

Aplicación de Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta, del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Enero 2021

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 constitucionales que deben observar los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, tales como: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por mérito, eficacia integridad y equidad.

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, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.

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 Código de Ética de las personas servidoras públicas y del Código de Conducta institucional 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 2020 se construyó una nueva batería de 32 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 2019 y 2020.***

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

Indicadores generales de cumplimiento de Código de Ética y Conducta

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 2019	Año 2020
93	137

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

Año 2019	Año 2020
195	194

No.	DESCRIPCIÓN	NIVELES											TOTALES	
		K31	L31	L21	M33	M23	M21	M11	N22	O23	P33	P23		P13
1	MUJERES	0	1	1	9	11	0	0	20	50	1	4	1	98
2	HOMBRES	1	0	2	6	12	2	1	32	33	0	3	4	96
GRAN TOTAL		194												

3. Resultados aplicación *Cuestionario de percepción sobre el Cumplimiento del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2019* remitidos por la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública, mediante correo electrónico.

2019

Nombre:	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social		
Sigla:	CONEVAL	Cantidad de respuestas válidas:	93

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.58	8.55	9.15
	Honradez	8.55	8.55	9.22
	Lealtad	8.49	8.58	8.95
	Imparcialidad	8.38	8.52	8.75
	Eficiencia	8.59	8.63	9.18
	Economía	8.64	8.70	9.20
	Disciplina	8.53	8.52	9.08
	Profesionalismo	8.57	8.58	9.09
	Objetividad	8.46	8.50	9.02
	Transparencia	8.71	8.75	9.28
	Rendición de cuentas	8.50	8.52	9.01
	Competencia por mérito	8.09	8.04	8.61
	Eficacia	8.55	8.56	9.23
	Integridad:	8.54	8.55	9.15
	Equidad	8.54	8.64	9.33
Valor	Interés Público	8.62	8.69	9.24
	Respeto	8.70	8.75	9.30
	Respeto a los Derechos Humanos	8.79	8.83	9.43
	Igualdad y no discriminación	8.76	8.80	9.48
	Equidad de género	8.70	8.77	9.39
	Entorno Cultural y Ecológico	8.73	8.68	9.14
	Cooperación	8.56	8.57	9.06
	Liderazgo	8.47	8.95	8.95

4.- Resultados enviados por la Secretaría de la Función Pública mediante correos electrónicos del 17 de diciembre del 2020, y del 15 de enero del 2021.

2020

Nombre:	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social		
Sigla:	CONEVAL	Cantidad de respuestas válidas (depurada):	137

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad	
Principio	Legalidad	8.80	8.11	9.47
	Honradez	8.72	8.07	9.53
	Lealtad	8.69	8.01	9.31
	Imparcialidad	8.53	7.91	9.08
	Eficiencia	8.79	8.15	9.47
	Economía	8.83	8.17	9.50
	Disciplina	8.77	8.04	9.50
	Profesionalismo	8.80	8.08	9.45
	Objetividad	8.66	7.97	9.26
	Transparencia	8.89	8.21	9.59
	Rendición de cuentas	8.70	7.99	9.38
	Competencia por mérito	8.37	7.54	8.96
	Eficacia	8.78	8.01	9.47
	Integridad:	8.77	8.03	9.46
	Equidad	8.75	8.08	9.50
Valor	Interés Público	8.84	8.13	9.50
	Respeto	8.88	8.18	9.38
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.24	9.49
	Igualdad y no discriminación	8.92	8.25	9.51
	Equidad de género ^{a/}	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.26	9.43
	Cooperación	8.81	8.06	9.37
	Liderazgo	8.71	7.95	9.28

a/ En el cuestionario aplicado en 2020 no se incluyó una pregunta para este valor del Código de Ética.

Resultados porcentuales para las preguntas sobre el Código de Conducta del Ente Público:

“Conozco el Código de Conducta...”	90.8	83.30	92.00
“ Es claro y sencillo de entender”	91.0	83.40	93.10
“Me permite saber cómo debo actuar...”	90.5	83.20	94.10

5.- Número de personas servidoras públicas del CONEVAL capacitadas en los temas en el ejercicio 2020, señaladas por la Dirección Ejecutiva de Mejora de la Gestión y Archivo, reportadas en el Informe de acciones de capacitación global2020.

Temática	Número de personas servidoras públicas
En materia de no discriminación, derechos humanos, hostigamiento sexual e inclusión	61
Control interno e integridad	21
Séptima Semana de Integridad, Igualdad, y Transparencia del CONEVAL 2020 ^{1/}	136
TOTAL	218

^{1/}Se excluye del total de personas participantes (178), las registradas en las temáticas de transparencia, archivo y protección datos personales.

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

1.1 Cumplimiento de 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 2020 9.47 IPL ⁰ .- Índice percepción de legalidad 2019 9.15 (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.2020 ¹²³ IPL1- 9.47 IPL0- 9.15 103.49

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 2020 IPH ⁰ - Índice percepción de honradez 2019 (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.2020 ¹ IPH ¹ = 9.53 IPH ⁰ 9.22 103.36

¹²³ UEIPPCI, Secretaría de la Función Pública, octubre 2019

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>IPLE</i>¹- Índice percepción de lealtad 2020 <i>IPLE</i>⁰- Índice percepción de lealtad 2019</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.2020¹</p> <p><i>IPLE</i>¹: 9.31 <i>IPLE</i>⁰: 8.95</p> <p>104.02</p>

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 2020 <i>IPI</i>⁰- Índice percepción de imparcialidad 2019</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.2020¹</p> <p><i>IPI</i>¹ = 9.08 <i>IPI</i>⁰=8.75</p> <p>103.77</p>

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 2020 ILE ² .- Índice percepción de eficiencia 2019	Aplicación del cuestionario de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, Secretaría de la Función Pública, UEPPCI.2020 ¹ IPE ¹ =9.47 IPE ⁰ =9.18 103.15

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de economía (IPEc)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de economía El Principio de Economía es el relativo a las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social	$\frac{IPEc^1}{IPEc^0} * 100$ IPEc. - Índice de percepción de economía ILEc ¹ - Índice percepción de economía 2020 ILEc ² .- Índice percepción de economía 2019	Aplicación del cuestionario de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, Secretaría de la Función Pública, UEPPCI.2020 ¹ IPEc ¹ =9.50 IPEc ⁰ =9.20 103.26

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Disciplina (IPD)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de disciplina El Principio de Disciplina es el relativo a las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos	$\frac{IPD^1}{IPD^0} * 100$ IPD. - Índice de percepción de Disciplina IPD ¹ - Índice percepción de Disciplina 2020 IPD ² - Índice percepción de Disciplina 2019 (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.2020 ¹ $IPD^1 = 9.50$ $IPD^0 = 9.08$ 104.62

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Profesionalismo (IPP)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de Profesionalismo El Principio de Profesionalismo es el relativo a las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar	$\frac{IPP^1}{IPP^0} * 100$ IPD. - Índice de percepción de Profesionalismo IPP ¹ - Índice percepción de Profesionalismo 2020 IPP ² - Índice percepción de Profesionalismo 2019 (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.2020 ¹ $IPP^1 = 9.45$ $IPP^0 = 9.09$ 103.96

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Objetividad (IPO)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de Objetividad El Principio de Objetividad es el relativo a las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.	$\frac{IPO^1}{IPO^0} * 100$ IPO. - Índice de percepción de Objetividad IPO ¹ - Índice percepción de Objetividad 2020 IPO ² - Índice percepción de Objetividad 2019 (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.2020 ¹ IPO ¹ =9.26 IPO ⁰ =9.02 102.66

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Transparencia (IPT)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de Transparencia El Principio de Transparencia es el relativo a las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia	$\frac{IPT^1}{IPT^0} * 100$ IPT. - Índice de percepción de Transparencia IPT ¹ - Índice percepción de Transparencia 2020 IPT ² - Índice percepción de Transparencia 2019 (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.2020 ¹ IPT ¹ =9.59 IPT ⁰ =9.28 103.34

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
<p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Rendición de cuentas.</p> <p>(IPRC)</p>	<p>El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de Rendición de cuentas</p> <p>El Principio de Rendición de cuentas es el relativo a las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.</p>	<p>$IPRC^1$ $IPRC^0 * 100$</p> <p>IPRC. - Índice de percepción de Rendición de cuentas</p> <p>$IPRC^1$- Índice percepción de Rendición de cuentas 2020</p> <p>$IPRC^2$.- Índice percepción de Rendición de cuentas 2019 (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.2020¹</p> <p>$IPRC^1 = 9.38$ $IPRC^0 = 9.01$</p> <p>103.34</p>

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Competencia por merito (IPCM)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de Competencia por merito El Principio de Competencia por mérito es el relativo a Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos	$\frac{IPCM^1}{IPCM^0} * 100$ IPCM. - Índice de percepción de Competencia por merito <i>IPCM</i> ¹ - Índice percepción de Competencia por merito a 2020 IPCM ² .- Índice percepción de Competencia por merito 2019 (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.2020 ¹ <i>IPCM</i> ¹ =8.96 <i>IPCM</i> ⁰ =8.61 104.06

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Eficacia (IPE)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de Eficacia El Principio de Eficacia por mérito es el relativo Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.	$\frac{IPE^1}{IPE^0} * 100$ IPCM. - Índice de percepción de Eficacia <i>IPCM</i> ¹ - Índice percepción de Eficacia 2020 IPCM ² .- Índice percepción de Eficacia 2019 (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.2020 ¹ <i>IPCM</i> ¹ =9.47 <i>IPCM</i> ⁰ =9.23 102.60

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Integridad (IPI)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de Integridad El Principio de Integridad es el relativo a Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen su actuar.	$\frac{IPI^1}{IPI^0} * 100$ IPCM. - Índice de percepción de Integridad IPCM ¹ - Índice percepción de Integridad a 2020 IPCM ² - Índice percepción de Integridad 2019 (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.2020 ¹ $IPI^1 = 9.46$ $IPI^0 = 9.15$ 103.38

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Equidad (IPE)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de Equidad El Principio de Integridad es el relativo a las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.	$\frac{IPE1}{IPE0} * 100$ IPCM. - Índice de percepción de l Equidad IPCM1- Índice percepción de l Equidad 2020 IPCM2.- Índice percepción de Equidad 2019 (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.20201 $IPE1 = 9.50$ $IPE0 = 9.33$ 101.82

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Índice de percepción de liderazgo (IPL)	Representa las personas servidoras públicas como guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y las Reglas de Integridad;	$\frac{IPL^1}{IPL^0} * 100$ CIL ¹ Índice de percepción de Liderazgo 2020 IPL ⁰ con el Índice de percepción de i Liderazgo 2019 (base cero)	Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2020 ¹ IPL ¹ =9.28 IPL ⁰ =8.95 103.68

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Índice de percepción de cooperación (IPIP)	Representa Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.	$\frac{IPC^1}{IPC^0} * 100$ Donde: IPIP ¹ Índice de percepción de cooperación 2020 IPIP ⁰ Índice de la percepción de cooperación 2019 (base cero)	Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2020 ¹ IPC ¹ =9.37 IPC ⁰ =9.06 103.42

Indicadores Valores 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 institución	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres en la plantilla laboral (NHP). - Numero de hombres en la plantilla laboral	Plantilla laboral ² NMP= 98 NHP= 96 102.08
Brecha en la participación laboral del Nivel Dirección General Adjunta para mujeres y hombres	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institución	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres (NHP). - Numero de hombres	Dirección General Adjunta. NMP= 2 NHP= 2 100

Brecha en la participación laboral del Nivel Dirección para mujeres y hombres	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP).-Número de mujeres (NHP).- Numero de <u>hombres</u>	Dirección. NMP= 11 NHP= 12 91.66
Brecha en la participación laboral del Nivel Subdirección para mujeres y hombres	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres (NHP). - Numero de hombres	Subdirección NMP= 20 NHP= 32 62.50
Brecha en la participación laboral del Nivel Jefatura de Departamento para mujeres y hombres	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres (NHP). - Numero de hombres	Jefatura de Departamento. NMP= 50 NHP= 33 151.51
Brecha en la participación laboral del Nivel Enlace para mujeres y hombres P23	Representa la diferencia entre el porcentaje de mujeres que labora en la institucional	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP). -Número de mujeres (NHP). - Numero de hombres	Enlace. NMP= 4 NHP= 3 133.33

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 2020 IPIND ⁰ con el Índice de percepción de igualdad y no discriminación 2019 (base cero)	Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2020 ¹ IPIND ¹ =9.51 IPIND ⁰ =9.48 100.31

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.	$\frac{NPV}{TPC} * 100$ <p>NPV. - Número de personas servidoras públicas perteneciente a un grupo vulnerable. TPC. - Total de personas que laboran en CONEVAL. (base cero)</p>	<p>Número de mujeres y hombres que trabajan con algún tipo de discapacidad, orientación sexual, condición de indígena.²</p> <p>NPV=0 TPC= 194</p> <p>El CONEVAL no tiene contratado personal con algún tipo de discapacidad</p>

2.3 - Conciliación de la vida laboral con la vida familiar

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	$\frac{IPECE^1}{IPECE^0} * 100$ <p>Donde: IPECE¹ Índice de percepción de entorno cultural y ecológico 2020 IPECE⁰ Índice de la percepción de entorno cultural y ecológico 2019 (base cero)</p>	<p>Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2020¹</p> <p>IPECE¹=9.43 IPECE⁰ =9.14</p> <p>103.17</p>

2.4 - Combatir cualquier forma de violencia laboral

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 2020 IPR⁰ Índice de percepción de respeto 2019 (base cero)</p>	<p>Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2020</p> <p>IPR¹=9.38 IPR⁰=9.30</p> <p>100.86</p>

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 2020 IPRDH⁰ Índice de percepción de respeto a los derechos humanos 2019 (base cero)</p>	Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2020 IPRDH ¹ =9.49 IPRDH ⁰ =9.43 100.63

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 en materia de violencia laboral recibidas en el periodo entre enero – diciembre de 2020 TD. - Total de denuncias en materia de violencia laboral presentadas en CONEVAL por 100 (base cero)</p>	Porcentaje de denuncias y sugerencias Bitácora de Denuncias y Sugerencias. Reporte de denuncias del SECCOE NDP= 0 TD= 0

Nota: Datos proporcionados por Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.

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	$\frac{NPC}{TPC}$ <p>Donde: NPC. - Número de personas servidoras públicas que han recibido capacitación 2020 TPC. - Total de personas que laboran en CONEVAL</p>	Relación de capacitaciones recibidas en el año ³ Resultados del Programa Anual de Trabajo de CEPCI NPC= 218 TPC. = 194 112

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 materia de integridad y conflicto de interés recibidas en el 2020 TD. - Total de denuncias presentadas en CONEVAL materia de integridad y conflicto de interés.</p>	<p>Porcentaje de denuncias y sugerencias</p> <p>Bitácora de Denuncias y Sugerencias.</p> <p>Reporte de denuncias del SECCOE</p> <p><i>NDP=4</i> <i>TD=4</i></p> <p style="text-align: center;">100</p>

Nota: Datos proporcionados por Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.

Comentarios

Los indicadores seleccionados por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta en el ejercicio 2020, se aplicaron con base en los resultados del *Cuestionario de percepción sobre el Cumplimiento del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal* implementado por la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

Cabe señalar que en el 2019 se calcularon 23 indicadores y en el 2020 fueron únicamente 22: 15 indicadores sobre principios, y 7 respecto a valores de los Códigos de Ética y Conducta. En el 2019 se calculó el Indicador de Equidad de Género en el cual se obtuvo 9.39, sin embargo en el cuestionario aplicado en 2020 no se incluyó una pregunta para este valor del Código de Ética.

Es importante señalar que los resultados obtenidos por CONEVAL en los indicadores tanto en 2019 como en 2020, están por arriba de los resultados obtenidos en el sector y en la APF.

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...		Administración Pública Federal	Sector	Coneval 2020	Coneval 2019
Principio	1. Legalidad	8.80	8.11	9.47	9.15
	2. Honradez	8.72	8.07	9.53	9.22
	3. Lealtad	8.69	8.01	9.31	8.95
	4. Imparcialidad	8.53	7.91	9.08	8.75
	5. Eficiencia	8.79	8.15	9.47	9.18
	6. Economía	8.83	8.17	9.50	9.20
	7. Disciplina	8.77	8.04	9.50	9.08
	8. Profesionalismo	8.80	8.08	9.45	9.09
	9. Objetividad	8.66	7.97	9.26	9.02
	10. Transparencia	8.89	8.21	9.59	9.28
	11. Rendición de cuentas	8.70	7.99	9.38	9.01
	12. Competencia por mérito	8.37	7.54	8.96	8.61
	13. Eficacia	8.78	8.01	9.47	9.23
	14. Integridad	8.77	8.03	9.46	9.15
	15. Equidad	8.75	8.08	9.50	9.33
Valor	1. Interés Público	8.84	8.13	9.50	9.24
	2. Respeto	8.88	8.18	9.38	9.30
	3. Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.24	9.49	9.43
	4. Igualdad y no discriminación	8.92	8.25	9.51	9.48
	5. Equidad de género ^{a/}	-	-	-	9.39
	6. Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.26	9.43	9.14
	7. Cooperación	8.81	8.06	9.37	9.06
	8. Liderazgo	8.71	7.95	9.28	8.95

a/ En el cuestionario aplicado en 2020 no se incluyó una pregunta para este valor del Código de Ética.

Adicionalmente para el 2020 la Secretaría de la Función Pública incorporó en el cuestionario aplicado varios reactivos que permitieron arrojar un reporte adicional respecto al Código de Conducta, el cual se muestra a continuación. Al respecto, se observa que las personas servidoras públicas del CONEVAL manifestaron en un 92% que conocen el Código de Conducta, 93.10% de las respuestas indican que es claro y sencillo, y 94% de las respuestas del cuestionario de percepción aplicado por 137 personas señalaron que el Código de Conducta les permite saber cómo actuar.

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 indicadores, se obtuvieron calificaciones por arriba del 90, y se observa una mejora respecto al ejercicio 2019, por tal motivo se continuará realizando las acciones de difusión específicas para fortalecer la percepción del cumplimiento del Código de Conducta, los principios y valores.

2. - Indicadores específicos

Igualdad laboral entre hombres y mujeres. El conjunto de indicadores de brecha de género en el CONEVAL es positiva, sin embargo, hay dos niveles de la estructura en los cuales el indicador es menor a uno, Dirección y Subdirección de área

Respecto a los indicadores de percepción de **Igualdad y No discriminación y de no discriminación en el trabajo**, en el primer indicador se obtuvo 100.31, y para el segundo, se señala que el CONEVAL no tiene contratado a personas con algún tipo de discapacidad.

Por lo que se refiere a la **Conciliación de la vida laboral con la vida familiar** (Indicador de *Entorno Cultural y Ecológico*), en el 2019 se obtuvo un valor de 9.14, y en el 2020 fue de 9.43, se considera esta mejora pudo ser favorecida además de las acciones establecidas, por la contingencia sanitaria por el COVID – 19 que permitió el trabajo a distancia. Al respecto se considera continuar promoviendo acciones que contribuyan a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

El índice de percepción de *Respeto a los derechos humanos*, arrojó un resultado de 100.63 y el índice de *percepción de Respeto* fue de 100.86, por lo que es importante continuar con las acciones de difusión y sensibilización en estas materias.

Tanto en el 2019 como en el 2020 el CEPCI no recibió ninguna denuncia en materia de violencia laboral.

Respecto a los **Indicadores seleccionados de gestión**, el CEPCI recibió 4 denuncias en materia de integridad y/o conflictos de intereses mismas que fueron atendidas, por lo que el indicador de *Actuación del Comité de Ética y de Prevención del Conflicto de Interés en el cumplimiento de sus funciones en materia de atención de denuncias*, arrojó un resultado de 100. Y el indicador de *Capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés* arrojó un resultado de 112.

Conclusiones

Respecto a los resultados de los 22 indicadores, se considera importante dar continuidad a las acciones que promueve el CEPCI enfocadas al fortalecimiento de la cultura de integridad, igualdad laboral, no discriminación, y la prevención de conflictos de intereses y de cualquier forma de violencia laboral.

Es importante mencionar que el 2020 fue un año atípico derivado de la contingencia sanitaria por el SAR Co2 – COVID 19, en donde se realizó el trabajo a distancia, lo cual pudo influir en la mejora de algunos indicadores como el de Entorno ecológico y laboral, por lo cual se considera pertinente realizar acciones que permitan mantener este resultado, o inclusive mejorarlo.

Asimismo, derivado el análisis realizado, se observaron dos indicadores con los resultados más bajos (considerando los dos ejercicios) y aunque para ambos indicadores en el 2020 se obtuvo mejores resultados, se consideró darles atención:

INDICADOR	Resultado 2020	Resultado 2019
Competencia por mérito	8.96	8.61
Imparcialidad	9.08	8.75

En este sentido se planteó para el ejercicio 2021, la promoción de acciones de sensibilización sobre la temática de “competencia por mérito”, así como también que el CEPCI realice la recomendación a los titulares de las unidades administrativas con conocimiento del Titular del CONEVAL, sobre la relevancia de transparentar los procesos de ocupación de vacantes.

Estos resultados se compartirán con las áreas del CONEVAL y con todo el personal.