ecológica por lo que sería importante



realizar una supervisión que permita detectar cuáles son y las acciones para corregirlo.

6. Atención a quejas, denuncias, delaciones, sugerencias y reconocimientos.

Hasta el momento no se cuenta con ningún reporte de conductas contrarias a los Códigos de Ética y Conducta, así como las Reglas de Integridad.

Cabe mencionar que actualmente se difundieron en la página del Instituto y en la biblioteca virtual los lineamientos para el registro y atención de quejas denuncias, delaciones y reconocimientos del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses del ISEM:

7. Evaluación de Indicadores Generales

Indicador de cumplimiento	Unidad de medida	Fecha de cumplimiento
1. Celebración de por lo menos tres sesiones ordinarias al año.	Actas de sesiones.	16 de febrero 2017 19 de junio 2017 27 de noviembre 2017
2. Formular cuando menos una sugerencia, para modificar procesos en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, Reglas de Integridad o al Código de Conducta.	Sugerencia.	<i>Aún no se cuenta con ningún reporte de conductas contrarias a los Códigos de Ética y Conducta, así como las Reglas de Integridad.</i>
3. Publicación en el Portal de IPOMEX, Actas de Sesión y Código de Conducta.	Publicación en el Portal de IPOMEX.	23 agosto 2017
4. Publicación en el Portal de IPOMEX de los lineamientos para el registro y atención de quejas, denuncias, delaciones y reconocimientos del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses.	Publicación en el Portal de IPOMEX.	26 de mayo 2017