

REPORTE DE APLICACIÓN

Fecha de la evaluación: Día(s) en que se llevó a cabo la aplicación

Elaborado por: Nombre OSC o responsable directo de la aplicación

FECHA: Entrega final de reporte

Introducción.

(EXPLICAR BREVEMENTE QUÉ ES EL ICIFIEP, CUÁL ES SU PROPÓSITO Y CÓMO CONTRIBUYE A FORTALECER LA POLÍTICA NACIONAL Y LOCAL ANTICORRUPCIÓN. SE SUGIERE EL SIGUIENTE TEXTO).

El Índice Ciudadano de Fortaleza Institucional para la Ética Pública (ICIFIEP) busca identificar, desde una perspectiva ciudadana, el nivel de fortaleza institucional para la ética pública en las entidades de los órdenes de gobierno subnacionales (estados, municipios y sus instituciones), con el propósito de contribuir a fortalecer los mecanismos institucionales que promuevan y consoliden el comportamiento ético de los servidores públicos y con ello complementar esfuerzos en la construcción de un sistema local anticorrupción (SLA) eficaz.

El presente reporte da cuenta de la aplicación del ICIFIEP realizada a (nombre completo de la entidad pública) el día (día, mes año) por (nombre OSC o colectivo ciudadano).



CONTENIDO

I. RESUMEN EJECUTIVO	1
II. SOBRE EL ICIFIEP	3
III. RESULTADOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN	1
IV. CALIFICACIÓN POR TEMA	3
V. ANEXOS	17
ANEXO A: ÍNDICE CIUDADANO DE LA FORTALEZA INSTITUCIONAL PARA LA ÉTICA PÚBLICA (ICIFIEP)	17

Este documento fue desarrollado por International City Management Association de México, A.C. y Locallis, S.C., con apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (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. Resumen Ejecutivo

(DESCRIBIR DE MANERA BREVE LA RUTA METODOLÓGICA LLEVADA A CABO PARA APLICAR EL ICIFIEP, QUIÉNES PARTICIPARON EN LA EVALUACIÓN, TANTO DEL LADO DE LA OSC COMO DE LA ENTIDAD EVALUADA, ASÍ COMO LOS PRINCIPALES HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE MEJORA EN FUNCIÓN DE LOS INDICADORES QUE COMPONEN LOS TEMAS DEL ICIFIEP).

La ruta metodológica llevada a cabo para la aplicación del ICIFIEP fue: (Descripción cronológica y participantes).

1.- Contacto inicial.

La OSC se puso en contacto con el responsable de la dependencia pública el día....

2.- Acuerdos para llevar a cabo la aplicación.

Se acordó llevar a cabo la aplicación el día... en un horario de (...) en las instalaciones de (...) con la participación de (nombres y cargos).

3.- Fecha de aplicación y participantes.

Participaron, por parte de la entidad pública, (...), y por parte de la OSC (...)

4.- Resultados cuantitativos.

Con las evidencias obtenidas en la presente evaluación, la entidad pública obtuvo una calificación de (número y porcentaje), es decir, X de 180 puntos posibles.

La calificación porcentual por cada tema es la siguiente;

Tabla 1. Resultados por tema	
Temas	Resultado
1) Código de Ética	%
2) Lineamientos de Conducta	%
3) Unidad responsable de la promoción de la Ética Pública	%
4) Unidad responsable de Recepción y Canalización de Dudas y Denuncias	%
5) Comité de Ética	%
6) Participación Ciudadana	%
7) Estrategias de Promoción y Prevención	%
8) Programas para fortalecer la Ética Pública	%
9) Lecciones Aprendidas	%

El tema con mejor puntaje/porcentaje fue (.....) en la que la entidad alcanzo (.....)

5.- Descripción de resultados cualitativos y recomendaciones por temática.

Derivado de la evaluación y las evidencias observadas, señalar las recomendaciones generales por cada uno de los temas del ICIFIEP.

1. Código de Ética
2. Lineamientos de Conducta:
3. Unidad Responsable de la Promoción de la Ética:
4. Unidad Responsable de Canalizar las Denuncias y Resolución de Consultas:
5. Comité de Ética:
6. Participación Ciudadana:
7. Estrategias de Promoción y Prevención:
8. Programas para Fortalecer la Ética Pública:
9. Lecciones Aprendidas:

II. Sobre el ICIFIEP¹

Identifica 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 Sistema Local Anticorrupción (SLA) eficaz.

Para ello, define las normas, estructuras y mecanismos mínimos que, favorecen el fortalecimiento institucional de la ética pública en las dependencias subnacionales. La estructura del ICIFIEP permite identificar la fortaleza institucional para la ética pública a nivel normativo, instrumental, 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.

En el **Anexo A** se presenta una descripción del Índice, incluyendo la metodología de calificación. Para más información consulte los documentos ICIFIEP-Descripción General e ICIFIEP-Manual de Aplicación.

¹ El ICIFIEP fue desarrollado bajo el Programa Consolidación para la Ética Pública (CEP) por Locallis SC en coordinación con ICMA-ML (International City Management Association de México A.C.) y con el apoyo de USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional).

III. Resultados generales de la evaluación

Con las evidencias obtenidas en la presente evaluación, la entidad pública obtuvo una calificación de (....) % (de 100%), es decir, (...) puntos de 180 puntos posibles.

La calificación porcentual por cada tema es la siguiente:

Tabla 2. Resultados por tema	
Temas	Resultado
1. Código de Ética	%
2. Lineamientos de Conducta	%
3. Unidad Responsable de la Promoción de la Ética Pública	%
4. Unidad responsable de Recepción y Canalización de Dudas y Denuncias	%
5. Comité de Ética	%
6. Participación Ciudadana	%
7. Estrategias de Promoción y Prevención	%
8. Programas para fortalecer la Ética Pública	%
9. Lecciones Aprendidas	%

El tema (o los temas) con menor puntaje fue el de:

Para facilitar la visualización que ofrece el cumplimiento porcentual por tema, a continuación se presenta la distribución nominal de cumplimiento de indicadores.

Tabla 3. Cumplimiento nominal de indicadores por tema

Tema y Número de Indicadores		Cumplimiento De Indicadores	
		Cumplidos	No cumplidos
1. Código de Ética	8		
2. Lineamientos de Conducta	6		
3. Unidad Responsable de la Promoción de la Ética Pública	7		
4. Unidad Responsable de Recepción y Canalización de Dudas y Denuncias	12		
5. Comité de Ética	15		
6. Participación Ciudadana	9		
7. Estrategias de promoción y prevención	11		
8. Programas para fortalecer la ética pública	7		
9. Lecciones Aprendidas	7		
TOTAL	82		

Como resultado general son (número y letra) indicadores que no se cumplen, en contraste con los (número y letra) indicadores que sí se cumplen.

En conclusión se recomienda a la entidad pública:

IV. Calificación por tema

En la presente sección se describen las evidencias observadas en cada tema durante el proceso de evaluación y revisión de cada uno de los indicadores. Con base en estos resultados se ha definido el puntaje para cada uno. En algunas observaciones se incluye una recomendación inmediata donde así corresponda, lo que se espera ayude a definir una acción que lleve a mejorar el estatus del indicador respectivo. La descripción de las evidencias y criterios para validarlas esta en el manual de aplicación.

La tabla tiene tres columnas. En la primera se cita el indicador y en la segunda se anotan las características de las evidencias, en la tercera columna se anotan los puntos obtenidos por indicador. Hay que recordar que los indicadores del campo de Normatividad tienen valor de 1 punto, los de Instrumental 2 puntos y los de Resultados 3 puntos.

En la columna de evidencias se recomienda incluir los comentarios de lo que faltó, así como de lo que podría mejorar, por ejemplo: **Señalar las características de la evidencia presentada:**

- ¿Qué documento presentó? En que formato se presenta: impreso, digital, otro
- ¿El documento cumple con todos los requisitos solicitados? Qué requisitos faltaron
- Se llegó algún acuerdo -compromiso para presentar los requisitos faltantes
- Recomendaciones para mejorar la evidencia.
- Lugar o referencia de dónde se puede consultar.

Estos aplican para todos los indicadores de evidencias en la medida de los posible.

Enseguida se presenta la tabla de referencia para hacer el reporte de resultados de las evidencias, así como las observaciones derivadas de las mismas.

Tema Código de Ética:	Descripción de evidencias	Puntos logrados
Normatividad		
I.1 En la entidad pública existe un Código de Ética formalmente aprobado y adoptado que enuncia los principios o valores que rigen la conducta o comportamiento de los servidores públicos de la entidad y el Código cumple con los lineamientos establecidos por el SNA (DOF 12 octubre 2018).		
Instrumental		
I.2 Se difunde el Código de Ética entre todo el personal de la entidad, desde mandos superiores y hasta el personal operativo.		

1.3 Se tiene un procedimiento documentado para revisar/actualizar el Código de Ética.		
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 Porcentaje del personal capacitado en los principios y valores del Código de Ética: <ul style="list-style-type: none"> • Menos del 50% (1 punto) • Entre 50% y 75% (2 puntos) Más del 75% (3 puntos)		
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.	Descripción de evidencias	Puntos logrados
Normatividad		
2.1 La entidad pública tiene una normatividad propia que le requiere establecer de manera detallada Lineamientos de Conducta ética (comportamientos		

deseados y no deseados para el personal de todos los niveles).		
2.2 Se cuenta con los Lineamientos de Conducta Ética (deseados y no deseados) del personal tanto directivo como operativo dentro de la entidad pública.		
Instrumental		
2.3 Se difunden los Lineamientos de Conducta ética entre todo el personal de la entidad, desde mandos superiores y hasta el personal operativo.		
2.4 Cuenta con un mecanismo o proceso documentado de detección de comportamientos NO deseados del personal de la entidad pública que protege el anonimato del denunciante.		

Resultados		
2.5 Registro de servidores públicos que han sido sancionados por faltas a los Lineamientos de Conducta ética.		
2.6 Se aplican sanciones por faltas a los lineamientos de conducta ética de acuerdo con la normatividad y siguiendo un protocolo establecido y conocido por el personal.		
TOTAL DE PUNTOS		

Tema 3: Unidad responsable de la promoción de la ética	Descripción de evidencias	Puntos logrados
Normatividad		

<p>3.1 Existe una normatividad/disposición administrativa que establece la creación de una unidad (ya sea área, coordinación, departamento o persona) responsable de la promoción del comportamiento ético de los servidores públicos.</p>		
<p>3.2 La unidad cuenta con un manual de organización, manual de operaciones o manual de políticas y procedimientos que describe su funcionamiento</p>		

Instrumental		
<p>3.3 Para la selección de la o las personas que conforman la unidad se aplicó un procedimiento de selección según lo indican las políticas internas de recursos humanos.</p>		
<p>3.4 La unidad cuenta con medios digitales y/o impresos para difundir sus acciones y estos han sido utilizados para tal difusión.</p>		
<p>3.5 La unidad o responsable cuenta con un plan de trabajo anual que describe las acciones que llevará a cabo.</p>		
Resultados		
<p>3.5 La unidad cuenta y opera un sistema o grupo de indicadores que le permiten realizar un seguimiento y evaluación de su desempeño</p>		
<p>3.6 Existen informes que describen y miden los avances, desempeño y resultados del programa anual de la Unidad responsable.</p>		
TOTAL DE PUNTOS		

Tema 4: Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias	Descripción de evidencias	Puntos logrados
Normatividad		

<p>4.1 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de una unidad (ya sea área, coordinación, departamento o persona) responsable de recibir y canalizar las denuncias a funcionarios públicos por actos de corrupción.</p>		
<p>4.2 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de una unidad (ya sea área, coordinación, departamento o persona) responsable de atender consultas en materia de integridad, comportamiento no ético, faltas al Código de Ética y Lineamientos de Conducta.</p>		
<p>4.3 La unidad cuenta con un manual de organización y un manual de políticas y de procedimientos que describan su funcionamiento interno</p>		
<p>Instrumental</p>		
<p>4.4 La unidad cuenta con un procedimiento documentado para atender consultas en materia de integridad, comportamiento no ético, faltas al Código de Ética y Lineamientos de Conducta. En el procedimiento se respeta el anonimato del solicitante.</p>		
<p>4.5 La unidad cuenta con un procedimiento documentado y que respeta el anonimato para iniciar y canalizar un proceso de investigación por denuncia de actos de corrupción.</p>		
<p>4.6 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 actos de corrupción y comportamiento no ético al interior de la entidad pública.</p>		
<p>4.7 Existe un procedimiento documentado que garantiza el</p>		

anonimato del denunciante y denunciado.		
Resultados		
4.8 Al personal de la entidad pública se le ha capacitado para que conozca el procedimiento de ingreso, tratamiento y resolución de denuncias en materia de actos de corrupción.		
4.9 Al personal de la entidad pública se le ha capacitado para que conozca el procedimiento para consultas en materia de integridad, comportamiento no ético, faltas al Código de Ética y a los Lineamientos de Consulta.		
4.10 La unidad ha participado en las revisiones y/o actualizaciones del Código de Ética y Lineamientos de Conducta.		
4.11 La unidad ha participado en las revisiones y/o actualizaciones de la normatividad/disposición que establece la recepción y canalización de las denuncias a funcionarios públicos por actos de corrupción		
4.12 Se tiene y se publica un reporte sobre la cantidad y tipo de denuncias, quejas y consultas recibidas en materia de actos de corrupción y faltas al Código de Ética y Lineamientos de Conducta realizados por miembros de la dependencia.		
TOTAL DE PUNTOS		

Tema 5: Comité de Ética	Descripción de evidencias	Puntos logrados
Normatividad		
5.1 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de un Comité de Ética, o mecanismo similar, 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		
5.3 El reglamento o normativa que regula el funcionamiento del Comité de Ética indica que en éste debe haber representación ciudadana o de la sociedad civil.	.	
Instrumental		
5.4 El Comité de Ética tiene un inventario con los expedientes de los casos administrativos no graves.		
5.5 El Comité de Ética se integra por servidores públicos de mandos medios y operativos y se excluye a los de primer nivel.		
5.6 En el Comité de Ética hay representación ciudadana o de la sociedad civil.		
5.7 El Comité de Ética cuenta con un plan de trabajo anual que describe las acciones que llevará a cabo.		
5.8 El Comité de Ética protege mediante procedimientos documentados que en su procesamiento de casos no graves exista el anonimato de los involucrados.		
5.9 En la operación y toma de decisiones del Comité de Ética no intervienen mandos superiores o sindicatos.		
5.10 El Comité de Ética cuenta con lineamientos o procedimientos documentados que ayudan a sus integrantes a tomar decisiones imparciales.		
Resultados		
5.11 El Comité de Ética tiene publicado su informe anual de		

resultados en la página de Internet de la entidad pública.		
5.12 El Comité de Ética tiene publicado en la página de Internet de la entidad pública sus propuestas de mecanismos de prevención, control y disuasión de comportamiento no ético y actos de corrupción.		
5.13 Se cuenta con una numeraria del total del tipo de casos atendidos por el Comité de Ética y las resoluciones propuestas por éste.		
5.14 El Comité de Ética tiene publicado en la página de Internet de la entidad pública las minutas de sus sesiones de trabajo, cuidando los datos personales de los involucrados en los casos que están siendo atendidos.		
5.15 El Comité de Ética ha recomendado acciones preventivas o correctivas asociadas con hechos de corrupción al interior de la entidad pública.		
TOTAL, DE PUNTOS		

Tema 6: Participación Ciudadana	Descripción de evidencias	Puntos logrados
Normatividad		
6.1 Existe una normatividad/disposición que establece la obligación de incluir a la ciudadanía en los programas y acciones de la entidad pública relacionados con la promoción de la ética pública y de prevención de conductas no éticas de funcionarios públicos.		
Instrumental		
6.2 La entidad pública cuenta con un programa de trabajo que involucra a la ciudadanía en la promoción de las conductas		

éticas de los funcionarios públicos y de la sociedad en su conjunto.		
6.3 La entidad pública cuenta con un programa de trabajo que involucra a la ciudadanía en la <u>prevención de conductas</u> 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 de la ética pública y prevención de conductas no éticas de los funcionarios de la entidad, donde existe participación de representantes de la sociedad civil.		
6.7 Se tiene el registro del número de denuncias ciudadanas atendidas.		
6.8 Se tiene numeraria de denuncias ciudadanas que terminaron en una resolución como faltas administrativas (graves o no graves) y/o turnadas a la fiscalía anticorrupción (delitos).		
6.9 Se tienen registros del grado de aceptación ciudadana a los esfuerzos para reforzar la integridad institucional y personal de los servidores públicos.		
TOTAL DE PUNTOS		

Tema 7: Estrategias de promoción y prevención	Descripción de evidencias	Puntos logrados
Normatividad		
<p>7.1 Existe una normatividad/disposición propia 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.</p>		
<p>7.2 Existe una normatividad/disposición propia que reglamente la obligación de la entidad pública de elaborar, publicar y operar una metodología (estructura) de atención de riesgos para prevenir actos de corrupción.</p>		
Instrumental		
<p>7.3 Se cuenta con un programa de formación/capacitación para promover y arraigar las conductas éticas entre el personal de la entidad pública, sustentado en los Códigos de Ética y Conducta y sus lineamientos.</p>		
<p>7.4 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.</p>		
<p>7.5 La entidad opera una <i>metodología</i> de Mapa de Riesgos aplicada a sus procesos, que permita identificar cuáles etapas de estos son más susceptibles de actos de corrupción, destacando los aspectos de riesgos conductuales.</p>		

<p>7.6 Se realizan acciones de promoción (entrenamiento, foros de reflexión/discusión) para el involucramiento del servidor público por lo menos tres eventos al año.</p>		
<p>Resultados</p>		
<p>7.7 Porcentaje del personal de la entidad pública capacitado en la promoción de comportamiento ético:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menos del 50% (1 punto) • Entre 50% y 75% (2 puntos) • Más del 75% (3 puntos) 		
<p>7.8 El 100% de los mandos superiores participan, junto con su personal, en los programas de formación y entrenamiento.</p>		
<p>7.9 Se tiene un indicador o evidencias que respalden una reducción en la incidencia de situaciones asociadas con los riesgos considerados de mayor relevancia.</p>		
<p>7.10 Se tienen identificadas las áreas o departamentos con mayor riesgo de ocurrencia de conductas no éticas.</p>		
<p>7.11 Se cuenta y aplica un indicador de cumplimiento de los compromisos establecidos en los programas de formación/entrenamiento ético.</p>		
<p style="text-align: center;">TOTAL DE PUNTOS</p>		

<p>Tema 8: Programas para fortalecer la ética pública</p>	<p>Descripción de evidencias</p>	<p>Puntos logrados</p>
<p>Normatividad</p>		
<p>8.1 Existe una normatividad/disposición propia</p>		

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 sobre el clima laboral que permita identificar el estado anímico de los servidores públicos.		
8.4 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		
8.5 El dictamen de promoción del personal de la entidad pública asigna un puntaje por conducta ética del candidato.		
8.6 Se difunden internamente los estudios de clima laboral, sus resultados y propuestas de mejora.		
8.7 Se publica el porcentaje de funcionarios de primer nivel que han elaborado su tres de tres y se publican esos documentos en la versión que lo define el marco normativo.		
TOTAL DE PUNTOS		
Tema 9: Lecciones Aprendidas	Descripción de evidencias	Puntos logrados
Normatividad		
9.1 Existe una normatividad/disposición propia que establece la obligación de		

documentar de manera sistemática las acciones encaminadas al conocimiento de las conductas éticas, como por ejemplo documentar casos sobre ética acontecidos en la entidad.		
Instrumental		
9.2 Se cuenta con un registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético.		
9.3 Los servidores públicos pueden capturar/ingresar directa y anónimamente sus casos de ética al registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético		
9.4 Se tiene identificados los principales comportamientos no éticos del personal de la entidad pública.		
Resultados		
9.5 El registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético puede ser consultado por los servidores públicos para que aprendan de ellos.		
9.6 Se han compartido las experiencias sobre ética pública con otras instituciones		
9.7 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.		

V. Anexos

Anexo A: Índice Ciudadano de la Fortaleza institucional para la Ética Pública (ICIFIEP)

A. Estructura del ICIFIEP

El ICIFIEP está compuesto por nueve temas, cada uno se subdivide en tres Campos: Normativo, Instrumental y Resultados; éstos a su vez se subdivide en 82 indicadores que representan la expresión mínima de la herramienta.

TABLA 4. ESTRUCTURA ICIFIEP		
Temas	Campos	Indicadores 2019
1. Código de Ética	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	3
2. Lineamientos de Conducta	Normativa	2
	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	3
	Instrumental	4
	Resultados	5
5. Comité de Ética (CE)	Normativa	3
	Instrumental	7
	Resultados	5
6. Participación Ciudadana	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	4
7. Estrategias de promoción y prevención	Normativa	2
	Instrumental	4
	Resultados	5
8. Programas para fortalecer la ética pública	Normativa	1
	Instrumental	3
	Resultados	3
9. Lecciones aprendidas	Normativa	1
	Instrumental	3
	Resultados	3
Total de indicadores		82

En cada campo existen uno o varios elementos que deben existir o cumplirse en la entidad evaluada para obtener la valoración asociada. La valoración está sujeta a la presentación de elementos probatorios o evidencias.

B. Respeto de las evidencias

Para el ICIFIEP, en términos generales las evidencias son documentos oficiales en formato físico y/o digital que permiten comprobar el cumplimiento de cada uno de los indicadores que componen los temas de la herramienta. Usualmente las evidencias que se requieren se ubican en:

- Leyes
- Reglamentos
- Protocolos documentados
- Manuales
- Guías técnicas
- Instructivos
- Organigramas
- Disposiciones
- Circulares
- Folletos, posters y otro material informativo
- Páginas web y redes sociales con su respectivo contenido

Las características generales que deben tener las evidencias estas se reducen a las siguientes:

- a) Tener una antigüedad máxima de 6 meses.
- b) Toda evidencia debe ser accesible de manera irrestricta y sin necesidad de escritos, solicitudes u otro tipo de requisito de esta naturaleza.
- c) Las evidencias que se encuentren en la página electrónica de la dependencia evaluada deben estar en **datos abiertos**.

Si la evidencia de alguno de los indicadores no corresponde a las facultades de la entidad evaluada o no es posible publicarla, el organismo ciudadano evaluador deberá asignar el puntaje establecido para el mismo, siempre y cuando esto se demuestre que ello no es posible por cuestiones normativas.

Otros criterios a considerar en el análisis de evidencias son los siguientes:

- Algunos indicadores del ICIFIEP miden características que pudieran ubicarse en más de una evidencia las cuales obligatoriamente se deben cumplir, de lo contrario se selecciona la respuesta “No”.
- Si alguna de las temáticas, campos o indicadores parecen no ser susceptibles de evaluarse ya que no “aplican”, por ejemplo, ante la posibilidad de que una dependencia no cuente con una unidad a cargo de la promoción de conductas éticas o una unidad responsable de canalización de las denuncias y resolución de consultas en materia de corrupción, se procede a identificar si alguna de las otras dependencias de la estructura administrativa tiene entre sus funciones atender lo que se solicita, por ejemplo, la Contraloría Interna.

C. Ponderación del valor de los indicadores

El valor de los indicadores del ICIFIEP está diferenciado en puntajes menores para indicadores que describen normas, estructuras y mecanismos que deben existir en las dependencias públicas de manera obligatoria, y puntajes mayores para indicadores que se encaminen 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 lo conforman:

Tabla 5: 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	16	16
Instrumental	2	34	68
Resultados	3	32	96
TOTALES		82	180

Como se puede observar, la asignación de puntos a cada indicador se da según el Campo en que se encuentre:

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 180 puntos distribuidos entre los 82 indicadores.

Para obtener el valor del índice alcanzado por la entidad pública evaluada, se capturan las respuestas “Sí” o “No” en la Tabla de Calificación (hoja Excel).

Cabe aclarar que la fórmula básica para obtener el índice de puntos obtenidos respecto del total de puntos posibles, es obtener 100.

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

Dónde:

TPO = Total de Puntos Obtenidos

TPP = Total de Puntos Posibles a Obtener

Para más información sobre el ICIFIEP consulte los documentos Descripción General y Manual de Aplicación, ambos disponibles en www.icmaml.org o escriba a informes@icmaml.org o contacto@locallis.org.mx

Anexo 1. Lista de Asistencia

Anexo 2. Fotografías del ejercicio de evaluación

