



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	Vigentes a partir de: Febrero del Año 2019

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CIDE

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO 2019



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	Vigentes a partir de: Febrero del Año 2019

PRESENTACIÓN

Los indicadores para *evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del CIDE, en el cumplimiento de sus funciones sustantivas*; así como para *evaluar el Cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta*, que enseguida se presentan, forman parte integrante del Programa Anual de Trabajo (PAT) del propio Comité y han sido seleccionados con base en el *Catálogo de Indicadores*, por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.

Los indicadores elegidos, han tenido que ser adaptados, a fin de quedar en posibilidad de contrastar -de la manera más objetiva posible- por un lado, los logros alcanzados del CEPCI a nivel Institucional con respecto de sus actividades sustantivas; y por otro, evaluar el apego observado por la Comunidad del CIDE, respecto de la observancia de los preceptos contenidos en los Códigos de Ética y de Conducta, respectivamente, lo cual se verá reflejado en el Informe Anual de Actividades 2019 del propio CEPCI.

Por otro lado y en atención a lo señalado por la propia UEIPPCI en el sentido de que, si bien los indicadores que han sido propuestos en el Catálogo, cubren las principales actividades sustantivas; el CEPCI del CIDE tiene la opción de que si considera que uno o más de los aspectos que resulten prioritarios, requieren de un indicador distinto se podrán realizar los cálculos y actualizaciones correspondientes a fin de registrarlos en el PAT 2019 que habrá de incorporarse, al Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética (SSECCOE).

Finalmente es de señalar que los indicadores aquí seleccionados, son susceptibles de modificarse y/o sustituirse en función de los criterios y sugerencias que al efecto emita la UEIPPCI.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	Vigentes a partir de: Febrero del Año 2019

I. INDICADORES PARA EVALUAR LA ACTUACIÓN DEL CEPCI EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS

Tema I. Capacitación y Sensibilización

OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD
<p>- Impulsar la capacitación y sensibilización de los servidores públicos del CIDE en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta</p>	<p>- Capacitar y/o sensibilizar a los servidores públicos de la Institución -en particular a los que colaboran o se encuentran adscritos a la <i>Coordinación de Administración y Finanzas (CAF)</i>.</p>	<p>- Número de servidores públicos del CIDE informados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés. (*)</p>	<p>- Como parte de la estrategia de capacitación y sensibilización, llevar a cabo la difusión de una presentación -en power point- (a través de la utilización del correo electrónico) dirigida a los servidores públicos del CIDE donde se den a conocer las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, así como los valores del Código de Conducta y/o Ética Institucionales.</p>
<p>- Realizar acciones que impulsen o fomenten la sensibilización de los servidores públicos del CIDE, <i>en materia de igualdad de género y/o la prevención a la discriminación.</i></p>	<p>- Elaborar y difundir entre la comunidad, un documento denominado "<i>Lineamientos generales, para la igualdad de género</i>" de observancia obligatoria en la Institución, cuya finalidad es establecer las normas para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destacar el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, para que puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en la Institución, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra algún integrante de la comunidad.</p>	<p>- Número de Servidores Públicos sensibilizados en materia de ética a través del documento denominado "<i>Lineamientos generales, para la igualdad de género</i>"</p>	<p>- Difundir a través del correo electrónico dirigido a los servidores públicos de la Institución, el documento denominado "Lineamientos generales, para la igualdad de género" para conocimiento y observancia obligatoria entre la comunidad del CIDE, a fin de lograr avanzar en sensibilización y la prevención de la discriminación, así como fomentar la equidad de género.</p>

NOTA: */ Los indicadores que aparecen con asterisco al final de la redacción, corresponden al Catálogo que proporcionó la UEIPPCI.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	Vigentes a partir de: Febrero del Año 2019

Tema II: Difusión o Divulgación

OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD
- Mejorar la difusión de la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CIDE, como órgano encargado de velar por la observancia y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos de la Institución.	- Lograr que la comunidad del CIDE, tenga claridad sobre las personas que conforman al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Institucional.	- Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión (*)	- Realizar la difusión al interior de la Institución -utilizando el correo electrónico dirigido a los servidores públicos adscritos al CIDE- para dar a conocer los nombres y puestos de los nuevos miembros electos y suplentes que conforman al CEPCI del CIDE.
- Realizar acciones de divulgación para que los servidores públicos adscritos al CIDE conozcan, comprendan y tomen como guía el contenido de las trece Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.	- Que los servidores públicos del CIDE conozcan las trece Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y las apliquen en la medida de lo posible en sus labores cotidianas.	- Elaborar un documento en power point para difundir las trece Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.	- Llevar a cabo a través de la utilización del correo electrónico, dirigido a los servidores públicos adscritos al CIDE, la difusión de las 13 Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Tema III: Mejora de procesos

OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD
- Fortalecer las acciones que puedan incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la Institución.	- Desarrollar acciones que pueden incidir en la mejora de los procesos que se realizan al interior del CIDE. - Generar a través del CEPCI del CIDE, al menos una iniciativa, dirigida al Comité de Control y Desarrollo Institucional (COCODI).	- Generar una iniciativa que permita presentar alguna observación y/o recomendación al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) del CIDE, sobre alguna mejora al tramo o proceso que lleven a cabo cualquiera de las Unidades Administrativas.	- Formular al interior del CEPCI del CIDE, al menos una observación y/o recomendación, dirigida al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) del CIDE, sobre algún proceso o tramo de control -en alguna de las unidades administrativas o áreas de la Institución- y que a su juicio sea susceptible de mejorarse o bien modificarse a fin de incidir en la mejora del proceso y así evitar o minimizar el riesgo de que se presenten conductas contrarias a los preceptos y valores contenidos en el Código de Conducta.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	Vigentes a partir de: Febrero del Año 2019

<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar acciones que aseguren el cabal cumplimiento -en tiempo y forma- de las obligaciones del CEPCI del CIDE, establecidas en la normatividad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que cada uno de los miembros del CEPCI del CIDE manifiesten que tienen conocimiento de la importancia de la función que desempeñan. - Obtener las cartas compromisos firmadas y presentarlas como evidencia ante la UEIPPCI, a través del Sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suscripción del compromiso para cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y con el Código de Conducta. (*) 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar una carta compromiso y obtener la firma autógrafa de todos y cada uno de los miembros del CEPCI del CIDE, en la que se haga constar su compromiso a cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CIDE.
--	--	---	---

Tema IV: Denuncias

OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar infografías o imágenes gráficas que orienten a los servidores públicos sobre la forma en que se deben presentar las denuncias ante el CEPCI del CIDE y el proceso al quedarán sujetas hasta su resolución 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar y difundir una infografía o secuencia de imágenes gráficas cuya característica principal sea la sencillez y funcionalidad a fin de dar a conocer el procedimiento de atención que le dará el CEPCI del CIDE a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Generar conocimiento y certidumbre entre los miembros de la comunidad del CIDE sobre el procedimiento a seguir para presentar una denuncia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar y difundir entre la comunidad del CIDE a través de la utilización del correo electrónico, un infograma -de fácil entendimiento- que muestre de manera gráfica la secuencia de pasos sobre el procedimiento de atención que el CEPCI Institucional le dará a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta.

TEMA V: Actividades del CEPCI del CIDE y colaboración con la UEIPPCI.

OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD
<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el Acuerdo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo al menos 3 sesiones ordinarias del CEPCI del CIDE, durante el año calendario, a fin de atender y dar cumplimiento a lo establecido al respecto en el Acuerdo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. (*) 	<ul style="list-style-type: none"> - Emitir las convocatorias; preparar la documentación que se presentará y, en su caso, se discutirá para su aprobación; así como elaborar las actas de las sesiones, etc.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	Vigentes a partir de: Febrero del Año 2019

<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar con la UEIPPCI en la atención a los temas comunes de ambas instancias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar en la convocatoria a los servidores públicos de la Institución para que atiendan la invitación a responder por lo menos un cuestionario en línea desarrollado por la UEIPPCI. 	<ul style="list-style-type: none"> - Atender de manera expedita y oportuna a las invitaciones que formule la UEIPPCI para que los servidores públicos del CIDE respondan en tiempo y forma a los cuestionarios electrónicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Emitir las invitaciones para que se atiendan de manera oportuna a los cuestionarios en línea; dar seguimiento a la respuesta y participación de los servidores públicos; así como proponer a la UEIPPCI estrategias específicas para impulsar la atención de los servidores públicos adscritos a la institución.
--	---	---	---

NOTA: */ Los indicadores que aparecen con asterisco al final de la redacción, se tomaron y corresponden al Catálogo que proporcionó la UEIPPCI.

II. INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DEL CÓDIGO DE CODUCTA

NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA
<ul style="list-style-type: none"> - Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de <i>legalidad</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del CIDE, respecto al grado en que los mismos someten su actuación a lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones, y solo lo hacen lo que las normas les confieren. 	<p style="text-align: center;">(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al <i>Principio de Legalidad</i>)</p> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;">Total, de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el <i>cumplimiento del Código de Ética</i>.</p>	<p style="text-align: center;">Puntos</p> <p style="text-align: center;">Escala de 0 a 10</p>

NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA
<ul style="list-style-type: none"> - Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de <i>honradez</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del CIDE, respecto al grado en que los mismos se conducen con rectitud y no obtienen beneficios personales indebidos, ni solicitan o aceptan dádivas u obsequios de nadie. 	<p style="text-align: center;">(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al <i>Principio de Honradez</i>)</p> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;">Total, de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el <i>cumplimiento del Código de Ética</i>.</p>	<p style="text-align: center;">Puntos</p> <p style="text-align: center;">Escala de 0 a 10</p>



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	C E P C I
	Vigentes a partir de: Febrero del Año 2019

NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA
- Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de <i>lealtad</i>	- Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del CIDE, respecto al grado en que los mismos tienen vocación de servir a la sociedad e impulsar el bienestar de la población, aún por encima de sus intereses personales.	$\frac{\text{(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Lealtad)}}{\text{Total, de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}}$	Puntos Escala de 0 a 10

NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA
- Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de <i>equidad de género</i>	- Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del CIDE, al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	$\frac{\text{(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género)}}{\text{Total, de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}}$	Puntos Escala de 0 a 10

NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA
- Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de <i>integridad</i>	- Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del CIDE, respecto al grado en que los mismos actúan de manera congruente con los principios éticos del servicio público, y en todo momento se aprecia el compromiso de reflejar una ética que responda al interés público, y que genere ante la ciudadanía certeza de su correcto desempeño.	$\frac{\text{(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Integridad)}}{\text{Total, de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}}$	Puntos Escala de 0 a 10



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	Vigentes a partir de: Febrero del Año 2019

NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA
- Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de <i>transparencia</i>	- Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del CIDE, respecto al grado en que los mismos están comprometidos en atender oportunamente las solicitudes de acceso a la información pública y, por otro lado, protegen los datos personales que la Institución solicita a los ciudadanos debido a sus funciones y que, por tal motivo, están bajo su custodia.	$\frac{\text{(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Valor de Transparencia)}}{\text{Total, de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}}$	Puntos Escala de 0 a 10

VIGENCIA

Los indicadores contenidos en el presente documento forman parte integrante del Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CIDE y se aprueban con base en el Acuerdo CE/O2/004/19 adoptado en la Segunda Sesión ordinaria del CEPCI, celebrada el día 11 de febrero del año 2019 y son susceptibles de modificarse y/o sustituirse en función de los criterios y sugerencias que al efecto emita la UEIPPCI.