

Índice Ciudadano de Fortaleza Institucional para la Ética Pública (ICIFIEP)

DESCRIPCIÓN GENERAL

PROGRAMA
CONSOLIDACIÓN DE LA ÉTICA PÚBLICA (CEP)

Septiembre 2018

CONTENIDO

1.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	1
2.	INTRODUCCIÓN	3
3.	PREMISAS DEL ÍNDICE CIUDADANO DE FORTALEZA INSTITUCIONAL PARA LA ÉTICA PÚBLICA (ICIFIEP)	4
4.	DESCRIPCIÓN DEL ICIFIEP	5
	A. Propósito de la herramienta.....	5
	B. Dónde aplica.....	5
	C. Cómo se aplica	5
	D. Estructura del ICIFIEP	6
	E. Definición e importancia de los Temas.....	8
	F. Metodología de Calificación del ICIFIEP	9
	G. Tabla de Calificación.....	10
	H. Tabla De Registro De Evidencias	11
5.	ANEXOS.....	24
	I. Anexo A – Tabla de Calificación Global y por Tema.....	24

Este documento ha sido desarrollado con apoyo de la Agencia de Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (USAID, por sus siglas en inglés) a través del Programa de Consolidación de la Ética Pública (CEP) AID-523-A-17-00002. Las opiniones expresadas en este documento y la plataforma son aquellas de sus autores y no necesariamente reflejan las de USAID.

I. GLOSARIO DE TÉRMINOS

CAMPOS: Para este documento son las áreas temáticas generales de la herramienta ICIFIEP (Índice Ciudadano de Fortaleza para la Ética Pública).

CIUDADANO: Sujeto de derechos políticos. Esto quiere decir que el ciudadano interviene en la vida política de su comunidad al ejercer dichos [derechos](#). La ciudadanía también implica una serie de deberes y obligaciones.

CÓDIGO DE ÉTICA: El Código es un documento que establece los principios, valores y lineamientos de conducta esperados de los servidores públicos.

COMITÉ DE ÉTICA: Los comités de ética están constituidos por grupos de personas, con diversas competencias y experiencias, que tienen la función de vigilar que el comportamiento de las/los funcionarios públicos se apegue a un código ético, y que sus acciones estén al servicio del bien de la persona. Tienen además un papel importante de mediación entre la actuación particular y la legislación o normativa que rige a las Autoridades o Funcionarios Públicos

A estos comités de ética se les pueden atribuir tres funciones: a) una función de decisión frente a situaciones-tipo para las que el legislador no ha previsto todavía ninguna reglamentación y que no podrían resolverse de manera legal; b) una función de información y de formación dirigida a los miembros de la entidad pública, y c) una función de consulta desempeñada en provecho de las autoridades administrativas y morales. Asumiendo estas tres funciones, los comités de ética se convierten en la sede donde se desarrolla la autonomía moral de todas las personas afectadas.

CONDUCTA ÉTICA: Es aquella que la sociedad acepta como "correcta" o "buena" con referencia al código moral vigente. Es la capacidad humana de reflexionar sobre nuestros actos y elegir la mejor actuación en cada caso basado en principios.

CORRUPCIÓN: Entendemos la CORRUPCIÓN como la desviación o descomposición de la función original para lo que fue creado. Perdiendo el sentido original, su esencia. (Cortina, MacIntyre).

ENTIDAD PÚBLICA: Se entenderá para este documento como entidad pública cualquier nivel de instancia que representa una institución pública sujeta a ser evaluada, tales como: gobierno estatal, gobierno municipal, entidad descentralizada, entidad desconcentrada, entre otras.

ÉTICA: Entendemos la ética como la disciplina filosófica que valora el comportamiento moral de la persona.

ÉTICA PROFESIONAL: Para este documento hace referencia al conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades profesionales. Es la encargada de determinar las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos.

EVIDENCIA: Es cualquier documento, en diferentes formatos, que dé cuenta de que se está realizando una actividad, o de su resultado.

INCIDENCIA CIUDADANA: La presencia de ciudadanas/os en el diseño, operación y evaluación de las políticas de ética pública (programas, estrategias y acciones), ayuda no sólo a la

promoción/prevención de conductas deseadas y sanción de las no deseadas, sino además incrementa la confianza ciudadana en el quehacer de las entidades públicas

INDICADORES: Son parámetros de medición que dan cuenta de los programas, estrategias, acciones y resultados llevados a cabo por las entidades públicas destinadas a promover las conductas éticas deseadas de las/los funcionarios públicos y prevenir y sancionar las no deseadas.

LECCIONES APRENDIDAS: Son las experiencias adquiridas que, por su relevancia y contenido, presentan información que sirven de referencia o ejemplo para estudios posteriores. pueden ser ejemplos positivos a imitar o negativos a evitar.

LINEAMIENTOS DE CONDUCTA: Define puntualmente las conductas o actos, ya sea deseados o no adecuados. Los lineamientos parten de lo establecido en el Código de Conducta y puede presentarse como lineamientos sobre conductas deseadas y lineamientos para conductas no deseadas.

SERVIDOR PÚBLICO: Son las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la constitución política de los estados unidos mexicanos.

SOCIEDAD CIVIL: Conjunto de personas y organizaciones ciudadanas ajenas a las entidades públicas, que comparten características, objetivos e intereses en común, son un contrapeso frente al gobierno y las administraciones públicas.

2. INTRODUCCIÓN

Los esfuerzos de diversas organizaciones de la sociedad civil de nuestro país dirigidos a denunciar públicamente los actos de corrupción en los tres niveles de gobierno y proponer medidas que eviten actos no deseados por parte de autoridades y funcionarios públicos, han sido notables en los últimos años.

Lo anterior ha llevado a la creación y modificación de diferentes disposiciones jurídicas, así como al establecimiento de organismos especializados encargados de garantizar la regulación honesta y eficiente del ejercicio gubernamental por medio de la transparencia, el acceso a la información, la rendición de cuentas y mecanismos de gobierno abierto.

Con la creación del Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) se dio un paso más hacia la conformación de un entramado institucional que busca evitar conductas no deseadas de funcionarios públicos, así como la aplicación de sanciones ante la ocurrencia de comportamientos indeseables.

Si bien los mecanismos institucionales creados a la fecha representan un avance para la construcción de gobiernos confiables, sigue siendo indispensable que la ciudadanía continúe participando en este proceso. Para ello debe incidir en el diseño, promoción, operación, evaluación y retroalimentación de las políticas públicas anticorrupción con la finalidad disminuir o eliminar las prácticas indeseables de la gestión gubernamental.

Con la finalidad de colaborar en esta tarea, el Programa Consolidación para la Ética Pública (CEP) presenta una herramienta ciudadana llamada ICIFIEP (Índice Ciudadano de Fortaleza Institucional para la Ética Pública), la cual permite medir el nivel en que cualquier entidad pública arraiga y promueve la conducta ética en las/los funcionarios públicos, y previene y sanciona los comportamientos no deseados.

Todo lo anterior como consecuencia esperada de la operativización de los sistemas anticorrupción (nacional y estatal) en los niveles subnacionales (estados y municipios, así como sus entidades descentralizadas).

Se espera, y se invita, a que el ICIFIEP sea aplicado por cualquier organización civil que desee fortalecer la conducta ética en servidores públicos de una entidad pública determinada. La herramienta también puede ser auto-aplicada por cualquier entidad pública que pretenda lo antes citado.

El presente documento, que describe el marco teórico del ICIFIEP, se complementa con el *Manual de Aplicación del ICIFIEP*, el cual cita ejemplos y la forma y tipo de información a buscar y que será evaluada, y la *Tabla de Calificación ICIFIEP*, que permite obtener la calificación de la entidad pública evaluada.

El ICIFIEP fue desarrollado por Locallis SC en coordinación con ICMA-ML ((International City Management Association de México A.C., www.icmaml.org) y con el apoyo de USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional).

3. PREMISAS DEL ÍNDICE CIUDADANO DE FORTALEZA INSTITUCIONAL PARA LA ÉTICA PÚBLICA (ICIFIEP)

Para examinar el funcionamiento y logros de los sistemas locales anticorrupción se propone la aplicación del presente instrumento de medición denominado Índice Ciudadano de Fortaleza Institucional para la Ética Pública (ICIFIEP).

Dicho Índice parte de las siguientes premisas:

A.- Existe un Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) que obliga a la creación de sistemas locales anticorrupción (SLA) en las entidades federativas, mismas que deben:

- i. Ser integrados y tener atribuciones equivalentes al Sistema Nacional Anticorrupción.
- ii. Contar con información pública necesaria para el desempeño de sus funciones.
- iii. Recibir respuesta de sus recomendaciones por parte de los sujetos públicos.
- iv. Contar con atribuciones y procedimientos para dar seguimiento a sus actividades.
- v. Seguir las metodologías del SNA para dar cuenta de las acciones emprendidas, riesgos identificados, costos potenciales y resultados de sus recomendaciones.

B.- Si bien el SNA presenta avances importantes en cuanto a establecer medidas anticorrupción, en esencia está más enfocado a una aplicación legal orientada al castigo de conductas no deseadas más que a la operación de estrategias, programas y acciones destinadas a promover el comportamiento ético de funcionarios públicos.

C.- Bajo el entorno planteado en el punto anterior, es indispensable visualizar la corrupción como un todo complejo en el que es factible identificar no solo “la captura del Estado por parte de intereses económicos rentistas” (Hellaman y Kaufmann, 2011), sino además prácticas institucionalizadas al interior y fuera del ámbito gubernamental sostenidas. Estas prácticas se sustentan en intereses políticos, la búsqueda de beneficio personal o grupal, la carencia o deficiencia en un marco jurídico que disminuya o elimine los actos de corrupción y la falta de una guía ética que permita tanto a funcionarios como a la ciudadanía reflexionar y valorar su propio comportamiento.

D. De acuerdo a las reformas realizadas en 1982 a los artículos 108 y 114 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los servidores públicos deben conducirse con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. Es decir, actuar haciendo solo lo que la norma les confiere, no utilizar su cargo para beneficio personal, poner los intereses colectivos por encima de los particulares, no conceder privilegios ni permitir que influencias, intereses o prejuicios afecten el ejercicio objetivo de sus funciones, y conducirse conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados. En caso de no hacerlo así tendrán responsabilidad política, penal, civil, administrativa o resarcitoria, por lo que es una obligación de las entidades públicas promover la conducta ética entre su personal y establecer mecanismos que aseguren las conductas éticas esperadas.

4. DESCRIPCIÓN DEL ICIFIEP

A. PROPÓSITO DE LA HERRAMIENTA

El ICIFIEP busca identificar, desde una perspectiva ciudadana, el nivel de fortaleza institucional para la ética pública existente en las entidades de los órdenes de gobierno subnacionales (Estados, Municipios y sus instituciones), con la finalidad de complementar sus esfuerzos en la construcción de un SLA eficaz.

B. DÓNDE APLICA

Aunque se reconoce de entrada la existencia de diferencias simétricas entre las entidades federativas y municipalidades del país, la herramienta ICIFIEP está diseñada de manera tal que puede aplicarse para evaluar el nivel de fortaleza de cualquier tipo de entidad pública; desde el gobierno estatal o municipal hasta instancias particulares de cada nivel de gobierno como lo puede ser una secretaría o algún órgano desconcentrado o descentralizado. Lo anterior debido a que sus campos y reactivos están focalizados en la función realizada y no en un departamento o nivel jerárquico predefinido.

La herramienta fue diseñada con el objetivo de que sea la ciudadanía quien pueda evaluar la implementación de las diversas acciones que en materia de fortalecimiento de la ética pública y anticorrupción están implementado los distintos niveles de gobierno y, a partir de dicha evaluación, se pueda trabajar de manera conjunta en la generación de políticas públicas más efectivas en el combate a la corrupción.

C. CÓMO SE APLICA

Los pasos generales para aplicar la herramienta son los siguientes:

- i. Las organizaciones de la sociedad civil o ciudadanos independientes interesados en medir la fortaleza institucional para la ética pública de una entidad gubernamental deberán tomar el curso de capacitación presencial para el manejo del ICIFIEP, mismo que tendrá una duración de 6 a 14 horas. La duración estimada está en función del grado de conocimiento que los capacitados tengan de la estructura y funcionamiento de los gobiernos municipales, estatales, sus entidades públicas y del sistema local anticorrupción. Para solicitar una capacitación sobre el ICIFIEP escriba a informes@icmaml.org o contacto@locallis.org.mx. Para más información visite www.icmaml.org
- ii. Descargar e imprimir la herramienta y sus materiales desde la página www.icmaml.org
- iii. Una vez que se asegure el correcto manejo del Índice, el organismo civil decidirá qué entidad pública va a evaluar. A partir de esto, se establece contacto formal con esa entidad por medio de un oficio en el que se explique quiénes conforman la agrupación ciudadana, en qué consiste el Índice, cuándo se comenzará la evaluación, porque es importante que la entidad

pública gubernamental colabore en la aplicación de la herramienta y qué se requiere para llevarla a cabo.

- iv. Si la entidad acepta colaborar, entonces se solicitará que designe a un funcionario que se encargue de apoyar el ejercicio de evaluación. Junto con esa persona el equipo evaluador irá contestando la herramienta. Para poder conceder el puntaje positivo la entidad pública deberá mostrar o entregar todas las evidencias solicitadas, mismas que deberán cubrir rigurosamente con los indicadores.

Si la entidad pública rechaza participar en la evaluación, entonces el equipo evaluador llevará a cabo la aplicación del Índice apoyándose únicamente en la información que la entidad pública tenga accesible en su página web o en los espacios físicos de sus instalaciones. Si así lo considera el grupo evaluador, podrá igualmente recurrir al derecho de solicitar información vía los mecanismos del Sistema Nacional y Estatal de Transparencia.

- v. Cuando se tenga la valoración final, el puntaje alcanzado se hará del conocimiento del titular de la entidad pública evaluada a manera de cortesía.
- vi. En todos los casos se agregarán recomendaciones a la entidad pública evaluada para que logre mantener las buenas prácticas y mejoren aquellas en las que se detecten insuficiencias.
- vii. Se recomienda que el grupo evaluador haga públicos los resultados, particularmente si se trata de una segunda o subsecuente evaluación donde se puedan presentar comparativos de evaluaciones anteriores.

D. ESTRUCTURA DEL ICIFIEP

El Índice define las normas, estructuras y mecanismos mínimos que, desde una perspectiva ciudadana, favorecen el fortalecimiento para la ética pública en las dependencias estatales y municipales. Los campos permiten identificar la fortaleza institucional asociada con la ética a nivel normativo, instrumental y de resultados y cada indicador señala el grado de esta.

Cabe destacar que el presente Índice es el resultado de la revisión y análisis de los propósitos y estructura del Sistema Nacional Anticorrupción (SNA), de los principios y fines del Modelo de Consolidación de la Ética Pública (CEP), y de diversas ópticas que académicos y organizaciones de la sociedad civil han hecho respecto a la transparencia, rendición de cuentas y mecanismos anticorrupción.

Se trabajó con un grupo de especialistas analizando los diferentes temas y áreas susceptibles de ser evaluadas desde la perspectiva del comportamiento ético, de ahí se derivaron nueve áreas temáticas que dan cuenta de los elementos a evaluar en el este Índice, mismas que se definen más adelante.

Es prudente señalar que el presente Índice es una propuesta inicial que deberá ser puesta a prueba en futuras mediciones. Será su aplicación en diversas entidades públicas las que permitirán valorar lo que se requiera ajustar para lograr su objetivo de la mejor manera.

Como se observa en la siguiente tabla, el ICIFIEP está compuesto por nueve Temas, que se dividen cada uno de ellos en tres Campos: Normativo, Instrumental y Resultados y éstos, a su vez, en 81 indicadores, que representan la expresión mínima de la herramienta.

ESTRUCTURA DEL ICIFIEP

Temas	Campos	Indicadores
1. Código de Ética	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	3
2. Lineamientos de Conducta	Normativa	1
	Instrumental	2
	Resultados	2
3. Unidad responsable de la promoción de la ética pública	Normativa	2
	Instrumental	3
	Resultados	2
4. Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias	Normativa	2
	Instrumental	2
	Resultados	6
5. Comité de Ética (CE)	Normativa	2
	Instrumental	4
	Resultados	8
6. Incidencia Ciudadana	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	3
7. Estrategias de promoción y prevención	Normativa	2
	Instrumental	6
	Resultados	4
8. Programas para fortalecer la ética pública	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	4
9. Lecciones aprendidas	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	3
Total de indicadores		81

E. DEFINICIÓN E IMPORTANCIA DE LOS TEMAS

La selección de los temas se realizó atendiendo dos directrices; primero, los temas deberían ser aspectos en los cuales la sociedad civil, ya sea una OSC, alguna instancia educativa, algún ciudadano en particular, etc. pudiera participar e incidir en cada uno de ellos (el nivel de incidencia varía en función del tema). Adicionalmente, los temas deben ser atractivos para participar en los mismos de tal forma que la participación pueda ser incentivada de manera constante hacia otros miembros de la sociedad civil.

Segundo, los temas deben dar cuenta de manera integral de los distintos procesos de promoción de la ética pública así como de los esfuerzos por combatir las acciones que se encuentren fuera de los marcos normativos (corrupción) de tal forma que los temas puedan incluir acciones de promoción (especialmente), de acciones o procedimientos para poder realizar denuncias o consultas respecto a conductas contrarias a la ética pública, de acciones o posibles sanciones y por último de acciones que permitan construir conocimiento a partir de las experiencias.

Con base en lo anterior presentamos una breve descripción de los temas definidos:

Código de Ética. Su presencia ayuda a identificar los comportamientos éticos deseados de funcionarios y autoridades. Por lo tanto, su difusión dentro y fuera de la entidad favorece la autorregulación de los funcionarios y la vigilancia de la ciudadanía. Adicionalmente es requerido por la Ley de Responsabilidades Administrativas de Servidores Públicos y Particulares.

Lineamientos de Conducta. Define puntualmente las conductas o actos, ya sea deseados o no adecuados. Los lineamientos parten de lo establecido en el Código de Conducta y puede presentarse como lineamientos sobre conductas deseadas y lineamientos para conductas no deseadas. Representan un marco que orienta a los funcionarios públicos respecto a cómo actuar en lo cotidiano, así como en caso de dilemas éticos.

Unidad responsable de la promoción de la ética. Es la parte de la organización con la función de la promoción constante de los valores y principios éticos al interior de la entidad pública y en esa medida ayuda a prevenir conductas no deseadas.

Unidad responsable de canalización de las denuncias y resolución de consultas en materia de corrupción. Como su nombre lo indica, es la parte de la organización cuya responsabilidad es recibir y canalizar a otras instancias las denuncias que recibe por comportamiento inadecuado de los servidores públicos. Su presencia también contribuye a incrementar la vigilancia del comportamiento de los funcionarios públicos y reduce la tolerancia frente a conductas que no se ajusten a lo deseado. En algunas organizaciones puede fungir como responsable de ofertar el apoyo de secretariado al Comité de Ética. Igualmente es posible que además tenga como función la promoción de la ética.

Comité de Ética. La creación y operación de un Comité de Ética permite contar con una instancia especializada en la que los funcionarios públicos puedan asesorarse y resolver sus dudas respecto al desempeño ético. El Comité puede ofrecer medios para asistir a sus pares ante dilemas y servir de instancia para apoyar en la canalización de denuncias e investigación de estas. Resuelve denuncias de conductas no deseadas. Así mismo, el Comité se constituye en una fuente de insumos para fortalecer las estructuras o mecanismos promotores de la conducta ética.

Incidencia ciudadana. La presencia de ciudadanas/os en el diseño, operación y evaluación de las políticas de ética pública (programas, estrategias y acciones), ayuda no sólo a la promoción/prevención de conductas deseadas y sanción de las no deseadas, sino además incrementa la confianza ciudadana en el quehacer de las entidades públicas.

Estrategias de promoción y prevención. Su existencia asegura que las/los funcionarios públicos fortalezcan su formación ética in situ y en eventos formativos destinados para ello, de manera tal que se reduzcan los comportamientos no éticos a causa de desconocimiento o falta de elementos para una actuación apegada a valores.

Programas para fortalecer la Ética Pública. Su diseño, operación y evaluación asegura que las estructuras y mecanismos contribuyan a elevar las conductas deseadas y al mismo tiempo se impulse una cultura diferente sustentada en los principios de legalidad, honestidad e imparcialidad.

Lecciones aprendidas. Alimenta cada uno de los elementos del sistema de ética pública (promoción, prevención y sanción), aportando y sistematizando información respecto a los resultados de las políticas anticorrupción y de ética pública emprendidas al interior de la entidad.

F. METODOLOGÍA DE CALIFICACIÓN DEL ICIFIEP

Dada la naturaleza ciudadana del ICIFIEP, se decidió desarrollar una metodología simple de calificación pero que, sin embargo, reconoce y distingue la importancia de cada uno de los tres Campos definidos (Normativa, Instrumental y Resultados). En este sentido, el valor de los indicadores del ICIFIEP está diferenciado; puntajes menores para aquellos indicadores que describen normas, estructuras y mecanismos que deben existir en las dependencias públicas de manera obligatoria y puntajes mayores para indicadores que se encaminan a un comportamiento más proactivo y de resultados.

A continuación, se describe la cantidad de indicadores por Campo y su valor en puntos según la cantidad de indicadores que le conforma:

DISTRIBUCIÓN DE INDICADORES POR CAMPO Y SU VALOR EN PUNTOS

CAMPOS	VALOR EN PUNTOS DE INDICADOR SEGÚN CAMPO	CANTIDAD DE INDICADORES	PUNTAJE POR CAMPO
Normativa	1	13	13
Instrumental	2	33	66
Resultados	3	35	105
TOTALES		81	184

Como se puede observar, la asignación de puntos a cada indicador se da según el Campo en que se encuentre. En seguida se describe

NORMATIVA: Es lo mínimo que por ley o normativa deben contener (valor 1 punto).

INSTRUMENTAL: Implica en grado de desarrollo o aplicación a la normativa establecida (valor 2 puntos).

RESULTADOS: Es el logro alcanzado por la instrumentación o aplicación de un lineamiento, mecanismo o estructura para establecer y/o arraigar el comportamiento ético de los servidores públicos y autoridades de la entidad pública (valor 3 puntos).

A razón de tal distribución de valores, el **total de puntos posibles a obtener por la entidad pública es de 184 puntos** distribuidos entre los 81 indicadores.

Cálculo de la calificación del ICIFIEP

Para obtener el valor del índice alcanzado por la entidad pública evaluada, se procederá con la captura de puntajes para cada indicador mediante una tabla de calificación que puede ser albergada en un sistema informático o una hoja Excel.

La fórmula básica que se aplica es de porcentaje de **puntos obtenidos respecto del total de puntos posibles a obtener**:

$$\text{ICIFIEP} = (\text{TPO} / \text{TPP}) * 100$$

Dónde:

TPO = Total de Puntos Obtenidos

TPP = Total de Puntos Posibles a Obtener

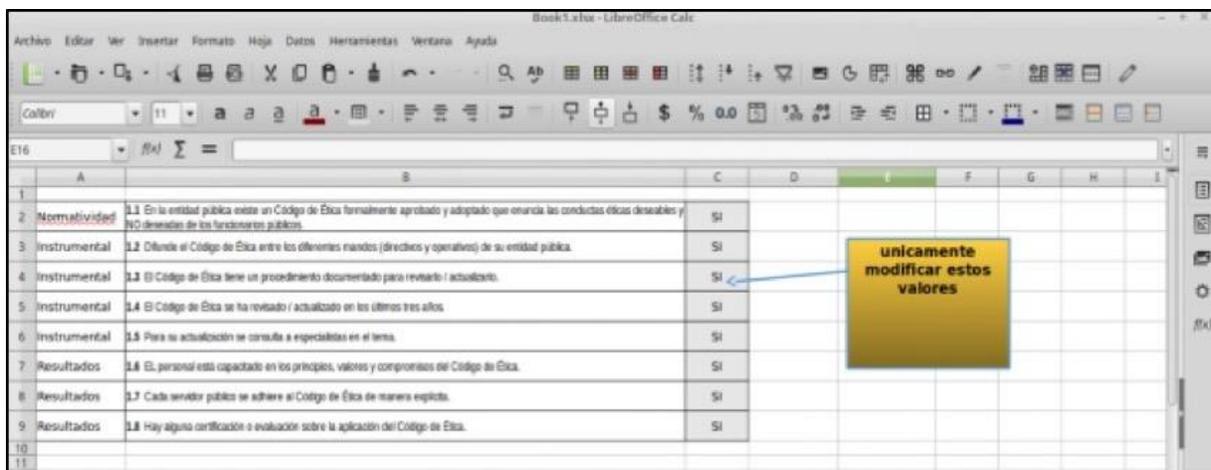
Cabe señalar que también es factible, y recomendable, obtener valores por cada uno de los Temas, lo que ayudará a precisar en qué estructura o mecanismo y en qué indicadores se ubican las principales fortalezas y debilidades de la ética pública en las entidades públicas evaluadas.

G. TABLA DE CALIFICACIÓN

Para facilitar el cálculo de la calificación de la entidad pública evaluada, se generó el instrumento Tabla de Calificación en Excel. En dicho instrumento se explica su función y las instrucciones de llenado, pero cabe adelantar que dicha Tabla genera, de manera automática, el índice por tema y global. En este sentido, no es necesario llevar a cabo ninguna otra acción en el Excel.

La información generada permitirá comparar los valores obtenidos por tema y campos (Normativo, Instrumental y Resultados). En seguida se presentan imagen de un fragmento de la Tabla de Calificación.

TABLA DE CALIFICACIÓN EN EXCEL: LLENADO DE TABLA



La tabla permitirá además ubicar con mayor facilidad en qué estructura o mecanismo, y en qué indicadores, se ubican las principales fortalezas y debilidades de la ética pública en las entidades públicas evaluadas.

H. TABLA DE REGISTRO DE EVIDENCIAS

La Tabla de Registro de Evidencias es para realizar lo que precisamente indica su nombre; ir registrando con detalle las evidencias que se van obteniendo durante el ejercicio de evaluación.

Al ir redactando las evidencias, y para el caso de reglamentos, leyes, manuales y otros lineamientos, se recomienda registrar el nombre, pero también el artículo, la fecha de aprobación y actualización. Incluso la dirección web. Ejemplos:

EJEMPLOS DE REGISTRO DE EVIDENCIA

INDICADOR	EVIDENCIA
3.1 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de un área, coordinación o unidad responsable de la promoción del comportamiento ético de los servidores públicos.	Sí existe. La creación y operación del Departamento de Apoyo al Servidor Público está sustentado en el Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal, artículo 23, de fecha 5 de abril de 2014 y disponible en: www.sanjuan.gob.mx/reglamento34
4.1 La unidad responsable de canalizar las denuncias a funcionarios públicos y resolución de consultas en materia de corrupción cuenta	La unidad respectiva cuenta con el Manual de Organización y con el Manual de Políticas y Procedimientos, ambos elaborados el 24 de

con un manual de organización y un manual de políticas y procedimientos que describan su funcionamiento.	agosto de 2016 y actualizados el 4 de febrero de 2018.
--	--

Para algunos Indicadores, las evidencias no están plasmadas en reglamentos, leyes, guías o manuales, sin embargo, deberán presentarse documentos comprobatorios tales como páginas web, cuentas en redes sociales, planes, diplomas, carpetas informativas, certificado o acta de participación, listados de asistentes, convenios, etc. Ejemplo:

EJEMPLOS DE REGISTRO DE EVIDENCIA

INDICADOR	EVIDENCIA
4.2 El personal de la entidad pública conoce el procedimiento para el inicio de una denuncia en materia de corrupción y ética.	El Departamento de Apoyo al Servidor Público divulgó entre el personal de la entidad pública, en un taller realizado el 14 de noviembre de 2017, el procedimiento para el inicio de una denuncia en materia de corrupción y ética.

Para más ejemplos de registro de evidencias dar lectura al Manual de Aplicación del ICIFIEP.

A continuación, se presenta la tabla de registro de evidencias en la cual se describirán las mismas y se podrá calificar con un “Sí” o “No” si la evidencia respectiva cumple con lo solicitado por el indicador.

Cabe mencionar que la Tabla de Registro de Evidencias se complementa con la ya citada Tabla de Calificación ICIFIEP y que permite asignar puntajes a cada indicador y obtener la calificación global y por temas.

En la Tabla de Calificación también podrán registrarse las evidencias por lo que es decisión de quien evalúa, utilizar ambas herramientas o bien solamente la Tabla de Calificación.

TABLA DE REGISTRO DE EVIDENCIAS

TEMA 1 CÓDIGO DE ÉTICA	SI	NO	EVIDENCIAS
Normatividad			
1.1 En la entidad pública existe un Código de Ética formalmente aprobado y adoptado que enuncia las conductas éticas deseables y NO deseadas de los funcionarios públicos.			
Instrumental			
1.2 Difunde el Código de Ética entre los diferentes mandos (directivos y operativos) de su entidad pública.			
1.3 El Código de Ética tiene un procedimiento documentado para revisarlo / actualizarlo.			
1.4 El Código de Ética se ha revisado / actualizado en los últimos tres años.			
1.5 Para su actualización se consulta a especialistas en el tema.			
Resultados			
1.6 EL personal está capacitado en los principios, valores y compromisos del Código de Ética.			
1.7 Cada servidor público se adhiere al Código de Ética de manera explícita.			
1.8 Hay alguna certificación o evaluación sobre la aplicación del Código de Ética.			
TOTAL DE PUNTOS			
TEMA 2: LINEAMIENTOS DE CONDUCTA	SI	NO	EVIDENCIAS
Normatividad			
2.1 La entidad pública tiene una normatividad que establece de manera detallada los lineamientos de conducta ética (en positivo y			

negativo) que aplica para todo el personal y todos los niveles.			
Instrumental			
2.2 Están documentados los comportamientos deseados y no deseados del personal tanto directivo como operativo dentro de la entidad pública.			
2.3 Cuenta con un mecanismo documentado de detección de comportamientos NO deseados del personal de la entidad pública.			
Resultados			
2.4 El expediente de funcionarios con comportamientos éticos no deseados cuenta con documento sancionatorio. (amonestación, etc.).			
2.5 Se aplican sanciones de acuerdo con un protocolo establecido y conocido por el personal.			
TOTAL DE PUNTOS			
TEMA 3: UNIDAD RESPONSABLE DE LA PROMOCIÓN DE LA ÉTICA	SI	NO	EVIDENCIAS
Normatividad			
3.1 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de un área, coordinación o unidad responsable de la promoción del comportamiento ético de los servidores públicos.			
3.2 La unidad responsable de la promoción de la ética al interior de la entidad pública, cuenta con un manual de organización, manual de operaciones o manual de políticas y			

procedimientos que describe su funcionamiento.			
Instrumental			
3.3 El procedimiento para la selección de los miembros de la unidad para la promoción de la ética asegura su autonomía.			
3.4 La unidad cuenta con mecanismos digitales e impresos para difundir sus acciones.			
3.5 La unidad o responsable cuenta con un plan de trabajo anual que describe las acciones que llevará a cabo.			
Resultados			
3.6 Existe un sistema con indicadores que le permiten realizar un seguimiento y evaluación del desempeño de su función			
3.7 Existen informes que describen y miden los avances, desempeño y resultados del programa anual de la Unidad responsable.			
TOTAL DE PUNTOS			
TEMA 4: UNIDAD RESPONSABLE DE CANALIZACIÓN DE LAS DENUNCIAS Y RESOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIA DE CORRUPCIÓN	SI	NO	EVIDENCIAS
Normatividad			
4.1 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de un área, coordinación o unidad responsable de canalizar las denuncias a funcionarios públicos y resolución de consultas en materia de corrupción.			
4.2 La unidad responsable de canalizar las denuncias a funcionarios públicos y resolución de consultas en materia de			

<p>corrupción cuenta con un manual de organización y un manual de políticas y procedimientos que describan su funcionamiento.</p>			
Instrumental			
<p>4.3 La unidad responsable cuenta con un procedimiento documentado para iniciar y canalizar un proceso de investigación por denuncia en temas de corrupción y/o faltas a la ética pública.</p>			
<p>4.4 El personal de la unidad ha recibido capacitaciones para adquirir el conocimiento teórico/práctico suficiente/necesario que le permita resolver las dudas que surjan en materia de corrupción y comportamiento no ético al interior de la entidad pública.</p>			
Resultados			
<p>4.5 El personal de la entidad pública conoce el procedimiento para el inicio de una denuncia en materia de corrupción y ética.</p>			
<p>4.6 La Unidad ha participado en las revisiones y/o actualizaciones del Código de ética y Lineamientos de Conducta.</p>			
<p>4.7 Se publica en forma de lista la cantidad y tipo de denuncias, quejas y consultas recibidas en materia de corrupción.</p>			
<p>4.8 Existe un procedimiento verificado que garantiza el anonimato del denunciante y denunciado.</p>			
<p>4.9 Existe un procedimiento verificado que garantiza la independencia de la actuación en la denuncia.</p>			

4.10 Existe un procedimiento verificado que garantiza la imparcialidad en la actuación.			
TOTAL DE PUNTOS			
TEMA 5: COMITÉ DE ÉTICA	SI	NO	EVIDENCIAS
Normatividad			
5.1 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de un Comité de Ética en la entidad pública.			
5.2 Existe un reglamento o normativa que regule el funcionamiento del Comité de Ética al interior de la entidad pública.			
Instrumental			
5.3 El Comité de Ética cuenta con mecanismos que le permiten conocer los casos administrativos y penales, debidamente sustanciados, que se han investigado y resuelto, para identificar lecciones aprendidas.			
5.4 Los integrantes del Comité de Ética provienen de diversos departamentos / áreas de la entidad y de diferentes niveles jerárquicos. (Excluyendo funcionarios de primer nivel)			
5.5 En el Comité de Ética hay representación ciudadana o de la sociedad civil.			
5.6 El Comité de Ética hace público su plan de trabajo del año fiscal en curso.			
Resultados			
5.7 El Comité de Ética garantiza que en el procedimiento de operación exista el anonimato de los involucrados.			
5.8 El Comité de Ética garantiza que en el procedimiento de operación exista			

independencia de mandos superiores, sindicatos, grupos de interés, entre otros.			
5.9 El Comité de Ética garantiza que en el procedimiento de operación exista la imparcialidad en la toma de decisiones.			
5.10 El Comité de Ética pública su informe de resultados de manera anual.			
5.11 El Comité de Ética pública sus propuestas de mecanismos de prevención, control y disuasión de comportamiento no ético y hechos de corrupción.			
5.12 Se cuenta con una numeraria del total del tipo de casos atendidos y las resoluciones propuestas.			
5.13 El Comité de Ética pública las minutas de sus sesiones de trabajo.			
5.14 El Comité de Ética ha recomendado acciones preventivas asociadas con hechos de corrupción sancionados al interior de la entidad pública.			
TOTAL DE PUNTOS			
TEMA 6: INCIDENCIA CIUDADANA	SI	NO	EVIDENCIAS
Normatividad			
6.1 Existe una normatividad/disposición que establece la obligación de incluir a la ciudadanía en programas y acciones de promoción de la ética pública y de prevención de conductas no éticas de funcionarios públicos.			
Instrumental			
6.2 La Unidad responsable de la promoción de la ética al interior de la entidad pública cuenta con un programa que involucra a la			

ciudadanía en la promoción de las conductas éticas de los funcionarios públicos.			
6.3 La entidad pública cuenta con un programa que involucra a la ciudadanía en la prevención de conductas no éticas de los funcionarios públicos.			
6.4 La entidad pública cuenta con programa que involucra a la ciudadanía en la denuncia de conductas no éticas de los funcionarios públicos.			
6.5 Los programas y acciones de la entidad pública se difunden en redes sociales y en la página de internet de la entidad pública.			
Resultados			
6.6 Se tiene el registro de acciones de promoción y prevención donde existe participación de representantes de la sociedad civil en los procesos internos.			
6.7 Se tiene el registro del número de denuncias ciudadanas atendidas.			
6.8 Porcentaje de denuncias ciudadanas que terminaron en una resolución como faltas administrativas (graves o no graves) y/o turnadas a la fiscalía anticorrupción (delitos).			
TOTAL DE PUNTOS			
TEMA 7: ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	SI	NO	EVIDENCIAS
Normatividad			
7.1 Existe una normatividad/disposición que establece la obligación de la entidad pública de promover y difundir las acciones encaminadas al conocimiento y arraigo de las			

conductas éticas al interior de la entidad pública.			
7.2 Existe una normatividad/disposición que establece la obligación de la entidad pública de elaborar, publicar y operar una estructura de atención de riesgos para prevenir actos de corrupción.			
Instrumental			
7.3 Se cuenta con un programa de formación/capacitación para los funcionarios de la entidad pública para promover y arraigar las conductas éticas.			
7.4 El programa de formación/capacitación incluye los principios, valores y compromisos del Código de Ética.			
7.5 Los mandos superiores participan, junto con su personal, en los programas de formación y entrenamiento.			
7.6 Al final del programa de formación/capacitación se establecen compromisos específicos entre todos los mandos directivos y operativos para prevenir la ocurrencia de comportamientos no éticos en los funcionarios públicos.			
7.7 Se difunde en redes sociales o página de internet el Código de Ética, los valores, los principios, los compromisos y los resultados del comportamiento ético del personal de la entidad pública.			
7.8 La entidad opera una estructura de Mapa de Riesgos de actos de corrupción.			
Resultados			

7.9 Porcentaje del personal de la entidad pública capacitado en la promoción de comportamiento ético:			
<ul style="list-style-type: none"> • Menos del 50% (1 punto) • Entre 50% y 75% (2 puntos) • Más del 75% (3 puntos) 			
7.10 Se cuenta y aplica un indicador de cumplimiento de los compromisos establecidos en los programas de formación/entrenamiento ético.			
7.11 Se realizan acciones de promoción (entrenamiento, foros de reflexión/discusión) para el involucramiento del servidor público por lo menos tres eventos al año.			
7.12 Reducción en la incidencia de situaciones asociadas con los riesgos considerados de mayor relevancia			
TOTAL DE PUNTOS			
TEMA 8: PROGRAMAS PARA FORTALECER LA ÉTICA PÚBLICA	SI	NO	EVIDENCIAS
Normatividad			
8.1 Existe una normatividad/disposición que establece la obligación de operar estrategias, programas y acciones para fortalecer la ética pública al interior de la entidad pública.			
Instrumental			
8.2 El sistema de promoción laboral establece como criterio de evaluación el comportamiento ético de los servidores públicos.			
8.3 Se realizan estudios de medición y/o mejora del clima laboral, que permitan identificar el estado anímico de los servidores públicos.			

8.4 El programa para fortalecer la ética pública incluye elementos de respeto a los derechos humanos.			
8.5 Se difunde en la página web de la entidad pública la declaración patrimonial, conflicto de intereses y declaración fiscal de los funcionarios de primer nivel.			
Resultados			
8.6 El dictamen de promoción del personal de la entidad pública asigna un puntaje por conducta ética del candidato (a)			
8.7 Se difunden internamente los estudios de clima laboral, sus resultados y propuestas de mejora.			
8.8 Se publica el número de funcionarios capacitados en el tema de respeto Derechos Humanos.			
8.9 Se publica el porcentaje de funcionarios de primer nivel que han elaborado su tres de tres y se publican esos documentos.			
TOTAL DE PUNTOS			
TEMA 9: LECCIONES APRENDIDAS	SI	NO	EVIDENCIAS
Normatividad			
9.1 Existe una normatividad/disposición que establece la obligación de documentar de manera sistemática las acciones encaminadas al conocimiento de las conductas éticas.			
Instrumental			
9.2 Los servidores públicos pueden capturar/ingresar directa y anónimamente sus casos de ética al registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético.			

<p>9.3 Se tienen identificados los principales comportamientos no éticos del personal de la entidad pública.</p>			
<p>9.4 Se cuenta con una base de datos de quejas y denuncias vinculadas a comportamientos no éticos del personal de la entidad pública.</p>			
<p>9.5 Se tienen identificadas las áreas o departamentos con mayor riesgo de ocurrencia de conductas no éticas.</p>			
Resultados			
<p>9.6 El registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético puede ser consultado por los servidores públicos para que aprendan de ellos.</p>			
<p>9.7 Se han compartido las experiencias sobre ética pública con otras instituciones.</p>			
<p>9.8 Se lleva la estadística sobre cuáles son las experiencias o casos más consultados en el registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético.</p>			

5. ANEXOS

I. ANEXO A – TABLA DE CALIFICACIÓN GLOBAL Y POR TEMA

TABLA DE CALIFICACIÓN GLOBAL Y POR TEMA

Temas	Total de Puntos Posibles a Obtener (TPP) por Tema	Total de Puntos Obtenidos (TPO) por Tema	Calificación Por Tema y Global (TPO / TPP) * 100
1) Código de Ética	18		
2) Lineamientos de Conducta	11		
3) Unidad responsable de la promoción de la ética pública	14		
4) Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias	24		
5) Comité de Ética	34		
6) Incidencia ciudadana	18		
7) Estrategias de promoción y prevención	26		
8) Programas para fortalecer la ética pública	21		
9) Lecciones aprendidas	18		
Suma de Puntos	184		
Calificación Global			

Notas:

- I. En la Tabla de Calificación ICIFIEP, albergada en Excel, se obtienen las calificaciones por tema y global de manera automática, una vez que se califica cada indicador.