

Aplicación de Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta, método de medición y/o evaluación de los resultados del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

Enero 2020

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Indicadores seleccionados de Cumplimiento del Código de Ética y Conducta

Del *Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal* publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 5 de febrero de 2019 se desprenden principios que deben observar los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

De la misma forma, el Código de Conducta del CONEVAL establece los valores que deben imperar en el actuar de los servidores públicos entre los que destacan el interés público, el respeto, la igualdad laboral, el rigor técnico y la no discriminación.

Los elementos que se encuentran presentes tanto en los principios como en los valores parecieran ser de compleja incorporación a una medición por algún matiz de subjetividad que pudieran contener; por ello se ha tomado como referencia para la construcción de los indicadores, la implementación del arriba mencionado Código de Ética y del Código de Conducta del CONEVAL.

Las personas servidoras públicas de CONEVAL en el mes de octubre aplicaron el *Cuestionario de percepción sobre el Cumplimiento del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal*, del cual se obtuvieron los siguientes resultados mismos que estuvieron por arriba de los obtenidos por la APF en su conjunto y el sector Bienestar.

Para el 2019 se construyó una nueva batería de 20 indicadores, que se calculan con base a los resultados de la aplicación del ***Cuestionario de percepción sobre el Cumplimiento del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2018 y 2019***.

El presente documento considera la memoria de cálculo y los resultados obtenidos.

Resultados

Indicadores generales de cumplimiento de los códigos de Ética y Conducta	
Indicador	Resultado 2019 (Inicial)
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad	97.76
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez	96.74
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad	97.17
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad	96.25
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia	99.02
Indicadores específicos	
Indicadores de Igualdad laboral entre hombres y mujeres	
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres	96.96
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Dirección General Adjunta	25
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Dirección	86.36
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Subdirección	77.41
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Jefe de Departamento	134.28
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Enlace	120
Indicadores No Discriminación	
Índice de percepción de igualdad y no discriminación	103.6
Índice de percepción de no discriminación en el trabajo.	No aplica el calculo
Indicadores de conciliación de la vida laboral con la vida familiar	
Porcentaje de personas beneficiados que hacen uso de los servicios personales que ofrece la institución	9.23
Índice de percepción de conciliación de la vida laboral y familiar	99.89
Índice de percepción de respeto	102.99
Índice de percepción de respeto a los derechos humanos	103.74
Combate a cualquier forma de violencia	No aplica el calculo
Indicadores seleccionados de gestión	
Índice de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	240.51
Actuación del Comité de Ética y de Prevención del Conflicto de Interés en el cumplimiento de sus funciones en materia de atención de denuncias	100

Comentarios

Indicadores generales de cumplimiento de Código de Ética y Conducta

1.- Cumplimiento del Código de Ética y Conducta

En el caso de este grupo de cinco indicadores, se obtuvieron calificaciones por arriba del 90, sin embargo se observa una ligera disminución (en lo individual) respecto al año pasado, por tal motivo se considera realizar acciones de difusión específicas para fortalecer la percepción del cumplimiento del Código de Conducta en los aspectos evaluados.

Indicadores generales

2.1- Igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Este tipo de indicadores (brechas) permiten medir el avance de un grupo específico de población (por lo general en desventaja) con relación a otro grupo, permiten medir la distancia entre dos grupos a partir de diversas variables: salario, formalidad de contrato, nivel de mando, entre otros.

El grupo de cinco indicadores, muestra una mayor brecha en los niveles de mando superiores (DGA, DA y Subdirección de área), se recomienda promover el equilibrio y considerar preferencia a las mujeres en procesos de reclutamiento y contratación de personal para disminuir la diferencia, cuidando el aspecto de no discriminación.

2.2.- No discriminación

En el primer indicador de percepción (Cuestionario), se obtuvo 103.60 por lo que se considera continuar con las acciones de sensibilización y capacitación, y respecto al segundo indicador, se considera pertinente precisar los medios de verificación respecto de los conceptos sensibles de orientación sexual y condición indígena para su cálculo.

2.3.- Conciliación de la vida laboral con la vida familiar

Para el primero de los dos indicadores, se obtuvo un valor de 9.23, al respecto se precisó que únicamente se están considerando los permisos con goce de sueldo documentados, ya que el uso del comedor (área para comer en el 1er piso) es generalizado, sin embargo no se tiene evidencia documental de ello. El CEPCI propone realizar una encuesta para confirmar este uso. También se sugiere incluir otros beneficios o prestaciones que favorecen la conciliación de la vida laboral.

El segundo indicador de percepción, mostró un valor de 99.89.

2.4.- Combatir cualquier forma de violencia laboral

En el 2019 no se recibió ninguna queja en esta materia, por lo que no se aplicó este indicador. Respecto a la percepción en los indicadores seleccionados, se obtuvieron los siguientes resultados: 102.99 y 103.74, por lo que considera pertinente continuar con las acciones de sensibilización y capacitación.

Memoria de Cálculo

Datos:

1.- Número de personas servidoras públicas que aplicaron el cuestionario de cumplimiento (que se aceptaron como validas en el reporte de la SFP).

Año 2018	Año 2019
117	93

2.- Número de personas servidoras públicas del CONEVAL en activo hasta el mes de diciembre señaladas por la Dirección de Administración y Finanzas:

Año 2018	Año 2019
203	195

3. Resultados aplicación *Cuestionario de percepción sobre el Cumplimiento del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2018 y 2019.*

1. Indicadores generales de cumplimiento de Código de Ética y Conducta

1.1. Cumplimiento del Código de Ética y Conducta

a.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad (IPL)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de legalidad. El Principio de Legalidad fomentará el cumplimiento a las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo	$\frac{IPL^1}{IPL^0} * 100$ IPL. - Índice de percepción de legalidad IPL ¹ .- Índice percepción de legalidad 2019 IPL ⁰ .- Índice percepción de legalidad 2018 (base cero)	Aplicación del cuestionario de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, Secretaría de la Función Pública, UEPPCI.2019 ¹ $IPL^1 = 9.15$ $IPL^0 = 9.38$ 97.76

b.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez (IPH)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de honradez. El Principio de Honradez fomentará la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto	$\frac{IPH^1}{IPH^0} * 100$ IPH. - Índice de percepción de honradez IPH ¹ .- Índice percepción de honradez 2019 IPH ⁰ .- Índice percepción de honradez 2018 (base cero)	Aplicación del cuestionario de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, Secretaría de la Función Pública, UEPPCI.2019 ¹ $IPH^1 = 9.22$ $IPH^0 = 9.53$ 96.74

¹ UEIPPCI, Secretaría de la Función Pública, diciembre 2019

¹ UEIPPCI, Secretaría de la Función Pública, diciembre 2019

C.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad (IPLE)	<p>El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de lealtad.</p> <p>El Principio de Lealtad buscará que las personas servidoras públicas correspondan a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.</p>	$\frac{IPL^1}{IPL^0} * 100$ <p>IPLE. - Índice de percepción de lealtad <i>IPL</i>¹- Índice percepción de lealtad 2019 <i>IPL</i>⁰.- Índice percepción de lealtad 2018 (base cero)</p>	<p>Aplicación del cuestionario de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, Secretaría de la Función Pública, UEPPCI.2019¹</p> <p><i>IPL</i>¹ = 8.95 <i>IPL</i>⁰ = 9.21</p> <p style="text-align: center;">97.17</p>

d.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad (IPI)	<p>El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de imparcialidad</p> <p>El Principio de Imparcialidad buscará fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno</p>	$\frac{IPI^1}{IPI^0} * 100$ <p>IPI. - Índice de percepción de imparcialidad <i>IPI</i>¹- Índice percepción de imparcialidad 2019 <i>IPI</i>⁰.- Índice percepción de imparcialidad 2018 (base cero)</p>	<p>Aplicación del cuestionario de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, Secretaría de la Función Pública, UEPPCI.2019¹</p> <p><i>IPI</i>¹ = 8.75 <i>IPI</i>⁰ = 9.09</p> <p style="text-align: center;">96.25</p>

¹ UEIPPCI, Secretaría de la Función Pública, diciembre 2019

e.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia (IPE)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de eficiencia El Principio de Eficiencia buscará consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.	$\frac{IPE^1}{IPE^0} * 100$ IPE. - Índice de percepción de eficiencia ILE ¹ - Índice percepción de eficiencia 2019 ILE ² - Índice percepción de eficiencia 2018 (base cero)	Aplicación del cuestionario de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, Secretaría de la Función Pública, UEPPCI.2019 ¹ $IPE^1 = 9.18$ $IPE^0 = 9.22$ 99.02

2. Indicadores Específicos

2.1- Igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres (Brecha)	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres en la plantilla laboral (NHP). - Numero de hombres en la plantilla laboral	Plantilla laboral ² NMP= 96 NHP= 99 96.96
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres Dirección General Adjunta	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres en la plantilla laboral (NHP). - Numero de hombres en la plantilla laboral	Dirección General Adjunta. NMP= 1 NHP= 4 25

¹ UEIPPCI, Secretaría de la Función Pública, diciembre 2019

Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres Dirección	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP).-Número de mujeres en la plantilla laboral (NHP).- Numero de hombres en la plantilla laboral	Dirección. NMP= 19 NHP= 22 86.36
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres Subdirección	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres en la plantilla laboral (NHP). - Numero de hombres en la plantilla laboral	Subdirección NMP= 24 NHP= 31 77.41
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres Jefe de Departamento	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres en la plantilla laboral (NHP). - Numero de hombres en la plantilla laboral	Jefatura de Departamento. NMP= 47 NHP= 35 134.28
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres Enlace	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres en la plantilla laboral (NHP). - Numero de hombres en la plantilla laboral	Enlace. NMP= 6 NHP= 5 120

2.2.- No discriminación

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Índice de percepción de igualdad y no discriminación (IPIND)	Representa la percepción de igualdad y no discriminación entre los servidores públicos de CONEVAL	$\frac{IPIND^1}{IPIND^0} * 100$ CIPIND ¹ Índice de percepción de igualdad y no discriminación 2019 IPIND ⁰ con el Índice de percepción de igualdad y no discriminación 2018 (base cero)	Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2019 ¹ IPIND ¹ =9.48 IPIND ⁰ =9.15 103.60

¹ UEIPPCI, Secretaría de la Función Pública, diciembre 2019

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Índice de percepción de no discriminación en el trabajo. (IPND)	El Indicador mide la proporción de trabajadores con algún tipo de discapacidad, contratados por la institución.	$\frac{NPV}{TPC} * 100$ NPV. - Número de personas servidoras públicas perteneciente a un grupo vulnerable. TPC. - Total de personas que laboran en CONEVAL.	Número de mujeres y hombres que trabajan con algún tipo de discapacidad, orientación sexual, condición de indígena. ² NPV=0 TPC= 195 No aplica el cálculo

Nota: No se reporta información de la DGAA para el cálculo de este indicador. Cabe señalar que se considera complejo recopilar información respecto a la orientación sexual, condición de indígena, por lo que el CEPCI sugiere se revise.

2.3.- Conciliación de la vida laboral con la vida familiar

a.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Porcentaje de personas beneficiados que hacen uso de los servicios personales que ofrece la institución. (IB)	El indicador mide la proporción de trabajadores que hacen uso de los servicios que la institución ofrece el disfrute o desarrollo del personal	$\frac{NTB}{TPC} * 100$ Donde: NTB Número de personas servidoras públicas que han gozado de los beneficios TPC Número de personas que laboran en CONEVAL	Número de personas que han gozado de días económicos, uso de comedor ² NTB= 18 TPC= 195 9.23

Nota: En el medio de verificación debe decir Número de personas que han documentado días con goce de sueldo. Información reportada por la DGAA. Se precisa que no se trata de servicios personales sino de prestaciones y/o beneficios que promueven conciliación de la vida laboral.

b.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Índice de percepción de conciliación de la vida laboral y familiar. (IPC)	Representa la percepción conciliación de la vida laboral y familiar entre los servidores públicos de CONEVAL	$\frac{IPECE^1}{IPECE^0} * 100$ Donde: IPECE ¹ Índice de percepción de entorno cultural y ecológico 2019 IPECE ⁰ Índice de la percepción de entorno cultural y ecológico 2018 (base cero)	Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2019 ¹ IPECE ¹ =9.14 IPECE ⁰ =9.15 99.89

² Datos proporcionados por la DGAPPP/DGAA/DAF

¹ UEIPPCI, Secretaría de la Función Pública, diciembre 2019

2.4.- Combatir cualquier forma de violencia laboral

a.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Índice de percepción de respeto (IPR)	Representa la percepción de respeto entre los servidores públicos de CONEVAL	$\frac{IPR^1}{IPR^0} * 100$ <p>IPR¹- Índice de percepción de respeto 2019 IPR⁰ Índice de percepción de respeto 2018 (base cero)</p>	<p>Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2019¹</p> <p>IPR¹=9.30 IPR⁰=9.03</p> <p style="text-align: right;">102.99</p>

b.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Índice de percepción de respeto a los derechos humanos (IPRDH)	Representa la percepción de respeto a los derechos humanos entre los servidores públicos de CONEVAL	$\frac{IPRDH^1}{IPRDH^0} * 100$ <p>IPRDH¹ Índice de percepción de respeto a los derechos humanos 2019 IPRDH⁰ Índice de percepción de respeto a los derechos humanos 2018 (base cero)</p>	<p>Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2019¹</p> <p>IPRDH¹=9.43 IPRDH⁰=9.09</p> <p style="text-align: right;">103.74</p>

c.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Combate a cualquier forma de violencia	Refleja las acciones de atención de las diversas quejas en materia de violencia laboral	$\frac{NDP}{TD} * 100$ <p>Donde: NDP. - Número de denuncias recibidas en el periodo entre enero – diciembre de 2019 TD. - Total de denuncias presentadas en CONEVAL por 100</p>	<p>Porcentaje de denuncias y sugerencias</p> <p>Bitácora de Denuncias y Sugerencias.</p> <p>Reporte de denuncias del SECCOE</p> <p>NDP= 0 TD= 0</p> <p style="text-align: right;">No aplica el cálculo</p>

Nota: Se refiere únicamente a las denuncias recibidas en materia de violencia laboral.

Apartado B.

1.- Indicadores seleccionados de gestión.

a.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Índice de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Refleja las acciones de capacitación y concientización al personal sobre el tema de temas.	$\frac{NPC}{TPC}$ <p>Donde: NPC. - Número de personas servidoras públicas que han recibido capacitación 2019 TPC. - Total de personas que laboran en CONEVAL</p>	<p>Relación de capacitaciones recibidas en el año³</p> <p>Resultados del Programa Anual de Trabajo de CEPCI</p> <p>NPC= 469 TPC. = 195</p> <p style="text-align: right;">240.51</p>

Nota: Refleja las acciones de capacitación y concientización al personal en los temas de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual, igualdad laboral.

b.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Actuación del Comité de Ética y de Prevención del Conflicto de Interés en el cumplimiento de sus funciones en materia de atención de denuncias	Refleja las acciones de atención de las diversas quejas en materia de integridad y conflicto de interés.	$\frac{NDP}{TD} * 100$ <p>Donde: NDP. - El número de denuncias recibidas en el 2019 TD. - Total de denuncias presentadas en CONEVAL</p>	<p>Porcentaje de denuncias y sugerencias</p> <p>Bitácora de Denuncias y Sugerencias.</p> <p>Reporte de denuncias del SECCOE</p> <p>NDP=4 TD=4</p> <p style="text-align: right;">100</p>

Nota: Se precisa que NDP se refiere a denuncias atendidas por el CEPCI.

³ Datos proporcionados por Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés