



Índice Ciudadano de Fortaleza  
Institucional para la Ética Pública

# DESCRIPCIÓN GENERAL ICIFIIEP

Abril 2020



# CONTENIDO

GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	i
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. PREMISAS DEL ÍNDICE CIUDADANO DE FORTALEZA INSTITUCIONAL PARA LA ÉTICA PÚBLICA (ICIFIEP) .....	2
III. DESCRIPCIÓN DEL ICIFIEP .....	3
A. Propósito de la herramienta.....	3
B. A quién se aplica .....	3
C. Cómo se aplica.....	3
D. Estructura del ICIFIEP .....	4
E. Definición e importancia de los Temas .....	7
F. Metodología de Calificación del ICIFIEP .....	8
G. Tabla de Calificación .....	9
H. Tabla de Registro de Evidencias de indicadores ICIFIEP .....	10
I. Listado de indicadores ICIFIEP .....	10
IV. ANEXOS .....	17
A. Tabla de Calificación global y por tema .....	17

*Este documento ha sido 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.*

# GLOSARIO DE TÉRMINOS

---

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

**CIUDADANÍA:** Sujetos de derechos políticos. Esto quiere decir que la/el ciudadana/o 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.

**COMITÉ TÉCNICO ICIFIEP:** Organismo ciudadano creado con el propósito de dar seguimiento al programa ICIFIEP, validar técnicamente los ejercicios de evaluación con la herramienta ICIFIEP y acompañar a las OSC socias.

**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.

**PARTICIPACIÓN 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/prevenición 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 para 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.

**ÓRGANO O MECANISMO AUTÓNOMO:** Ente que no depende de otro para tomar sus propias decisiones, teniendo por objeto actuar con independencia (libertad para tomar sus propias decisiones y cuya actuación está guiada por sí mismo), imparcialidad (ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto determinado) y objetividad (que las decisiones estén en función de las leyes y normas que rigen a la dependencia), en sus funciones.

**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 ORGANIZADA:** 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.

# I. INTRODUCCIÓN

---

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

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 la herramienta ciudadana ICIFIEP (Índice Ciudadano de Fortaleza Institucional para la Ética Pública), la cual mide 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-normativo 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. Igualmente se elaboró un Formato de Reporte ICIFIEP que facilita a los evaluadores la elaboración del reporte final para cada evaluación. Todos estos materiales se encuentran disponibles en [www.icmaml.org](http://www.icmaml.org)

El ICIFIEP fue desarrollado por Locallis SC ([www.locallis.org.mx](http://www.locallis.org.mx)) en coordinación con ICMA-ML ((International City Management Association de México A.C., [www.icmaml.org](http://www.icmaml.org)) y con el apoyo de USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional). Su aplicación comenzó en 2018 y en 2020 fue sujeto a una primera actualización derivado de la experiencia obtenida.

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

---

Para examinar el funcionamiento y logros de los Sistemas Locales Anticorrupción (SLA) 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 al establecimiento de 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 la integridad ética 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 a partir de múltiples factores como los intereses políticos, la búsqueda de beneficio personal o grupal, la carencia o deficiencia en un marco jurídico y de controles internos que fortalezcan la reflexión y valoración de la integridad ética como estrategia para disminuir y eliminar los actos de corrupción.

D. De acuerdo con 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.

### III. 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. A quién se aplica

Aunque se reconoce de entrada la existencia de asimetrías 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

En seguida se presenta una descripción breve sobre los pasos generales a seguir para aplicar la herramienta. En el **Manual de Aplicación ICIFIEP** se describen con más detalle.

- i. **TOMAR CAPACITACIÓN.** 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 tiene una duración aproximada de 6 a 14 horas. La duración 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](mailto:informes@icmaml.org) o [contacto@locallis.org.mx](mailto:contacto@locallis.org.mx) Para más información visite [www.icmaml.org](http://www.icmaml.org)

- ii. **ORGANIZARSE.** Una vez capacitados el siguiente paso es organizarse internamente para distribuirse las responsabilidades entre el equipo evaluador y definir la entidad pública a evaluar. Deberá conformarse un equipo evaluador de al menos dos integrantes y no más de cuatro. El equipo puede descargar e imprimir los materiales de la herramienta desde la página [www.icmaml.org](http://www.icmaml.org) y ponerse en contacto con el Comité Técnico del ICIFIEP para solventar cualquier duda sobre la herramienta.

- iii. VINCULACIÓN CON ENTIDAD PÚBLICA A EVALUAR. 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, porqué es importante que la entidad pública gubernamental colabore en la aplicación de la herramienta y qué se requiere para llevarla a cabo.
- iv. REALIZAR LA EVALUACIÓN. Si la entidad acepta colaborar, entonces se solicitará que designe a un funcionario que funja como enlace para la realización del ejercicio de evaluación. Junto con el enlace, el equipo evaluador que deberá estar conformado por al menos dos personas, irá aplicando la herramienta a las áreas involucradas. Si la entidad pública rechaza participar en la evaluación, entonces el equipo evaluador llevará a cabo la aplicación del Índice apoyándose en la información que la entidad pública tenga accesible en su página web o en los espacios físicos de sus instalaciones. También puede requerirse la información que demanda el ICIFIEP mediante solicitud de acceso a la información pública.

Obtenida y calificada la información, se deberá entregar una valoración preliminar al titular de la entidad pública evaluada (ver anexo A) para que se ejerza el derecho de réplica y se aclare lo que corresponda. Posteriormente se procederá a elaborar el reporte final. Para facilitar su elaboración, se sugiere utilizar el Formato de Reporte ICIFIEP disponible en [www.icmaml.org](http://www.icmaml.org)

En esta misma etapa otra acción que deberá realizar el grupo evaluador es remitir los resultados y la tabla de calificación al Comité Técnico del ICIFIEP para que sea revisada, pero principalmente para que sea agregada al concentrado de calificaciones y se actualice el ranking ICIFIEP, el cual se incluye en la presentación de resultados.

- v. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS. Se recomienda que el grupo evaluador haga público los resultados una vez que haya realizado las verificaciones correspondientes con el ente evaluado. La presentación es deseable particularmente si se trata de una segunda o subsecuente evaluación donde se puedan presentar comparativos de evaluaciones anteriores.
- vi. SEGUIMIENTO. El grupo local acordará un plan de seguimiento con la entidad evaluada y decidirá la periodicidad con que realizará las subsecuentes evaluaciones. Se sugiere que entre cada medición hayan transcurrido por lo menos seis meses y no más de un año.

## 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 evaluados 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.

Para su elaboración 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 pertinente señalar que esta versión del Índice es una propuesta renovada a partir de los ejercicios de aplicación realizados por Organizaciones de la Sociedad Civil a entidades públicas de los estados de Coahuila y Chihuahua durante 2018 y 2019. Si bien la herramienta inicial mostró grandes fortalezas también se detectó la necesidad de hacer una valoración profunda de la misma, tanto en los temas como en los indicadores. La revisión no sólo ayudó a precisar la redacción de algunos indicadores, sino además a reubicar, eliminar o agregar indicadores para algunos de los temas que componen el ICIFIEP. Al igual que la versión inicial, esta herramienta renovada deberá ser puesta a prueba de manera constante en cada una de las futuras aplicaciones, de esta manera, será su empleo en diversas entidades públicas lo que permitirá valorar los ajustes que se requieran para lograr su objetivo de la mejor manera.

Esta versión renovada del ICIFIEP conserva los nueve Temas de valoración que lo componen, al igual que los tres Campos en los que se dividen: Normativo, Instrumental y Resultados; y éstos, a su vez, en indicadores, que representan la expresión mínima de la herramienta.

En la tabla *Puntos posibles a obtener por temas* se hace un comparativo entre las versiones 2017 y 2020 respecto al total de puntos posibles a obtener. Como se observa, el tema Programas para fortalecer la ética pública fue el que tuvo un mayor cambio cuantitativo.

Tabla 1. Puntos posibles por obtener por tema		
Temas ICIFIEP	Total puntos posibles a obtener 2017	Total puntos posibles a obtener 2020
1. Código de Ética	18	18
2. Lineamientos de conducta	11	12
3. Unidad responsable de la promoción de la ética pública	14	14
4. Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias	24	26
5. Comité de Ética	34	32
6. Participación Ciudadana	18	21
7. Estrategias de promoción y prevención	26	25
8. Programas para fortalecer la ética pública	21	16
9. Lecciones aprendidas	18	16
Total	184	180

Fuente: elaboración propia.

En la siguiente tabla Estructura del ICIFIEP se compara la cantidad de indicadores que conformaban la versión 2017 con la versión 2020.

Como se observa, sólo los temas Código de Ética y Unidad responsable de la promoción de la ética pública conservan la misma cantidad de indicadores, aunque en realidad todos los campos tuvieron cambios, en menor o mayor medida, en la precisión del indicador evaluado.

<b>Tabla 2. Estructura del ICIFIEP</b>			
<b>Temas</b>	<b>Campos</b>	<b>Indicadores 2017</b>	<b>Indicadores 2020</b>
1. Código de Ética	Normativa	1	1
	Instrumental	4	4
	Resultados	3	3
2. Lineamientos de Conducta	Normativa	1	2
	Instrumental	2	2
	Resultados	2	2
3. Unidad responsable de la promoción de la ética pública	Normativa	2	2
	Instrumental	3	3
	Resultados	2	2
4. Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias	Normativa	2	3
	Instrumental	2	4
	Resultados	6	5
5. Comité de Ética (CE)	Normativa	2	3
	Instrumental	4	7
	Resultados	8	5
6. Participación Ciudadana	Normativa	1	1
	Instrumental	4	4
	Resultados	3	4
7. Estrategias de promoción y prevención	Normativa	2	2
	Instrumental	6	4
	Resultados	4	5
8. Programas para fortalecer la ética pública	Normativa	1	1
	Instrumental	4	3
	Resultados	4	3
9. Lecciones aprendidas	Normativa	1	1
	Instrumental	4	3
	Resultados	3	3
<b>Total de indicadores</b>		<b>81</b>	<b>82</b>

Fuente: elaboración propia.

## 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, etcétera, 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 integral de los distintos procesos para consolidar la ética pública, así como de los esfuerzos por combatir las acciones que se encuentren fuera de los marcos normativos (corrupción). De aquí que estos incluyen acciones que van desde generar una estructura operativa enfocada en la promoción de la ética pública, así como de promoción o procedimientos para poder realizar denuncias o consultas respecto a conductas contrarias a la ética pública y hasta acciones que permitan construir conocimiento a partir de las experiencias.

Con base en lo anterior en seguida se describen los temas definidos:

**Código de Ética.** Su existencia 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 General de Responsabilidades Administrativas

**Lineamientos de Conducta.** Definen puntualmente las conductas o actos, ya sea indeseados 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 la cotidianidad de sus funciones, así como en caso de dilemas éticos.

**Unidad responsable de la promoción de la ética.** Es la parte de la organización cuya función radica en 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. Puede igualmente brindar apoyo de secretariado al Comité de Ética o incluso fungir como Secretario Técnico del mismo si así lo decide el primero.

**Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias.** 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.

**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 comportamiento ético. El Comité puede ofrecer medios para asistir a sus pares ante dilemas y servir de instancia para apoyar en la canalización, investigación y resolución de denuncias. Así mismo, el Comité se constituye en una fuente generadora de insumos para fortalecer las estructuras o mecanismos promotores de la conducta ética.

**Participación ciudadana.** La participación 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 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 y a la normatividad vigente.

**Programas para fortalecer la Ética Pública.** Su diseño, operación y evaluación asegura que las estructuras y mecanismos internos 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.** Estas, alimentan 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 encaminan al gobierno o entidad pública 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:

Tabla 2: 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

Fuente: elaboración propia.

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

**NORMATIVA:** Es lo mínimo que por ley o normativa debe contener una estructura institucional para promover la ética pública en la entidad (valor 1 punto).

**INSTRUMENTAL:** Implica el grado de desarrollo o aplicación de 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 puntaje máximo que puede ser alcanzado por la entidad pública es de 180 puntos distribuidos entre los 82 indicadores.

### **Cálculo de la calificación del ICIFIEP**

Para obtener la calificación en ICIFIEP por la entidad pública evaluada, se procederá con la captura de puntajes para cada indicador en la Tabla de Calificación del ICIFIEP (más detalles en apartado siguiente).

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

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

Dónde:

TPO = Total de Puntos Obtenidos

TPP = Total de Puntos Posibles a Obtener

Cabe señalar que también es factible, y recomendable, obtener la calificación 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 se generó el instrumento Tabla de Calificación ICIFIEP en formato Excel, disponible en [www.icmaml.org](http://www.icmaml.org)

En dicho instrumento se explican funciones y las instrucciones de llenado. La Tabla también calcula de manera automática los valores del Índice por tema, categoría y global. No es necesario llevar a cabo ninguna otra acción en el Excel.

En seguida se presentan imagen de un fragmento de la Tabla de Calificación.

## Imagen 1: Tabla de calificación en Excel: llenado de tabla

Índice Ciudadano de Fortaleza Institucional para la Ética Pública (ICIFIEP)		Índice
<b>Temas</b>		<b>100.0</b>
1.	Código de Ética	100.0
2.	Lineamientos de Conducta	100.0
3.	Unidad Responsable de la Promoción de la Ética	100.0
4.	Unidad Responsable de canalizar las denuncias y resolución de consultas	100.0
5.	Comité de Ética	100.0
6.	Participación Ciudadana	100.0
7.	Estrategias de Promoción y Prevención	100.0
8.	Programas para Fortalecer la Ética Pública	100.0
9.	Lecciones Aprendidas	100.0

Fuente: elaboración propia

La tabla permite 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 de indicadores ICIFIEP

La Tabla de Registro de Evidencias facilita el registro de estas conforme se van recopilando durante la evaluación.

Al ir capturando las evidencias, particularmente para el caso de reglamentos, leyes, manuales y otros lineamientos, se recomienda registrar el nombre, fecha de aprobación y en su caso actualización, así como el artículo en cuestión que atiende lo requerido. El registro de la dirección web también es de utilidad, dado es que parte de la evidencia.

Ejemplos:

**Tabla 3: Ejemplos de registro de evidencia**

Indicador	Evidencia
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.	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: <a href="http://www.sanjuan.gob.mx/reglamento34">www.sanjuan.gob.mx/reglamento34</a>
4.3 La unidad cuenta con un manual de organización y un manual de políticas y procedimientos que describan su funcionamiento interno.	La unidad respectiva cuenta con el Manual de Organización y con el Manual de Políticas y Procedimientos, ambos elaborados el 24 de agosto de 2016 y actualizados el 4 de febrero de 2018.

Fuente: elaboración propia.

Para algunos indicadores, las evidencias no están plasmadas en reglamentos, leyes, guías o manuales, sin embargo, deberán presentarse elementos comprobatorios tales como páginas web, cuentas en redes sociales, planes, diplomas, carpetas informativas, certificados o actas de participación, listados de asistencia a eventos, convenios, etc. Ejemplo:

**Tabla 4: Ejemplos de registro de evidencia**

Indicador	Evidencia
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.	El Departamento de Apoyo al Servidor Público brindó un taller, el 14 de noviembre de 2017, respecto al procedimiento para el inicio de una denuncia en materia de corrupción y faltas a la ética y lineamientos de conducta de la entidad.

Fuente: elaboración propia

Para visualizar ejemplos de evidencias para cada indicador, deberá darse lectura al **Manual de Aplicación ICIFIEP**. Por cierto, en este manual también:

- A) Se incluyen **criterios** que ayudan a clarificar la aplicación de ciertos indicadores.
- B) Se encuentra la **Tabla de Registro de Evidencias** en la cual se describirán estas y se podrá calificar con un “Sí” o “No” si la evidencia respectiva cumple con lo solicitado por el indicador.

Se recuerda que la Tabla de Registro de Evidencias se complementa con la **Tabla de Calificación ICIFIEP** en Excel, la cual generará el puntaje a cada indicador y obtener la calificación global y por temas.

En el **Formato de Reporte ICIFIEP** también podrán registrarse las evidencias durante la evaluación, por lo que es decisión del grupo evaluador utilizar la Tabla de Registro de Evidencias o el Formato de Reporte ICIFIEP.

## I. Listado de indicadores ICIFIEP

A continuación se enlistan los indicadores que son parte del ICIFIEP. Se recuerda que en el **Manual de Aplicación ICIFIEP** se encuentra la Tabla de Registro de Evidencias, que es la que se utilizará en el ejercicio de evaluación.

<b>Tema 1: Código De Ética</b>	
<b>Normatividad</b>	
<b>1.1</b>	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).
<b>Instrumental</b>	
<b>1.2</b>	Se difunde el Código de Ética entre todo el personal de la entidad, desde mandos superiores y hasta el personal operativo.
<b>1.3</b>	Se tiene un procedimiento documentado para revisar / actualizar el Código de Ética.
<b>1.4</b>	El Código de Ética se ha revisado / actualizado en los últimos tres años.
<b>1.5</b>	Para su actualización se consulta a especialistas en el tema.
<b>Resultados</b>	
<b>1.6</b>	Porcentaje del personal capacitado en los principios y valores del Código de Ética: <ul style="list-style-type: none"><li>• Menos del 50% (1 punto)</li><li>• Entre 50% y 75% (2 puntos)</li><li>• Más del 75% (3 puntos)</li></ul>
<b>1.7</b>	Cada servidor público se adhiere al Código de Ética de manera explícita.
<b>1.8</b>	Hay alguna certificación, evaluación o evidencia sobre la aplicación del Código de Ética.

<b>Tema 2: Lineamientos de conducta</b>	
<b>Normatividad</b>	
<b>2.1</b>	La entidad pública tiene una normatividad propia que le requiere establecer de manera detallada Lineamientos de Conducta Ética (deseados y no deseados) para el personal de todos los niveles.
<b>2.2</b>	Se cuenta con los Lineamientos de Conducta Ética (deseados y no deseados) del personal tanto directivo como operativo dentro de la entidad pública.
<b>Instrumental</b>	
<b>2.3</b>	Se difunden los Lineamientos de Conducta Ética entre todo el personal de la entidad, desde mandos superiores y hasta el personal operativo.
<b>2.4</b>	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.
<b>Resultados</b>	
<b>2.5</b>	Registro de servidores públicos que han sido sancionados por faltas a los Lineamientos de Conducta Ética.
<b>2.6</b>	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.



<b>Tema 3: Unidad responsable de la promoción de la ética</b>	
<b>Normatividad</b>	
<b>3.1</b>	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.
<b>3.2</b>	La unidad cuenta con un manual de organización, manual de operaciones o manual de políticas y procedimientos que describe su funcionamiento.
<b>Instrumental</b>	
<b>3.3</b>	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.
<b>3.4</b>	La unidad cuenta con medios digitales y/o impresos para difundir sus acciones y estos han sido utilizados para tal difusión.
<b>3.5</b>	La unidad cuenta con un plan de trabajo anual que describe las acciones que llevará a cabo.
<b>Resultados</b>	
<b>3.6</b>	La unidad cuenta y opera un sistema o grupo de indicadores que le permiten realizar un seguimiento y evaluación de su desempeño
<b>3.7</b>	Existen informes que describen y miden los avances, desempeño y resultados del programa anual de la unidad responsable.

<b>Tema 4: Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias</b>	
<b>Normatividad</b>	
<b>4.1</b>	Existe una normatividad/disposición que establece la creación de una unidad (ya sea área, coordinación, departamento o persona) responsable de recibir y canalizar las <b>denuncias</b> a funcionarios públicos por actos de corrupción.
<b>4.2</b>	Existe una normatividad/disposición que establece la creación de una unidad (ya sea área, coordinación, departamento o persona) responsable de atender <b>consultas</b> en materia de integridad, comportamiento no ético, faltas al Código de Ética y Lineamientos de Conducta.
<b>4.3</b>	La unidad cuenta con un manual de organización y un manual de políticas y procedimientos que describan su funcionamiento interno.
<b>Instrumental</b>	
<b>4.4</b>	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.
<b>4.5</b>	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.
<b>4.6</b>	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.
<b>4.7</b>	Existe un procedimiento documentado que protege el anonimato del denunciante y denunciado.
<b>Resultados</b>	
<b>4.8</b>	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.
<b>4.9</b>	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.

<b>4.10</b>	La unidad ha participado en las revisiones y/o actualizaciones del Código de Ética y Lineamientos de Conducta.
<b>4.11</b>	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.
<b>4.12</b>	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.

<b>Tema 5: Comité de Ética</b>	
<b>Normatividad</b>	
<b>5.1</b>	Existe una normatividad/disposición que establece la creación de un Comité de Ética, o mecanismo similar, en la entidad pública.
<b>5.2</b>	Existe un reglamento o normativa que regule el funcionamiento del Comité de Ética al interior de la entidad pública.
<b>5.3</b>	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.
<b>Instrumental</b>	
<b>5.4</b>	El Comité de Ética tiene un inventario con los expedientes de los casos administrativos no graves.
<b>5.5</b>	El Comité de Ética se integra por servidores públicos de mandos medios y operativos y se excluye a los de primer nivel.
<b>5.6</b>	En el Comité de Ética hay representación ciudadana o de la sociedad civil.
<b>5.7</b>	El Comité de Ética cuenta con un plan de trabajo anual que describe las acciones que llevará a cabo.
<b>5.8</b>	El Comité de Ética protege mediante procedimientos documentados que en su procesamiento de casos no graves exista el anonimato de los involucrados.
<b>5.9</b>	En la operación y toma de decisiones del Comité de Ética no intervienen mandos superiores o sindicatos.
<b>5.10</b>	El Comité de Ética cuenta con lineamientos o procedimientos documentados que ayudan a sus integrantes a tomar decisiones imparciales.
<b>Resultados</b>	
<b>5.11</b>	El Comité de Ética tiene publicado su informe anual de resultados en la página de Internet de la entidad pública.
<b>5.12</b>	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.
<b>5.13</b>	Se cuenta con una numeraria del total del tipo de casos atendidos por el Comité de Ética y las resoluciones propuestas por éste.
<b>5.14</b>	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.
<b>5.15</b>	El Comité de Ética ha recomendado acciones preventivas o correctivas asociadas con hechos de corrupción al interior de la entidad pública.

<b>Tema 6: Participación Ciudadana</b>	
<b>Normatividad</b>	
<b>6.1</b>	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.
<b>Instrumental</b>	
<b>6.2</b>	La entidad pública cuenta con un programa de trabajo que involucra a la ciudadanía en la <u>promoción de las conductas éticas</u> de los funcionarios públicos y de la sociedad en su conjunto.
<b>6.3</b>	La entidad pública cuenta con un programa de trabajo que involucra a la ciudadanía en la <u>prevención de conductas no éticas</u> de los funcionarios públicos.
<b>6.4</b>	La entidad pública cuenta con programa de trabajo que involucra a la ciudadanía en la <u>denuncia de conductas no éticas</u> de los funcionarios públicos.
<b>6.5</b>	Los programas y acciones de la entidad pública se difunden en redes sociales y/o en la página de internet de la entidad pública.
<b>Resultados</b>	
<b>6.6</b>	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.
<b>6.7</b>	Se tiene el registro del número de denuncias ciudadanas atendidas.
<b>6.8</b>	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).
<b>6.9</b>	Se tienen registros del grado de aceptación ciudadana a los esfuerzos para reforzar la integridad institucional y personal de los servidores públicos.

<b>Tema 7: Estrategias de promoción y prevención</b>	
<b>Normatividad</b>	
<b>7.1</b>	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.
<b>7.2</b>	Existe una normatividad/disposición propia que reglamente la obligación de la entidad pública de elaborar, publicar y operar una metodología de atención de riesgos para prevenir actos de corrupción.
<b>Instrumental</b>	
<b>7.3</b>	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.
<b>7.4</b>	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.
<b>7.5</b>	La entidad opera una metodología 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.
<b>7.6</b>	Se realizan acciones de promoción (entrenamiento, foros de reflexión/discusión) para el involucramiento del servidor público por lo menos tres eventos al año.
<b>Resultados</b>	
<b>7.7</b>	Porcentaje del personal de la entidad pública capacitado en la promoción de comportamiento ético:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos del 50% (1 punto)</li> <li>• Entre 50% y 75% (2 puntos)</li> <li>• Más del 75% (3 puntos)</li> </ul>
<b>7.8</b> El 100% de los mandos superiores participan, junto con su personal, en los programas de formación y entrenamiento.
<b>7.9</b> Se tiene un indicador o evidencias que respalden una reducción en la incidencia de situaciones asociadas con los riesgos considerados de mayor relevancia.
<b>7.10</b> Se tienen identificadas las áreas o departamentos con mayor riesgo de ocurrencia de conductas no éticas.
<b>7.11</b> Se cuenta y aplica un indicador de cumplimiento de los compromisos establecidos en los programas de formación/entrenamiento ético.

<b>Tema 8: Programas para fortalecer la ética pública</b>	
<b>Normatividad</b>	
<b>8.1</b>	Existe una normatividad/disposición propia que establece la obligación de operar estrategias, programas y acciones para fortalecer la ética pública al interior de la entidad pública.
<b>Instrumental</b>	
<b>8.2</b>	El sistema de promoción laboral establece como criterio de evaluación el comportamiento ético de los servidores públicos.
<b>8.3</b>	Se realizan estudios de medición y/o mejora del clima laboral, que permitan identificar el clima anímico de los servidores públicos.
<b>8.4</b>	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.
<b>Resultados</b>	
<b>8.5</b>	El dictamen de promoción del personal de la entidad pública asigna un puntaje por conducta ética del candidato(a).
<b>8.6</b>	Se difunden internamente los estudios de clima laboral, sus resultados y propuestas de mejora.
<b>8.7</b>	Se publica el porcentaje de funcionarios de primer nivel que han elaborado y presentado ante la instancia correspondiente su tres de tres y se publican esos documentos en la versión que lo define el marco normativo.

<b>Tema 9: Lecciones Aprendidas</b>	
<b>Normatividad</b>	
<b>9.1</b>	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.
<b>Instrumental</b>	
<b>9.2</b>	Se cuenta con un registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético.
<b>9.3</b>	Los servidores públicos pueden capturar/ingresar directa y anónimamente sus casos de ética al registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético.
<b>9.4</b>	Se tienen identificados los principales comportamientos no éticos del personal de la entidad pública.
<b>Resultados</b>	
<b>9.5</b>	El registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético puede ser consultado por

los servidores públicos para que aprendan de ellos.
<b>9.6</b> Se han compartido las experiencias sobre ética pública con otras instituciones.
<b>9.7</b> 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.

## IV. ANEXOS

### A. Tabla de Calificación global y por tema

<b>Tabla 6: Calificación global y por tema</b>			
<b>Temas</b>	<b>Total de Puntos Posibles a Obtener (TPP) por Tema</b>	<b>Total de Puntos Obtenidos (TPO) por Tema</b>	<b>Calificación Por Tema y Global (TPO / TPP) * 100</b>
1) Código de Ética	18		
2) Lineamientos de Conducta	12		
3) Unidad responsable de la promoción de la ética pública	14		
4) Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias	26		
5) Comité de Ética	32		
6) Participación ciudadana	21		
7) Estrategias de promoción y prevención	25		
8) Programas para fortalecer la ética pública	16		
9) Lecciones aprendidas	16		
Suma de Puntos	180		
<b>Calificación Global</b>			

Fuente: elaboración propia

#### Notas:

En la Tabla de Calificación ICIFIEP, albergada en Excel y disponible en [www.icmaml.org](http://www.icmaml.org), se obtienen las calificaciones por tema y global de manera automática, una vez que se califica cada indicador.