



Código de conducta

www.inee.edu.mx

Junio 2012



Código de Conducta

Contenido

Introducción	2
REFERENCIA DE LOS VALORES CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA	3
MISIÓN DEL INEE	6
VISIÓN	6
VALORES DE OBSERVANCIA INDISPENSABLE EN EL INEE	8
DESARROLLO DEL SENTIDO Y ALCANCE DE CADA UNO DE LOS VALORES ESPECÍFICOS	9
I. Actividad sustantiva del INEE	9
II. Buen Gobierno y responsabilidades generales del personal	12
MEDIDAS DE CARÁCTER PROCEDIMENTAL	16
GLOSARIO DE TÉRMINOS	17
MARCO JURÍDICO	18
BIBLIOGRAFÍA	18

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas México ha vivido un largo proceso de democratización del que forma parte la construcción de instituciones para el manejo de los procesos electorales, la protección de los derechos humanos y el acceso a la información pública. Al mismo tiempo se han creado instituciones como el INEE, y desarrollado estrategias para mejorar la eficiencia del servicio público, menguar y evitar la corrupción; introducir o fortalecer en la sociedad de nuestro país la noción de que las instituciones y las personas que laboran en el servicio público deben rendir cuentas sobre el desempeño de sus funciones, el cumplimiento de los objetivos institucionales y el uso de los recursos públicos que se les destinan.

Como parte de dichas estrategias se han elaborado códigos de Ética y conducta con los cuales se busca asegurar la adhesión de los servidores públicos a los valores que se encuentran en el marco jurídico mexicano, además de orientar su comportamiento diario para que sea congruente con tales principios; destacando aquellos valores que de acuerdo a cada institución resultan especialmente relevantes.

El INEE con fundamento en lo dispuesto por el numeral séptimo de los LINEAMIENTOS generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ha diseñado un Código de Conducta que cuenta con el consenso del personal de las diferentes áreas, cuyas normas se apegan al marco jurídico nacional y a normas internacionales en materia de manejo de procesos de evaluación para ofrecer orientaciones precisas, que permitirán al personal del Instituto cumplir con sus funciones dentro de un marco ético y construir día a día un ambiente laboral positivo que redunde en el cumplimiento con calidad, oportunidad y transparencia las metas que el INEE tiene establecidas.

El Código de Conducta del INEE ha sido elaborado desde una perspectiva de género mediante la cual se busca la igualdad entre mujeres y hombres; en él se destacan los siguientes valores: bien común, integridad honradez, transparencia, rendición de cuentas igualdad, respeto y liderazgo.

Está dividido en dos grandes rubros: Actividad sustantiva del Instituto y Buen gobierno y responsabilidades generales del personal. El primero agrupa tres normas generales y el segundo cinco; cada una de estas normas abarca una serie de conductas a observar por el personal de las distintas áreas. Así, este Código orienta nuestra conducta como miembros de la comunidad INEE.

En la presente edición se dan a conocer la Misión y Visión del Instituto y se incluye como marco de referencia importante el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.

Al final de este cuadernillo se enlistan documentos que son parte del marco jurídico nacional, incluyendo el del INEE, y de principios internacionales en materia de evaluación.

REFERENCIA DE LOS VALORES CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA

CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL

BIEN COMUN

Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

INTEGRIDAD

El servidor público debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad.

Conduciéndose de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

HONRADEZ

El servidor público no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros.

Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

IMPARCIALIDAD

El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.

Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

JUSTICIA

El servidor público debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público.

Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

TRANSPARENCIA

El servidor público debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.

La transparencia en el servicio público también implica que el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

RENDICION DE CUENTAS

Para el servidor público rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad.

Elo lo obliga a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos.

ENTORNO CULTURAL Y ECOLOGICO

Al realizar sus actividades, el servidor público debe evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleje en sus decisiones y actos.

Nuestra cultura y entorno ambiental son nuestro principal legado para las generaciones futuras, por lo que los servidores públicos también tienen la responsabilidad de promover en la sociedad su protección y conservación.

GENEROSIDAD

El servidor público debe conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa.

Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

IGUALDAD

El servidor público debe prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política.

No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

RESPETO

El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante.

Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

LIDERAZGO

El servidor público debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de Ética y el Código de Conducta de la institución pública a la que esté adscrito.

El liderazgo también debe asumirlo dentro de la institución pública en que se desempeñe, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. El servidor público tiene una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se construye la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

MISIÓN

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación contribuirá al mejoramiento de la educación en México a través de la realización de evaluaciones integrales de la calidad del sistema educativo y de los factores que la determinan, así como de la difusión transparente y oportuna de sus resultados para apoyar la toma de decisiones, la mejora pedagógica en las escuelas y la rendición de cuentas.

Para cumplir con su misión, las evaluaciones que realice el INEE emplearán instrumentos y metodologías que permitan hacer mediciones válidas y confiables de la calidad del sistema educativo mexicano, contrastarla con referentes pertinentes para la formulación de juicios de valor mesurados y contextualizados, e integrando evaluaciones parciales en diagnósticos objetivos; asimismo, será posible la comparación con otros países a través de la participación de México en proyectos internacionales.

Además de las investigaciones evaluativas que el INEE realiza como tarea regular, se impulsarán otros trabajos de investigación para el desarrollo de nuevas metodologías de evaluación, así como estudios que permitan alcanzar explicaciones más complejas de los diversos factores que influyen en la calidad del sistema educativo. Asimismo, convendrá impulsar investigaciones que den cuenta del uso que hacen distintos actores de los resultados de las evaluaciones.

Las evaluaciones e investigaciones del INEE se difundirán entre diversas audiencias y aportarán elementos de análisis e interpretación que contribuyan a sustentar las acciones de mejora educativa; además, sus resultados se darán a conocer a las madres y padres de familia y a la sociedad en general para contribuir al desarrollo de una sólida cultura de la evaluación.

El trabajo del INEE complementará y apoyará las evaluaciones que hagan autoridades educativas federales o locales, directoras/es, supervisoras/es y maestras/os para el desarrollo de estrategias de mejora y la rendición de cuentas. De igual manera, promoverá políticas y mecanismos de coordinación y articulación de los diferentes esfuerzos de evaluación del sistema educativo que realizan diversas instancias a nivel federal y estatal.

VISIÓN

En 2014 el INEE será una instancia reconocida socialmente por la calidad e imparcialidad de su trabajo; los resultados de sus evaluaciones serán referencia obligada y creíble sobre la situación del sistema educativo mexicano; junto con los resultados de las demás instancias de un sistema nacional de evaluación articulado, será posible ofrecer bases sólidas para orientar los esfuerzos de autoridades, maestras/os, madres y padres de familia hacia la mejora educativa. En particular, el Instituto:

- ◆ Habrá ofrecido regularmente información sobre:
 - Los resultados educativos, en los tipos y niveles que le corresponde evaluar, en lo relativo a los aprendizajes logrados por las(os) alumnas/os en diversas áreas del currículo, así como al desarrollo de competencias básicas.
 - El impacto de la educación en diversos ámbitos de la vida social.
 - Los recursos humanos y materiales; las condiciones organizacionales de las escuelas; así como sus procesos escolares y de aula.

- Los factores del entorno del sistema educativo y de las escuelas que permitan contextualizar y explicar los resultados.
- ◆ Integrará la información de recursos, procesos y resultados con la del contexto, para realizar juicios sólidos sobre la calidad educativa.
- ◆ Ofrecerá resultados que permitan comparar la calidad del Sistema Educativo Nacional con la de otros países, gracias a su participación en proyectos internacionales, permitiendo aprovechar los elementos positivos de otros sistemas educativos para el mejoramiento de la educación mexicana.
- ◆ Habrá contribuido al desarrollo de otras instancias de evaluación en el nivel federal y estatal y promoverá su articulación de manera que, en conjunto, conformen un auténtico Sistema Nacional de Evaluación Educativa.
- ◆ Habrá impulsado proyectos de investigación para el desarrollo de instrumentos de evaluación y estudios de carácter explicativo, los cuales permitan entender los hallazgos derivados de las evaluaciones y puedan ser utilizados en el diseño de proyectos de mejora bien sustentados.
- ◆ Contará con especialistas de alto nivel en los diferentes aspectos de la evaluación.
- ◆ Tendrá en operación mecanismos efectivos para que los resultados de las evaluaciones sean conocidos y utilizados por autoridades educativas, directivos escolares y maestras/os para sustentar los esfuerzos de mejora de la calidad.
- ◆ Mantendrá diálogo con la comunidad académica interesada en temas educativos, tanto nacional como internacional, para promover el uso de la información generada por el propio Instituto y fomentar la realización de investigaciones independientes.
- ◆ Habrá contribuido al desarrollo de una sólida cultura de la evaluación en la sociedad mexicana, mediante un programa permanente y diversificado de difusión de los resultados.
- ◆ Contará con instalaciones, equipamiento y recursos bibliográficos de primer orden, así como con una estructura jurídica, organizacional y de servicios de apoyo que funcionarán de la manera más eficiente, para que sus actividades sustantivas se desarrollen en forma óptima

VALORES DE OBSERVANCIA INDISPENSABLE EN EL INEE

INTEGRIDAD

Actividad sustantiva del INEE

1. Garantizar la calidad técnica de los procesos de evaluación.

IMPARCIALIDAD

2. Hacer un uso ético de los instrumentos y resultados de las evaluaciones.

TRANSPARENCIA

3. Difundir los resultados de evaluaciones bajo los criterios de veracidad y de respeto al derecho a la privacidad y al derecho de acceso a la información para la rendición de cuentas y la promoción de una cultura de la evaluación.

II. Buen gobierno y responsabilidades generales del personal

HONRADEZ

1. Prevenir y combatir la corrupción en cualquiera de sus formas, bien sea por omisiones o acciones realizadas debido al desconocimiento de sus consecuencias, o de manera deliberada.

TRANSPARENCIA

2. Asumir, en lo personal, el compromiso de la institución con la transparencia de la gestión al interior y al exterior del INEE, así como el del acceso a la información pública.

IGUALDAD/RESPECTO

3. Buscar que prevalezca un clima de trabajo adecuado para propiciar relaciones de calidad, la seguridad del personal, cultura institucional cuya práctica cotidiana observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y una elevada satisfacción que redunden en un alto rendimiento.

RENDICIÓN DE CUENTAS

4. Adoptar criterios de racionalidad, ahorro, responsabilidad y protección al ambiente en el uso de los recursos asignados al INEE.

HONRADEZ/LIDERAZGO

5. Realizar las propias funciones con honestidad, eficacia y espíritu de servicio, de acuerdo con lo establecido en el marco jurídico para las tareas que cada persona tenga a su cargo.

CÓDIGO DE CONDUCTA

DESARROLLO DEL SENTIDO Y ALCANCE DE CADA UNO DE LOS VALORES ESPECÍFICOS

I. Actividad sustantiva del INEE

Considerando que la función fundamental del Instituto es ofrecer a las autoridades educativas federales y estatales, así como al sector privado las herramientas idóneas para hacer la evaluación de los diferentes elementos que integran sus correspondientes sistemas educativos en los niveles básico y medio superior, tanto las mujeres como los hombres en particular que laboran en el Instituto, como las áreas específicas, asumen el compromiso de cumplir y hacer cumplir lo siguiente:

1. Garantizar la calidad técnica de los procesos de evaluación

- 1.1 El personal de las áreas sustantivas en funciones desarrollará las actividades técnicas del INEE buscando que los productos sean de la más alta calidad posible, con base en el modelo de calidad que establece el *Plan Maestro de Desarrollo*.
- 1.2 Se promoverá permanentemente la capacitación de manera igualitaria para hombres y mujeres que prestan sus servicios para las distintas actividades que desarrolla el Instituto, con el propósito de elevar cada vez más su nivel académico y de conocimientos.
- 1.3 El personal de las áreas de apoyo recibirá la información necesaria para que con su trabajo las áreas técnicas alcancen los niveles de calidad deseables.
- 1.4 El personal desarrollará sus actividades conforme con lo establecido en los manuales técnicos y operativos, así como en el modelo de calidad del INEE y en los lineamientos de organismos y asociaciones profesionales pertinentes.
- 1.5 El personal de nuevo ingreso participará en un proceso de inducción y apoyo para que conozca la misión y visión del Instituto, su perspectiva de género, su compromiso con los principios de igualdad, su organización y el modelo de calidad, los manuales técnicos y operativos, así como los instrumentos nacionales o internacionales en que se basen los primeros.
- 1.6 Se cuidará, con todo esmero, el manejo de datos y el control de los estándares de calidad en la aplicación de evaluaciones, y se evitará en todo momento que se descuiden o relajen por acción u omisión alguna.
- 1.7 En el desarrollo de los trabajos, el INEE involucrará siempre a los docentes y los especialistas de las áreas correspondientes, de las distintas entidades federativas y de los diversos sectores del sistema educativo. Los trabajos suscritos por las personas que participen quedarán debidamente registrados.
- 1.8 El personal del INEE colaborará con las personas o grupos externos que participen en la realización de los trabajos de evaluación de la calidad técnica.

1.9 Los órganos colegiados del INEE, por su parte, supervisarán anualmente la calidad del trabajo sustantivo del INEE. Todas las decisiones técnicas relevantes deberán ser avaladas, de acuerdo a sus facultades por los órganos correspondientes, incluyendo la composición de los grupos de expertos que participen en trabajos específicos, los manuales técnicos y los reportes finales de cada trabajo.

2. Hacer un uso ético de los instrumentos y resultados de las evaluaciones

Considerando que el respeto a las personas involucradas en el proceso de las evaluaciones es fundamental, y que el manejo de resultados debe realizarse con el debido cuidado y responsabilidad, el personal de las áreas que participan en las labores de evaluación se compromete a:

2.1 Llevar a cabo una política explícita sobre las evaluaciones y su uso, acorde tanto con los lineamientos del INEE, como con los establecidos internacionalmente.

2.2 Actuar con el debido respeto a las personas e instituciones involucradas en los procesos de evaluación y esforzarse por evitarles cualquier daño o perjuicio.

2.3 Proporcionar a las personas e instituciones que participan en los procesos de evaluación una información clara y adecuada sobre la naturaleza de la misma, así como de los derechos y responsabilidades de las personas que son evaluadas, la no discriminación en el trato, los principios éticos y las disposiciones legales que regulan las evaluaciones.

2.4 Garantizar el desarrollo y aplicación de instrumentos idóneos y justos, de tal manera que respondan tanto a los propósitos para los que serán utilizados, como a las características de la población que será evaluada, teniendo en cuenta su edad, género, discapacidades, origen étnico, lengua, religión y otras características personales, es decir, teniendo clara la prohibición de cualquier práctica de discriminación.

2.5 Desarrollar y aplicar instrumentos y procedimientos que garanticen un manejo correcto de los datos, así como una interpretación correcta, precisa y clara de los resultados.

2.6 Vigilar la seguridad de los materiales de evaluación reservados o confidenciales, tanto en su almacenaje, como en el control de acceso a éstos, para garantizar que no queden expuestos públicamente de modo que su utilidad sea deteriorada o invalidada.

2.7 Vigilar en todo momento que los resultados de las evaluaciones se mantengan intactos en todos sentidos, así como la discreción en el manejo de la información reservada o confidencial para evitar el perjuicio a la calidad de las evaluaciones.

2.8 Evitar todo tipo de acción u omisión que altere los resultados en cualquier sentido.

2.9 Custodiar y cuidar la documentación e información que conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos.

2.10 Todos los anteriores compromisos serán vigilados por los servidores públicos de mando quienes al conocer de alguna falta o desapego a los mismos lo deberá hacer

del conocimiento del Comité de Ética para que en el ámbito de su competencia realice las acciones necesarias.

3. Difundir los resultados de evaluaciones bajo los criterios de veracidad, de respeto a la privacidad y al derecho de acceso a la información, para promover una cultura de la evaluación

Considerando que esta norma es básica para dar cabal cumplimiento al quehacer fundamental del INEE, el personal deberá conocer las políticas, niveles de confidencialidad o reserva, criterios, canales y personas responsables de la difusión de la información, y actuar de manera congruente con ello, por tanto:

- 3.1 Corresponde específicamente al área de comunicación dar a conocer ampliamente los criterios del INEE y con fundamento en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental sobre la difusión de resultados; para promover la cultura de la evaluación. Asimismo, difundirá los resultados por vía electrónica e impresa y organizará sistemáticamente actividades de información dirigidas a las y los profesionales de los medios de comunicación. Todo ello en beneficio de los sectores de la sociedad interesados en la educación.
- 3.2 Las personas designadas por el INEE para realizar labores de información y difusión, además de apegarse a los criterios referidos, deberán ofrecer un trato respetuoso, de igualdad entre mujeres y hombres así como cualquier práctica discriminatoria. Igualmente serán imparciales con todos los medios de comunicación y al público que solicita información, evitando actitudes o conductas prepotentes o que pongan en riesgo la credibilidad del Instituto y la veracidad de sus evaluaciones.
- 3.3 Cuidar que en la difusión de resultados se respete tanto el derecho a la privacidad de las personas e instituciones evaluadas, como el derecho a la información de la sociedad, asegurando que en la comunicación no exista lenguaje discriminatorio entre hombres y mujeres.
- 3.4 El personal que realiza funciones distintas a las de difusión e información, deberá canalizar hacia las áreas y personas designadas para ello, a quienes soliciten este tipo de servicios.
- 3.5 Corresponde específicamente a las unidades administrativas de alto nivel revisar y, en su caso, autorizar todo tipo de documento que vaya a ser publicado, cuya autoría sea de personas adscritas a las áreas sustantivas para garantizar que su contenido se apegue tanto a los criterios de calidad del INEE, como a los referidos en este apartado.
- 3.6 Difundir, al menos a través de la página Web del INEE, los manuales técnicos, los informes finales de los trabajos académicos, las decisiones de los Órganos Técnicos y los informes de las evaluaciones externas del Instituto.
- 3.7 El INEE difundirá regularmente materiales para uso de docentes y personal directivo y de supervisión, de manera que los resultados sirvan para informar, enriquecer y mejorar las prácticas docentes y de gestión escolar.

- 3.8 Las áreas competentes difundirán información sobre las evaluaciones, antes y después de realizarlas, para promover el interés y la cooperación de las personas involucradas.
- 3.9 Se difundirán los resultados de evaluaciones en función de las diferentes audiencias para que se analicen, se discutan y se identifiquen sus implicaciones, con el fin de evitar interpretaciones incorrectas y las repercusiones negativas que ello pudiera tener.
- 3.10 Es tarea específica de quien ocupe la titularidad del INEE presentar, al menos una vez al año, los resultados de su trabajo a las autoridades educativas federales y estatales, ofreciendo los elementos necesarios para contextualizar dichos resultados y para que las autoridades identifiquen con precisión los alcances y limitaciones de la información que se les proporcione.
- 3.11 El máximo nivel jerárquico en el INEE mantendrá contacto regular con las principales asociaciones de padres de familia para informarles sobre el trabajo del INEE y sus resultados.

II. BUEN GOBIERNO Y RESPONSABILIDADES GENERALES DEL PERSONAL

Más allá de los aspectos específicos del INEE, los servidores públicos tienen responsabilidades generales que asumir para conducirse con apego y respeto a las disposiciones que se ha fijado el gobierno federal en materia de buen gobierno, dentro del marco jurídico nacional, en especial lo concerniente al sector educativo y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de Servidores Públicos, así como a los LINEAMIENTOS generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, códigos de ética y de conducta generales del gobierno federal. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que quienes trabajan en la Administración Pública Federal deben ser garantes de su cumplimiento. Por lo tanto, es compromiso del personal que labora en el Instituto:

1. Prevenir y combatir la corrupción en cualquiera de sus formas, bien sea por omisiones o acciones realizadas debido al desconocimiento de sus consecuencias, o de manera deliberada

Reconociendo que la corrupción no sólo se refiere al mal uso de los recursos materiales y que, en un organismo técnico como el INEE, la corrupción más grave sería la que implica deteriorar la calidad del trabajo de evaluación, como podría ser el descuido en el manejo de los datos o el relajamiento de los estándares de calidad en una aplicación, o cualquier acción que implique el incumplimiento de la norma que se refiere al uso ético de los instrumentos y resultados de las evaluaciones; el personal se compromete a:

- 1.1 Realizar sólo aquellas acciones que contribuyan deliberadamente al mejoramiento de la calidad del trabajo del Instituto y evitar aquéllas que la deterioren o la pongan en riesgo.
- 1.2 En caso de tener dudas fundadas sobre la congruencia de órdenes recibidas con la normatividad aplicable o con este Código de Conducta, comunicarlo, en primera

instancia, a la autoridad inmediata superior de quien giró la orden, en segunda, al o la titular del Instituto, y en tercera instancia, al o la titular del Órgano Interno de Control.

- 1.3 Asignar o distribuir de manera equitativa las responsabilidades, el trabajo y los proyectos del Instituto para que las distintas áreas, equipos de trabajo y personas tengan las mismas oportunidades de contribuir, de manera eficiente y profesional, así como evitar la conformación de grupos elitistas.
- 1.4 Manejar los recursos del Instituto sobre los que se tenga responsabilidad con el mayor cuidado, evitando cualquier acción u omisión que tenga como consecuencia un quebranto para el Instituto.
- 1.5 Garantizar un proceso ético, transparente, equitativo, promotor de igualdad de oportunidades y la no discriminación para el ingreso, la promoción y la permanencia del personal, para ello se seguirán procedimientos claros y rigurosos de evaluación y méritos, y asegurar que por ningún motivo sean solicitados como requisito exámenes de VIH SIDA y de embarazo. Asimismo en la contratación de personal, en igualdad de circunstancias, se dará preferencia al grupo de género que esté subrepresentado en el INEE.

2. Asumir en lo personal el compromiso de la institución con la transparencia de la gestión al interior y al exterior del INEE, así como el del acceso a la información pública

Considerando que es compromiso del personal documentar todo trabajo o gestión que realice, así como conservar dicha documentación a fin hacer posible el seguimiento a las labores del Instituto, deberá apegarse a lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, Ley Federal de Archivos y Lineamientos Generales para la Organización y Conservación de Archivos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, así como a los Criterios Específicos del INEE para el Manejo de Datos Personales, Clasificación y Desclasificación de la Información y Organización, Conservación y Custodia de los Archivos del Instituto. Por lo tanto, cuando la persona deje de prestar sus servicios al Instituto, deberá dejar registro de todo lo anterior y no llevar consigo documentación impresa ni electrónica de ello al retirarse de su cargo. Asimismo, es compromiso de todo el personal que labora en el Instituto:

- 2.1 Conocer sus derechos y obligaciones, de acuerdo con la normatividad sobre transparencia, y apegarse a ellos.
- 2.2 Conocer los lineamientos e instancias del Instituto relativos a la difusión de información, de manera que siempre se haga por los canales institucionales, y que cada persona se haga responsable del resguardo y manejo de la información que forme parte de su trabajo.
- 2.3 Cuidar que los canales para difundir la información generada por el Instituto funcionen eficientemente, cumpliendo plenamente las disposiciones de la ley correspondiente. Tal es el caso de la página electrónica del INEE, así como la atención a las solicitudes de información que presenten las y los particulares e instituciones.

- 2.4 Informar sobre la propia gestión a los grupos responsables de la supervisión de la calidad del trabajo de las áreas del Instituto.
- 2.5 Es tarea específica del máximo nivel jerárquico en el INEE que se tengan los canales necesarios para responder y solucionar, a la brevedad y con eficacia, las quejas y denuncias que sobre las tareas del Instituto o comportamiento de su personal hiciera alguna persona o institución. Cuando dicha queja o denuncia provenga del mismo personal del INEE, se recurrirá al Comité de Ética en el INEE; si proviene de personas o instancias externas, será la Dirección General quien responda o determine la manera de solucionarla.

3. Buscar que prevalezca un clima de trabajo adecuado para propiciar relaciones de calidad, la seguridad del personal y una elevada satisfacción que redunden en un alto rendimiento

- 3.1 Observar una conducta apropiada y tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a todas las personas con las que se tenga relación en el trabajo, independientemente de su nivel jerárquico o labor que realiza, y evitar todo tipo de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento o acoso sexual.
- 3.2 Asumir una actitud de respeto a la diversidad en la relación con el personal que labora en la institución, para favorecer la integración de personas con capacidades, origen étnico y social diferentes; la equidad de género; la libertad de pensamiento y de religión, así como de preferencias sexuales.

Se atenderán los siguientes compromisos:

No permitir el uso del lenguaje discriminatorio, excluyente o con propósitos o insinuaciones de carácter sexual, que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.

Respetar la dignidad e intimidad de mujeres y hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica, moral o de naturaleza sexual.

No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer a la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo. De la misma forma no será requisito para el ingreso o permanencia en el INEE la presentación de exámenes de VIH SIDA.

- 3.3 Cuidar que el manejo de la información entre el personal se haga con veracidad y honestidad y libre de todo lenguaje discriminatorio sobre todo tratándose de género. Cuando se reciba información que suscite inquietud, se buscarán fuentes oficiales fidedignas para verificarla.
- 3.4 Reconocer los méritos obtenidos por otras personas en sus trabajos y evitar apropiarse de ideas e iniciativas ajenas, particularmente, tratándose de personal subordinado.

- 3.5 Salvaguardar la seguridad, la integridad física y el bienestar personal y de la comunidad que labora en las instalaciones del INEE, mediante el respeto a las normas de seguridad, higiene en el trabajo y protección civil.
- 3.6 Participar en las actividades de protección civil, seguridad e higiene y de protección al medio ambiente que se instrumenten en el Instituto.
- 3.7 Asumir una actitud responsable para proteger la seguridad e integridad física del personal y la propia, evitando la portación de armas u otros objetos que las pongan en riesgo, así como el consumo y posesión de bebidas alcohólicas o cualquier tipo de drogas dentro del Instituto, o encontrarse bajo sus efectos al presentarse a trabajar.
- 3.8 Asumir un comportamiento responsable para proteger el derecho a la salud de las personas no fumadoras, respetando las áreas libres de humo de tabaco; quienes fumen deberán utilizar sólo los espacios destinados para ese fin.
- 3.9 Respetar espacios comunes, evitando utilizar artefactos que produzcan fuego, o que por sus condiciones pudieran provocarlo y en general prevenir los riesgos que pongan en peligro la seguridad de las personas y de las instalaciones.

4. Adoptar criterios de racionalidad, ahorro, responsabilidad y protección al ambiente en el uso de los recursos asignados al INEE

Considerando que los recursos asignados al Instituto son de carácter público y, por lo tanto, provienen del esfuerzo y trabajo de ciudadanos mexicanos, el personal del Instituto mantendrá un especial cuidado y se comprometerá a:

- 4.1 Cuidar escrupulosamente los recursos del Instituto y optimizar el uso de todo tipo de material. Asimismo, evitar cualquier acción u omisión que tenga como consecuencia el quebranto del Instituto.
- 4.2 Usar de manera responsable los equipos de trabajo y de comunicación computadoras, fotocopiadoras, teléfono, fax, Internet, scanner, etcétera, evitando su uso para servicio personal o en situaciones que no lo justifiquen.
- 4.3 Usar los recursos del Instituto fuera de las instalaciones del mismo, únicamente cuando así lo requieran tareas propias de la institución, y evitar la sustracción de alguna de sus partes.
- 4.4 Asumir una conducta responsable con el ambiente tomando medidas que redunden en su cuidado y protección: el reciclado de materiales como el papel, la separación de la basura, el uso racional de recursos como el agua y la energía eléctrica, el uso y desecho racionales de baterías, entre otras.
- 4.5 Utilizar los bienes y servicios del Instituto únicamente con fines laborales y reportar su descompostura o falla para evitar su inhabilitación permanente.

5. Realizar las propias funciones con honestidad, eficacia y espíritu de servicio, de acuerdo con lo establecido en el marco jurídico para las tareas que cada persona tenga a su cargo

- 5.1 Rendir cuentas de las acciones realizadas por parte del personal de las áreas sustantivas como parte de su desempeño laboral y realizar una autoevaluación periódicamente.
- 5.2 Actuar con responsabilidad y eficiencia en el trabajo que se realiza; lo cual implica puntualidad y aprovechamiento del tiempo para la realización de un trabajo de calidad.
- 5.3 Al realizar el trabajo responsable y eficazmente, buscar la conciliación de la vida laboral y familiar con el propósito de fomentar la corresponsabilidad familiar en todos sus aspectos.
- 5.4 Brindar una eficiente atención y orientación al público de manera cortés, respetuosa y con espíritu de servicio, sin discriminar a persona o grupo alguno por razones de edad, género, condición social o económica, origen étnico, preferencia sexual, o cualquier otra.
- 5.5 En caso de incumplimiento con las responsabilidades generales, con las normas de este Código o de disputa o desacuerdo entre integrantes del personal, se recurrirá al Comité de Ética del INEE para facilitar el acuerdo entre las partes.

MEDIDAS DE CARÁCTER PROCEDIMENTAL

1. La promoción y difusión del presente Código de Conducta es función del Comité de Ética del INEE, con la colaboración de cada una de las direcciones del Instituto.
2. El Comité de Ética del INEE ha sido constituido de acuerdo a los LINEAMIENTOS generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, como órgano de consulta y asesoría especializada para coadyuvar en la misión aplicación y cumplimiento del Código de Conducta.

Al Comité de Ética le corresponde, entre otras funciones:

- 2.1 Emitir recomendaciones derivadas del incumplimiento del Código de Conducta las cuales consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio y se hará del conocimiento del servidor público y su superior jerárquico.
 - 2.2 Difundir los valores contenidos en el Código Ética y el de Conducta.
 - 2.3 Comunicar al Órgano Interno de Control en el INEE de las conductas de los servidores públicos que conozca con motivo de sus funciones y que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la Ley en la materia.
3. El personal del INEE podrá recurrir al Comité de Ética cuando conozca de alguna falta a lo dispuesto en los Códigos de Ética o de Conducta.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Perspectiva de Género: Concepto que hace evidente las diferencias culturales, es decir, diferencias asignadas por los seres humanos a hombres y mujeres, más allá de las diferencias puramente biológicas; y con ello permitir la reflexión sobre la posibilidad de modificar el comportamiento y las creencias consideradas como naturales entre géneros.

Comportamiento Ético: Asumir, en el ejercicio de sus facultades y en el vínculo con cada uno de sus compañeros de trabajo, un conducta apegada a los valores señalados en el apartado de referencia de los valores contenidos en el código de ética, del presente código.

Clima de trabajo o clima laboral: Es el conjunto de características físicas, sociales, psicológicas, etc., que en su interacción determinan las características de una organización y permiten que ésta sea conceptualizada desde diversos puntos de vista, los cuales pueden ser, entre otros, positiva o negativa, productiva o improductiva, colaborativa o individualista, etc.

Relaciones de calidad: Se refiere a las relaciones que se establecen entre los miembros de la organización, las cuales deben propiciar comportamientos, actitudes y estados emocionales que sean enriquecedores para los individuos y para la organización.

Actividades técnicas: Aquellas que realizan las áreas del INEE con base en principios y formas determinadas en manuales y procedimientos convenidos dentro y fuera del Instituto por especialistas u organizaciones reconocidos en las materias de que se trate, cuyo fin es lograr resultados consistentes y replicables.

Cultura de la evaluación: Se refiere al desarrollo de una actitud proclive a la utilización de la evaluación como forma de aprendizaje y mejora de individuos y organizaciones.

Transparencia: Permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.

MARCO JURÍDICO:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Ley General de Educación
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
- Ley de Fiscalización Superior de la Federación
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público
- Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal
- Código de Conducta de la Secretaría de Educación Pública
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental
- Ley General de Bienes Nacionales
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- Ley Federal de Archivos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente
- Ley del Instituto Nacional de la Mujeres
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Decreto por el que se crea el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE)
- Estatuto Orgánico del INEE
- Manual de Organización General del INEE
- Manuales de Procedimientos de las áreas que integran el INEE
- Plan Maestro de Desarrollo del INEE
- Manuales técnicos y operativos del INEE
- Documentos, lineamientos generales y políticas de evaluación del INEE
- Políticas de Seguridad y Uso de Infraestructura Informática de la Dirección de Informática del INEE
- Lineamientos del INEE para el uso de pruebas e instrumentos, así como de asociaciones profesionales en materia de evaluación educativa y de organismos internacionales
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012

BIBLIOGRAFÍA

ABC DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (2ª Ed. 2007) Instituto Nacional de las Mujeres-Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.
AERA, APA, NCME (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington. American Educational Research Association.
AERA, APA, NCME (1985). *Standards for educational and psychological testing*. Washington. American Psychological Association.

Comisión Internacional de Tests (ITC). Colegio Oficial de Psicólogos. *Directrices Internacionales para el uso de los Tests*.

EXPERIENCIAS DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN POLÍTICAS PÚBLICAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE(2008).

ETS (2000). *ETS Standards for Quality and Fairness*. Princeton, N. J. ETS.

ETS (1998). *Overview: ETS Fairness Review*. Princeton, N. J. ETS.

HOFFMAN, LEE M. (1991). *Standards for Education Data Collection and Reporting*. Washington. National Center for Education Statistics.

INEE (2004). *Hacia un Nuevo Paradigma para la Evaluación Educativa. La Perspectiva del INEE*.

Joint Committee on Testing Practices. *Code of Fair Testing Practices in Education*.

LIEVESLEY, DENISE (2002). *Improving Data Quality*. Paper prepared for the EFA Working Group and EFA Editorial Board meetings. UNESCO, Institute for Statistics.

MARTIN, MICHAEL O. et al. (1999). *Technical Standards for IEA Studies*. Amsterdam. International Association for the Evaluation of Educational Achievement.

MARTÍNEZ RIZO, FELIPE et al. (2000). *Estándares de Calidad para Instrumentos de Evaluación Educativa*. México, CENEVAL.

MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO MEG 2003 (2003) Instituto Nacional de la Mujeres

OECD (2004). *OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics. Concepts, Standards, Definitions and Classifications*. París. OECD.

OECD Statistics Directorate (2003). *Quality Framework and Guidelines for OECD Statistical Activities*. Paris. OECD.

(2002). *A Framework for Assessing the Quality of Education Statistics*. Washington-Montreal. World Bank Development Data Group y UNESCO, Institute for Statistics.

THE JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION . JAMES R. SANDERS, CHAIR. (1994). *The Program Evaluation Standards. How to Assess Evaluations of Educational Programs. 2d ed*. Thousand Oaks, Cal. Sage.

THE JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION (1981). *Standards for Evaluation of Educational Programs, Projects and Materials 1st ed*. Thousand Oaks, Cal. Sage. (Ed. en castellano, Trillas)

10 RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGÜAJE (2ª Ed. Textos del Caracol) CONAPRED.