

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).

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de
Interés**

marzo de 2018.

Indicadores seleccionados de Cumplimiento del Código de Ética y Conducta

Con respecto al Código de Ética y de Conducta

Si bien el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal no contiene un objetivo general o específico, del mismo 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 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 dado su carácter de subjetividad; por ejemplo, una persona pudiera pensar en liderazgo como su participación en el cumplimiento del Código, pero otra solamente en cumplirlo.

Actualmente, el CONEVAL ya cuenta con 4 indicadores específicos para dar seguimiento al cumplimiento del Código de Ética; a través de la información que arroja la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), tomando como base cero la aplicación del Ejercicio 2017, por lo que se contarán con un indicador que englobe la mayor parte de los elementos que se encuentran en los valores contenidos en el Código de Conducta, es importante señalar que todos los indicadores consideran como referencia reactivos de la ECCO.

La aplicación de los indicadores se realiza con base a los resultados obtenidos en la aplicación de la ECCO en el CONEVAL.

Nota: se considera año base 2017.

3.1 Clima y Cultura Organizacional

Con el objetivo de medir los principios que rigen el actuar de los servidores públicos se propone el siguiente indicador principal, el cual incluye la mayor parte de los principios y valores que establece el Código de Conducta:

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Razón de cumplimiento del Clima y Cultura Organizacional respecto del promedio de la APF.	Mide la razón del índice de cumplimiento del clima y cultura organizacional del CONEVAL respecto del promedio de la Administración Pública Federal (APF).	$R_ECCO = \frac{\bar{x}}{APF}$ <p>Donde, R_ECCO es la razón de cumplimiento de reactivos de la ECCO del CONEVAL respecto del promedio de la APF. \bar{x} es el índice de cumplimiento de los reactivos de la ECCO aplicada en CONEVAL. APF es el índice promedio del cumplimiento de los reactivos de la ECCO de la APF.</p>	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Uno de los propósitos relevantes del Código de Conducta del CONEVAL se refiere a promover la igualdad laboral y la no discriminación; fomentar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar siempre que no afecte la responsabilidad del individuo en el ámbito laboral y considere el concepto de corresponsabilidad familiar, así mismo buscará combatir cualquier forma de violencia laboral. Dado el objetivo del Código de conducta, se identificaron los siguientes factores relevantes:

- Igualdad laboral
- No discriminación
- Conciliación de la vida laboral con la vida familiar
- Combatir cualquier forma de violencia laboral

Con base en los factores relevantes anteriores, se proponen los siguientes indicadores:

3.2 Igualdad laboral

Los elementos que considera la ECCO en términos de igualdad se refieren a las oportunidades de ascenso, trabajo en equipo que beneficie a todos por igual y al cumplimiento de principios de igualdad, lo cual abona a un mejor clima laboral:

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Porcentaje de servidores públicos que perciben igualdad laboral.	Mide el porcentaje de servidores públicos que perciben igualdad laboral en cuanto a oportunidades de ascenso, trabajo en equipo que beneficie a todos y el cumplimiento de principios de igualdad utilizando las respuestas en reactivos determinados de la ECCO.	$P_{IL} = \left[\frac{1}{3n} (x_1 + x_2 + x_3) \right] * 100$ <p>Donde, P_IL= Porcentaje de servidores públicos que perciben igualdad laboral. X₁= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 21¹ de la ECCO. X₂= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 39² de la ECCO. X₃= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 47³ de la ECCO. n= Número de servidores públicos que responden la ECCO.</p>	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

¹ Reactivo 21: En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación.

² Reactivo 39: Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación.

³ Reactivo 47: Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

3.3 No discriminación

La no discriminación puede generarse en diferentes áreas o temas, los reactivos de la ECCO en este sentido se refieren al reconocimiento laboral, la evaluación y el trato entre los diferentes niveles de puestos:

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Porcentaje de servidores públicos que perciben no discriminación en el trabajo.	Mide el porcentaje de servidores públicos que perciben cero o no discriminación en cuanto al reconocimiento laboral, evaluación y trato, utilizando las respuestas en reactivos determinados de la ECCO.	$P_NO_DISC = \left[\frac{1}{3n} (x_1 + x_2 + x_3) \right] * 100$ <p>Donde, P_NO_DISC= Porcentaje de servidores públicos que perciben no discriminación en el trabajo. x_1= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 2⁴ de la ECCO. x_2= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 19⁵ de la ECCO. x_3= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 29⁶ de la ECCO. n= Número de servidores públicos que responden la ECCO.</p>	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

⁴ Reactivo 2: En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.

⁵ Reactivo 19: En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.

⁶ Reactivo 29: Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.

3.4 Conciliación de la vida laboral con la vida familiar

La conciliación de la vida laboral debe expresarse considerando el tiempo que el servidor público dedica a su familia, la disponibilidad para atender urgencias familiares y el respeto al horario laboral:

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Porcentaje de servidores públicos que perciben conciliación de la vida laboral con la vida familiar.	Mide el porcentaje de servidores públicos que perciben conciliación de la vida laboral con la vida familiar utilizando las respuestas en reactivos determinados de la ECCO.	$P_{LAB_FAM} = \left[\frac{1}{4n} (x_1 + x_2 + x_3 + x_4) \right] * 100$ <p>Donde, P_{LAB_FAM} es el porcentaje de servidores públicos que perciben conciliación de vida laboral con vida familiar. x_1= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 30⁷ de la ECCO. x_2= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 33⁸ de la ECCO. x_3= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 36⁹ de la ECCO. x_4= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 37¹⁰ de la ECCO.</p>	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

⁷ Reactivo 30: Me siento feliz haciendo mi trabajo.

⁸ Reactivo 33: Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.

⁹ Reactivo 36: Apoyo o participo cuando se realizan eventos de integración familiar en mi institución.

¹⁰ Reactivo 37: En mi área se respeta el horario de trabajo.

3.5 Combatir cualquier forma de violencia laboral

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Porcentaje de servidores públicos que perciben se combate cualquier forma de violencia laboral.	Mide el porcentaje de servidores públicos que perciben se combate cualquier forma de violencia laboral, utilizando las respuestas en reactivos determinados de la ECCO.	$P_COMB_VL = \left[\frac{1}{3n} (x_1 + x_2 + x_3) \right] * 100$ <p>Donde, P_COMB_VL es el porcentaje de servidores públicos que perciben conciliación de vida laboral con vida familiar. x_1= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 17¹¹ de la ECCO. x_2= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 20¹² de la ECCO. x_3= Número de servidores públicos que responden afirmativamente al reactivo 32¹³ de la ECCO. n= Número de servidores públicos que responden la ECCO.</p>	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Los indicadores se aprobaron en la primera sesión ordinaria del Comité de Ética y prevención de Conflictos de Interés del CONEVAL realiza

¹¹ Reactivo 17: En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo con la normatividad.

¹² Reactivo 20: En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.

¹³ Reactivo 32: En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.