



CATÁLOGO DE INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DEL CÓDIGO DE CONDUCTA; ASÍ COMO LA ACTUACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES.

Presentación

Los indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal, el Código de Conducta de su ente; y la actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés en el cumplimiento de sus funciones, fueron desarrollados por la Unidad de Ética y Conflicto de Interés (UECI) para que cada Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI) seleccione los más apropiados para valorar su actuación, así como la percepción de quienes integran el correspondiente organismo, respecto al cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética.

Los indicadores incluidos en este documento representan el conjunto que se considera apropiado para contrastar las percepciones y los logros alcanzados por dos o más CEPCI, en aquellos aspectos en que hayan elegido un indicador en común.

Se estima que estos indicadores atienden las principales actividades de los CEPCI. No obstante, si algún Comité desea emplear un indicador distinto, o bien, prefiere dar continuidad a algún indicador propio, podrá realizar los cálculos y actualizaciones correspondientes de forma adicional a aquellos que se hayan seleccionado al enviar su Programa Anual de Trabajo 2023 a la UECI.

En este sentido es oportuno mencionar que si las preguntas del “Cuestionario de percepción del Código de Ética y Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal”, varían una vez aprobado el contenido final de la versión 2023, la UECI realizará las actualizaciones necesarias al presente documento y será oportunamente comunicado a los CEPCI por los canales siguientes:

- a) Página de la Secretaría de la Función Pública;
- b) Oficios y circulares entregados de manera física; o
- c) Comunicado generado desde la cuenta: sfp.jdueci@tabasco.gob.mx.

INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y CONDUCTA

Nombre	Definición	Fórmulas de cálculo	Unidad de medida	Tipo
1 Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, respecto al grado en el que someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Legalidad (preg.6)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
2 Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual, se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de otros.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Honradez (preg.7)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
3 Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido y tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Lealtad (preg.8)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
4 Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual, se da el mismo trato a la ciudadanía, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Imparcialidad (preg.9)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
5 Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Eficiencia (preg.10)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética



	asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades.				
6	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de economía	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente en la que administran los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Economía (preg. 11)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
7	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de disciplina	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, sobre el desempeño de 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.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Disciplina (preg. 12)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
8	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de profesionalismo	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en razón de observar en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con quienes traten.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Profesionalismo (preg. 13)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
9	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de objetividad	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, donde actúan de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deben ser informadas con apego a la legalidad.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Objetividad (preg. 14)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
10	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de transparencia	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en el cual difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Transparencia (preg. 15)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética



		gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.		
11	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de rendición de cuentas	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que 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.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Rendición de Cuentas (preg. 16)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento del Código de Ética
12	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de competencia por mérito	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual fueron 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.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Competencia por Mérito (preg. 17)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento del Código de Ética
13	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio eficacia	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que ellos actúan conforme a una cultura orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño en sus funciones.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Eficacia (preg. 18)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento del Código de Ética
14	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de integridad	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual actúan de manera congruente con los principios que se deben observar en su desempeño en la cual impera una ética que responda al interés público.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Integridad (preg. 19)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10. Cumplimiento del Código de Ética



15	Indicador de percepción sobre el principio de equidad	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, que procuran que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Equidad (preg. 20)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética.
16	Indicador de percepción sobre el valor de cooperación	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual, colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos previstos en los planes y programas gubernamentales.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Cooperación (preg. 21)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética/Código de Conducta
17	Indicador de percepción sobre el valor de entorno cultural y ecológico	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en el cual, en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Entorno Cultural y Ecológico (preg. 22)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética/Código de Conducta
18	Indicador de percepción sobre el valor de equidad de género	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que se garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género (preg. 23)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética/Código de Conducta
19	Indicador de percepción sobre el valor de igualdad y no discriminación	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en las que ellas prestan servicios a todas las personas sin distinción exclusión, restricción o preferencias.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Igualdad y No Discriminación (preg. 24)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética/Código de Conducta
20	Indicador de percepción sobre el valor de interés público	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en su actuar buscando en todo momento la máxima atención de las	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Interés Público (preg. 25)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento al Código de Ética/Código de Conducta

		necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios ajenos.		
21	Indicador de percepción sobre el valor de liderazgo	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética; así como los principios y valores que por su importancia son intrínsecos a la función pública.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Liderazgo (preg. 26)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	<p>Puntos.</p> <p>Escala de 0 a 10</p> <p>Cumplimiento al Código de Ética/Código de Conducta</p>
22	Indicador de percepción sobre el valor de respeto	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Respeto (preg. 27)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	<p>Puntos.</p> <p>Escala de 0 a 10</p> <p>Cumplimiento al Código de Ética/Código de Conducta</p>
23	Indicador de percepción sobre el valor de respeto a los derechos humanos	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que ellos mismos respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan promueven y protegen de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Respeto a los Derechos Humanos (preg. 28)}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	<p>Puntos.</p> <p>Escala de 0 a 10</p> <p>Cumplimiento al Código de Ética/Código de Conducta</p>

INDICADORES PARA EVALUAR LA ACTUACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Nombre	Definición	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Tipo
24 Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de capacitación en materia de ética y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	$\frac{\text{Número de acciones de capacitación efectuadas}}{\text{Número de acciones de capacitación incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
25 Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de ética y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de ética y prevención de conflicto de interés, respecto del total de personas servidoras públicas que se planeó capacitar en el año.	$\frac{\text{Cantidad de personas servidoras públicas que recibieron al menos un curso en materia de ética y prevención de conflicto de interés}}{\text{Cantidad de personas servidoras públicas que se planeó recibirían al menos una capacitación durante el año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
26 Indicador de capacitación en materia de ética y conflictos de interés	Nivel de cobertura acumulada de los programas y cursos sobre el tema en materia de ética y prevención de conflictos de interés respecto al total de personas servidoras públicas del ente.	$\frac{\text{Total de personas servidoras públicas capacitadas en los temas de ética o prevención de conflicto de interés a partir de la integración de la CEPCI}}{\text{Total de personas servidoras públicas del ente}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



II) DIFUSIÓN O DIVULGACIÓN.

Nombre	Definición	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Tipo
27 Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética y prevención de conflicto de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	$\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
28 Indicador de difusión de las materias de ética y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de personas servidoras públicas del ente que declaran recordar que en su dependencia o entidad el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés envió mensajes o colocó carteles o avisos sobre los temas de ética e integridad pública en el año.	$\frac{\text{Número de personas servidoras publicas que si recuerdan que en su centro de trabajo le enviaron mensajes o se colocaron carteles para difundir los temas de ética o prevención de conflictos de interés}}{\text{Número de personas servidoras publicas que contestaron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
29 Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta	Porcentaje de las personas servidoras públicas que han suscrito el compromiso de respetar y cumplir el Código de Conducta del ente.	$\frac{\text{Número de personas servidoras públicas que han suscrito el compromiso de conocer y cumplir el Código de Conducta}}{\text{Total de personas servidoras públicas del ente}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI

III) ATENCIÓN A DELACIONES

Nombre	Definición	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Tipo	
30	Indicador general de eficacia en la atención de delaciones	Es el porcentaje de delaciones que son atendidas por el CEPCI, dentro de los plazos establecidos en el año.	$\frac{\text{Número total delaciones en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de delaciones en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
31	Indicador de eficacia en la atención de delaciones por hostigamiento sexual o acoso sexual	Es el porcentaje de delaciones en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI.	$\frac{\text{Número de delaciones en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número de delaciones en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual recibidas durante el año}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
32	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.	Indica el porcentaje de delaciones en materia de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el CEPCI.	$\frac{\text{Número de delaciones por presuntos actos de discriminación o violencia laboral, que son atendidas por el CEPCI en el año de referencia}}{\text{Número total de delaciones por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son presentadas ante el CEPCI en el año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
33	Brecha de género en la atención a denuncias.	Mide la diferencia del tiempo que le toma al CEPCI atender las delaciones presentadas por mujeres, respecto al que le toma atender las denuncias presentadas por hombres.	$\frac{(\text{Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las delaciones presentadas por mujeres} / \text{Número de delaciones presentadas por mujeres})}{(\text{Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las delaciones presentadas por hombres} / \text{Número de delaciones presentadas por hombres})} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



IV) ACTIVIDADES DE GESTIÓN

Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
34 Indicador de cumplimiento general del CEPCI	Refiere el porcentaje de actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI que son atendidas en el año de referencia.	$\frac{\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia}}{\text{Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación de CEPCI
35 Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas	Mide la atención que el CEPCI brinda a la adecuada y oportuna ejecución de las opiniones y recomendaciones que emite en el año.	$\frac{\text{Número de opiniones y recomendaciones a cuya implementación el CEPCI dio seguimiento durante el año de referencia}}{\text{Número de opiniones y recomendaciones emitidas por el CEPCI en el año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación de CEPCI
36 Indicador de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del CEPCI	Mide el cumplimiento de la obligación de privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública generada o a cargo del CEPCI.	$\frac{\text{Número documentos del CEPCI cuya difusión es obligatoria, que han sido publicados en el portal de Internet del ente}}{\text{Número de documentos del CEPCI cuya difusión en Internet dentro del portal de Internet del ente es obligatoria}} * 100$	Porcentaje	Actuación de CEPCI