

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).

Mayo 2019

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 el 5 de febrero de 2019 se desprenden los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, que todos los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función deben observar.

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.

Para el 2019 se revisaron y actualizaron los indicadores a consecuencia de la desaparición de la ECCO (encuesta de Clima y Cultura Organizacional). Así también desde el ejercicio 2018 se pretendió construir una nueva batería de indicadores, mismo que no fuese referido únicamente de los resultados de la ECCO.

El CONEVAL tomará en cuenta cinco indicadores específicos para dar seguimiento al cumplimiento de los códigos de Ética y Conducta, basado en los resultados de la aplicación al Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética implementado por la Secretaría de la Función Pública y aplicado por este Consejo en octubre de 2018. Asimismo, para complementar esta evaluación, se han identificado aspectos que se consideran relevantes en materia de desigualdad, no discriminación y violencia laboral a través de la información que proporciona la Dirección General Adjunta de Administración, mismos que fueron construidos con el apoyo de la Dirección General Adjunta de Coordinación, y aprobados por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI).

Apartado A

1. Indicadores generales de cumplimiento de los códigos de Ética y Conducta.

1.1 Cumplimiento de los códigos de Ética y Conducta.

Con el objetivo de medir los principios que rigen el actuar de los servidores públicos, se proponen los siguientes cinco indicadores principales, los cuales incorporan la mayor parte de los principios y valores que establece el Código de 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.2018 ^{1/2/3}

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.2018

^{1/2/3} UEIPPCI, Secretaría de la Función Pública, octubre 2018

44

C.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad (IPLE)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de lealtad. 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.	$\frac{IPL^1}{IPL^0} * 100$ IPLE.- Índice de percepción de lealtad IPLE ¹ - Índice percepción de lealtad 2019 IPLE ⁰ - Índice percepción de lealtad 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.2018

d.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad (IPI)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de imparcialidad 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	$\frac{IPI^1}{IPI^0} * 100$ IPI.- Índice de percepción de imparcialidad IPI ¹ - Índice percepción de imparcialidad 2019 IPI ⁰ - Índice percepción de imparcialidad 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.2018 ⁴⁵

⁴⁵ UEPPCI, Secretaría de la Función Pública, octubre 2018

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.2018 ⁶

2. Indicadores Específicos.

Uno de los propósitos relevantes del Código 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 de los códigos de Ética y 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

2.1 Igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Los elementos en términos de igualdad se refieren al número de mujeres y hombres que trabajan en el CONEVAL, en donde se puede percibir las diversas oportunidades de ascenso, trabajo en equipo que beneficie a todos por igual y al cumplimiento de principios de igualdad:

a.

Nombre	Definición	Método de Cálculo	Medio de Verificación
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres (Brecha) Institución	Expresa la proporción de mujeres que trabaja en la institución respecto a la proporción de hombres	$\frac{NMP}{NHP} * 100$ (NMP).-Número de mujeres en la plantilla laboral (NHP).- Numero de hombres en la plantilla laboral	Plantilla laboral ⁷

Este indicador se aplicará por nivel jerárquico:

- Brecha nivel Dirección General Adjunta.
- Brecha nivel Dirección.
- Brecha nivel Subdirección.
- Brecha nivel Jefe de Departamento.
- Brecha nivel Enlace.

b.

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 la totalidad de 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 2018

⁷ Datos proporcionados por la DGAPPP/DGAA/DAF

2.2 No discriminación.

La discriminación se presenta a partir de la disparidad entre las personas, con la finalidad de generar condiciones de igualdad, por sexo, preferencias sexuales, ideología política, condición étnica, condición de discapacidad entre otras; se contemplan las siguientes acciones:

a.

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, constatados 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.*

* Datos proporcionados por la DGAPPP/DGAA/DAF

2.3 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 ejercicio de las prestaciones laborales asociadas a la procuración de la familia:

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 los beneficios (días con goce de sueldo, licencias de paternidad y maternidad, uso de la sala de lactancia).

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 2018

49

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	$\frac{IPR^1}{IPR^0} * 100$ IPR ¹ - Índice de percepción de respeto 2019 IPR ⁰ Índice de percepción de respeto 2018 (base cero)	Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2018

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	$\frac{IPRDH^1}{IPRDH^0} * 100$ IPRDH ¹ Índice de percepción de respeto a los derechos humanos 2019 IPRDH ⁰ Índice de percepción de respeto a los derechos humanos 2018 (base cero)	Indicadores obtenidos en el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento en el 2018

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	$\frac{NDP}{TD} * 100$ Donde: NDP.- Número de denuncias recibidas en el periodo entre el TD.- Total de denuncias presentadas en CONEVAL por 100	Porcentaje de denuncias y sugerencias Bitácora de Denuncias y Sugerencias. Reporte de denuncias del SECCOE

44

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	$\frac{NPC}{TPC} * 100$ <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 año^{9/10}</p> <p>Resultados del Programa Anual de Trabajo de CEPCI</p>

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>

^{9/11} Datos proporcionados por Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés /Comisión Igualdad Laboral y No Discriminación.