

REPORTE DE PRIMERA EVALUACIÓN

A NOMBRE ENTIDAD PÚBLICA EVALUADA

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

*Elaborado por: Nombre(s) OSC(s) evaluadora(s)*

Logo de OSC(s) evaluadora(s)

Nota: Este formato de reporte debe considerarse como una recomendación. Los evaluadores realizarán los ajustes que consideren conveniente. En amarillo lo que debe ajustarse o completarse.

FECHA: XXXXX

Presentación

La sociedad civil y el Gobierno necesitan colaborar de manera permanente para promover en México una cultura de legalidad sustentada en la integridad y ética pública. Es por esta razón que Nombre(s) OSC(s) evaluadora(s) ha realizado la aplicación del Índice Ciudadano de Fortaleza Institucional para la Ética Pública (ICIFIEP) a nombre entidad evaluada.

La evaluación fue realizada el xx de xxxx del presente año, siguiendo la metodología definida por ICIFIEP, la cual 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 la finalidad de complementar sus esfuerzos en la construcción de un Sistema Local Anticorrupción (SLA) eficaz.

La herramienta ICIFIEP fue diseñada en el marco del Programa CEP (Consolidación de la Ética Pública), cuyo objetivo es promover la conducta ética en las instituciones públicas y desarrollar una estrategia que involucre a las organizaciones de la sociedad civil (OSC), como representantes de la ciudadanía, que actúen como observadoras, denunciantes, promotoras, proponentes y evaluadoras tanto del comportamiento ético de las personas en el servicio público como las condiciones institucionales que deben favorecer dicho comportamiento.

Índice

ACTUALIZAR EL ÍNDICE AL TERMINAR ELABORACIÓN DE REPORTE

I. Resumen Ejecutivo 1

II. Sobre el ICIFIEP 3

III. Participantes y programa de evaluación 1

IV. Resultados generales de la evaluación 2

V. Calificación por Tema 5

VI. Anexos 18

*El Programa CEP (Consolidación de la Ética Pública) fue ejecutado por International City Management Association de México, A.C. (ICMA.ML) con apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés), bajo el contrato AID-523-A-17-00002. Las opiniones expresadas en este documento son aquellas de sus autores y no necesariamente reflejan las de USAID.*

*El ICIFIEP fue desarrollo por Locallis SC en coordinación con ICMA-ML y la aportación de las organizaciones civiles participantes en el Programa CEP.*


# **I. Resumen Ejecutivo**

En este reporte se muestran los resultados obtenidos de la primera evaluación ICIFIEP a nombre de la entidad. La evaluación se llevó a cabo el día XX de marzo del 20XX. Además, el presente reporte contiene una descripción genérica de las actividades y evidencias presentadas por la entidad evaluada, así como recomendaciones básicas para atender las áreas de oportunidad detectadas durante el ejercicio de evaluación.

Esta evaluación fue realizada por nombre(s) evaluador(es), cargo(s) de nombre(s) organización(es). Por parte de la entidad evaluada participaron nombre(s), cargo(s).

El reporte fue elaborado por nombre(s), cargo(s) y revisado por nombre(s), cargos(s), organización(es).

Con base en las evidencias obtenidas y revisadas, la entidad pública obtuvo una **calificación de XX.X%**, es decir, obtuvo X de 180 puntos posibles.

La calificación porcentual por cada tema es la siguiente;

|  |
| --- |
| **Tabla 1. Resultados porcentuales 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 | % |

Nota: se recuerda que los porcentajes se obtienen de la Tabla de Calificación en Excel.

Un punto por destacar en el proceso de evaluación…describir lo que corresponda.

# **II. Sobre el ICIFIEP[[1]](#footnote-1)**

**

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

El ICIFIEP es de uso público por lo que cualquier organización civil puede aplicarla siguiendo y respetando su metodología. Asimismo, las entidades públicas pueden auto aplicarla para fortalecer su estructura legal, organizacional y operativa bajo el enfoque de la ética.

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, disponibles en [www.icmaml.org/icifiep](http://www.icmaml.org/icifiep) y [www.ciudadanosxintegridad.org/icifiep](http://www.ciudadanosxintegridad.org/icifiep)

# **III. Participantes y programa de evaluación**

**

En el proceso del ejercicio de evaluación participaron, por parte de la entidad pública, las siguientes personas:

* Nombre

Cargo, área.

* Nombre

Cargo, área.

* Nombre

Cargo, área.

* Nombre

Cargo, área.

|  |
| --- |
| **Tabla 2: Participantes por tema** |
| Temas | Participantes por Tema(Nombre) |
| 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
 | Tema 1: NombreTema 2: NombreTema 3: NombreTema 4: NombreTema 5: NombreTema 6: NombreTema 7: NombreTema 8: NombreTema 9: Nombre |

| **Tabla 3: Programa de evaluación** |
| --- |
| Temas | Día | Horario |
| 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
 | xx | 09:00 a 19:00 horas |

# IV. Resultados generales de la evaluación

**

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

Para complementar la tabla de resultados porcentuales por tema, citada en apartados anteriores, en seguida se presentan los puntos obtenidos por tema:

| **Tabla 4. Puntos obtenidos por tema** |
| --- |
| **Temas** | **Puntos posibles por Tema** | **Puntos obtenidos** |
| 1. Código de Ética | 18 | XX  |
| 2. Lineamientos de Conducta | 12 | XX  |
| 3. Unidad Responsable de la Promoción de la Ética Pública | 14 | XX  |
| 4. Unidad responsable de Recepción y Canalización de Dudas y Denuncias | 26 | XX  |
| 5. Comité de Ética | 32 | XX  |
| 6. Participación Ciudadana | 21 | XX  |
| 7. Estrategias de Promoción y Prevención | 25 | XX  |
| 8. Programas para fortalecer la Ética Pública | 16 | XX  |
| 9. Lecciones Aprendidas | 16 | XX  |
| Total | 180 | XXX |

Es evidente que el tema con menor resultado es el de XXXXX, debiéndose esto a XXXXX.

Otra forma de desglosar los resultados es visualizar la distribución nominal de cumplimiento de indicadores, que se muestra a continuación.



| **Tabla 5: 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** |  |  |

A continuación se presenta el contexto general sobre cada tema y las recomendaciones básicas, aclarándose que las particularidades se describen en los apartados subsecuentes.

1. **Código de Ética**

XXXXX

1. **Lineamientos de Conducta:**

XXXXX

1. **Unidad Responsable de la Promoción de la Ética:**

XXXXX

1. **Unidad Responsable de Canalizar las Denuncias y Resolución de Consultas:**

XXXXX

1. **Comité de Ética:**

XXXXX

1. **Participación Ciudadana:**

XXXXX

1. **Estrategias de Promoción y Prevención:**

XXXXX

1. **Programas para Fortalecer la Ética Pública:**

XXXXX

1. **Lecciones Aprendidas:**

# **V. 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 tabla tiene tres columnas. En la primera se cita el indicador y en la segunda la descripción de las evidencias y 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.

Nota: En la columna de descripción de evidencias se recomienda describir lo que se presentó, así como comentarios de lo que faltó y de lo que podría mejorar. Algunas preguntas o puntos que pueden ayudar a obtener la información requerida para cada indicador son:

* ¿Qué documento presentó? ¿en qué formato se presenta: impreso, digital, otro.?
* ¿En cuál artículo, fracción y reglamento o ley se ubica lo que pide el indicador?
* ¿El documento cumple con todos los requisitos solicitados? ¿qué requisitos faltaron, etc.?
* ¿Se realizó algún acuerdo -compromiso para presentar las evidencias faltantes?
* ¿Qué recomendaciones se proponen para mejorar la evidencia?
* Lugar o referencia (vínculo web) de dónde se pueden consultar las evidencias

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

Para visualizar un ejemplo de reporte elaborado visite [www.icmaml.org/icifiep](http://www.icmaml.org/icifiep) o [www.ciudadanosxintergridad.org/icifiep](http://www.ciudadanosxintergridad.org/icifiep)

Enseguida se describen las evidencias para cada indicador y se define sí se otorgan o no los puntos que le corresponde.

|  |
| --- |
| **Tabla 6: Descripción de evidencias por indicador** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tema 1 Código de Ética:** | **Descripción de las evidencias** | **Puntos Obtenidos** |
| **Normatividad (valor 1 punto)** |
| * 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).
 | Ejemplo de descripción:Sí, se presentó el [Código de Ética](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/1_CodigoEtica.PDF), el cual fue actualizado y publicado el 5 de noviembre de 2019 en el Periódico Oficial. En los transitorios se cita que el Código se establece a través del SNA. El Código puede visualizarse [aquí](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/1_CodigoEtica.PDF). | 1 |
| **Instrumental (valor 2 puntos)** |
| * 1. Se difunde el Código de Ética entre todo el personal de la entidad, desde mandos superiores y hasta el personal operativo.
 | Ejemplo de descripción:Se presentan las [cartas firmadas por las personas servidoras públicas](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/3_CartasCompromiso.zip) aceptando conocer y poner en práctica el Código de Ética. También se presentó [evidencia de correos electrónicos](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/5_1_EvidenciaCapacitacionIntegridad.zip) en los que se [socializó el Código de Ética](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/6_ProcedimientoPromocionSeguimientoPI.pdf). Se [comparten mensualmente valores](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/4_DifusionValorMes%20.zip) para promover el comportamiento ético en las personas funcionarias públicas. | 2 |
| * 1. Se tiene un procedimiento documentado para revisar / actualizar el Código de Ética.
 | Ejemplo de descripción:El procedimiento se encuentra establecido en el [artículo 24 del Código de Ética](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/1_CodigoEtica.PDF). | 2 |
| * 1. El Código de Ética se ha revisado / actualizado en los últimos tres años.
 |   |  |
| * 1. Para su actualización se consulta a especialistas en el tema.
 |   |  |
| **Resultados (valor 3 puntos)** |
| * 1. Porcentaje del personal capacitado en los principios y valores del Código de Ética:
* Menos del 50% (1 punto)
* Entre 50% y 75% (2 puntos)
* Más del 75% (3 puntos)
 |   |  |
| * 1. Cada servidor público se adhiere al Código de Ética de manera explícita.
 |  |  |
| * 1. Hay alguna certificación o evaluación sobre la aplicación del Código de Ética.
 |  |  |
| TOTAL DE PUNTOS |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tema 2: Lineamientos de conducta.** | **Descripción de las evidencias** | **Puntos Obtenidos** |
| **Normatividad (valor 1 punto)** |  |
| * 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.
 |   |  |
| * 1. Se cuenta con los Lineamientos de Conducta Ética (deseados y no deseados) del personal tanto directivo como operativo dentro de la entidad pública.
 |   |  |
| **Instrumental (valor 2 puntos)** |  |
| * 1. Se difunden los Lineamientos de Conducta Ética entre todo el personal de la entidad, desde mandos superiores y hasta el personal operativo.
 |   |  |
| * 1. 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 (valor 3 puntos)** |  |
| * 1. Registro de servidores públicos que han sido sancionados por faltas a los Lineamientos de Conducta Ética.
 |  |  |
| * 1. 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 las evidencias** | **Puntos Obtenidos** |
| **Normatividad (valor 1 punto)** |
| * 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.
 |   |  |
| * 1. La unidad cuenta con un manual de organización, manual de operaciones o manual de políticas y procedimientos que describe su funcionamiento
 |   |  |
| **Instrumental (valor 2 puntos)** |
| * 1. 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.
 |   |  |
| * 1. La unidad cuenta con medios digitales y/o impresos para difundir sus acciones y estos han sido utilizados para tal difusión.
 |   |  |
| * 1. La unidad o responsable cuenta con un plan de trabajo anual que describe las acciones que llevará a cabo.
 |   |  |
| **Resultados (valor 3 puntos)** |
| * 1. La unidad cuenta y opera un sistema o grupo de indicadores que le permiten realizar un seguimiento y evaluación de su desempeño
 |    |  |
| * 1. Existen informes que describen y miden los avances, desempeño y resultados del programa anual de la unidad responsable.
 |   |  |
| TOTAL DE PUNTOS |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tema 4: Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias** | **Descripción de las evidencias** | **Puntos Obtenidos** |
| **Normatividad (valor 1 punto)** |
| * 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.
 |   |  |
| * 1. 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.
 |   |  |
| * 1. La unidad cuenta con un manual de organización y un manual de políticas y de procedimientos que describan su funcionamiento interno.
 |   |  |
| **Instrumental (valor 2 puntos)** |
| * 1. 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.
 |   |  |
| * 1. 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.
 |   |  |
| * 1. 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.
 |  . |  |
| * 1. Existe un procedimiento documentado que garantiza el anonimato del denunciante y denunciado.
 |   |  |
| **Resultados (valor 3 puntos)** |
| * 1. 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.
 |   |  |
| * 1. 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 Conducta.
 |   |  |
| * 1. La unidad ha participado en las revisiones y/o actualizaciones del Código de Ética y Lineamientos de Conducta.
 |   |  |
| * 1. 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
 |   |  |
| * 1. 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 las evidencias** | **Puntos Obtenidos** |
| **Normatividad (valor 1 punto)** |
| * 1. Existe una normatividad/disposición que establece la creación de un Comité de Ética, o mecanismo similar, en la entidad pública.
 |   |  |
| * 1. Existe un reglamento o normativa que regule el funcionamiento del Comité de Ética al interior de la entidad pública
 |   |  |
| * 1. 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 (valor 2 puntos)** |
| * 1. El Comité de Ética tiene un inventario con los expedientes de los casos administrativos no graves.
 |   |  |
| * 1. El Comité de Ética se integra por servidores públicos de mandos medios y operativos y se excluye a los de primer nivel.
 |   |  |
| * 1. En el Comité de Ética hay representación ciudadana o de la sociedad civil.
 |  |  |
| * 1. El Comité de Ética cuenta con un plan de trabajo anual que describe las acciones que llevará a cabo.
 |  |  |
| * 1. El Comité de Ética protege mediante procedimientos documentados que en su procesamiento de casos no graves exista el anonimato de los involucrados.
 |  |  |
| * 1. En la operación y toma de decisiones del Comité de Ética no intervienen mandos superiores o sindicatos.
 |  |  |
| * 1. El Comité de Ética cuenta con lineamientos o procedimientos documentados que ayudan a sus integrantes a tomar decisiones imparciales.
 |  |  |
| **Resultados (valor 3 puntos)** |
| * 1. El Comité de Ética tiene publicado su informe anual de resultados en la página de Internet de la entidad pública.
 |  |  |
| * 1. 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.
 |  |  |
| * 1. Se cuenta con una numeraria del total del tipo de casos atendidos por el Comité de Ética y las resoluciones propuestas por éste.
 |  |  |
| * 1. 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.
 | Ejemplo de descripción de evidencia:Se encuentran publicadas las minutas del Comité de Ética en la página de internet de la Secretaría, micrositio ICIFIEP, en la liga <https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/23_ActaNombramientoCE.zip>  | 3 |
| * 1. 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 las evidencias** | **Puntos Obtenidos** |
| **Normatividad (valor 1 punto)** |
| * 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 (valor 2 puntos)** |
| * 1. 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.
 |  |  |
| * 1. La entidad pública cuenta con un programa de trabajo que involucra a la ciudadanía en la prevención de conductas no éticas de los funcionarios públicos.
 |  |  |
| * 1. La entidad pública cuenta con programa que involucra a la ciudadanía en la denuncia de conductas no éticas de los funcionarios públicos.
 |  |  |
| * 1. Los programas y acciones de la entidad pública se difunden en redes sociales y en la página de internet de la entidad pública.
 |  |  |
| **Resultados (valor 3 puntos)** |
| * 1. 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.
 |  |  |
| * 1. Se tiene el registro del número de denuncias ciudadanas atendidas.
 |  |  |
| * 1. 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).
 |  |  |
| * 1. 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 Obtenidos** |
| **Normatividad (valor 1 punto)** |
| * 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.
 |   |  |
| * 1. 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.
 |   |  |
| **Instrumental (valor 2 puntos)** |
| * 1. 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.
 |   |  |
| * 1. 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.
 |   |  |
| * 1. La entidad opera una metodologíade 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.
 |  |  |
| * 1. Se realizan acciones de promoción (entrenamiento, foros de reflexión/discusión) para el involucramiento del servidor público por lo menos tres eventos al año.
 |  |  |
| **Resultados (valor 3 puntos)** |
| * 1. Porcentaje del personal de la entidad pública capacitado en la promoción de comportamiento ético:
* Menos del 50% (1 punto)
* Entre 50% y 75% (2 puntos)
* Más del 75% (3 puntos)
 |   |  |
| * 1. El 100% de los mandos superiores participan, junto con su personal, en los programas de formación y entrenamiento.
 |  |  |
| * 1. Se tiene un indicador o evidencias que respalden una reducción en la incidencia de situaciones asociadas con los riesgos considerados de mayor relevancia.
 |  |  |
| * 1. Se tienen identificadas las áreas o departamentos con mayor riesgo de ocurrencia de conductas no éticas.
 |  |  |
| * 1. Se cuenta y aplica un indicador de cumplimiento de los compromisos establecidos en los programas de formación/entrenamiento ético.
 |    |  |
| TOTAL DE PUNTOS |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tema 8: Programas para fortalecer la ética pública** | **Descripción de evidencias** | **Puntos Obtenidos** |
| **Normatividad (valor 1 punto)** |
| * 1. 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.
 |   |  |
| **Instrumental (valor 2 puntos)** |
| * 1. El sistema de promoción laboral establece como criterio de evaluación el comportamiento ético de los servidores públicos.
 | Ejemplo de descripción de evidencia:En el procedimiento [Movimientos de Personal](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/49_ProcedimientoMovPersonal.pdf) de altas, bajas y promociones se cita que el comportamiento ético sea considerado para tal efecto, (punto 6.3.1). | 2 |
| * 1. Se realizan estudios sobre el clima laboral que permita identificar el estado anímico de los servidores públicos.
 |  |  |
| * 1. 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 (valor 3 puntos)** |
| * 1. El dictamen de promoción del personal de la entidad pública asigna un puntaje por conducta ética del candidato(a).
 |   |  |
| * 1. Se difunden internamente los estudios de clima laboral, sus resultados y propuestas de mejora.
 |    |  |
| * 1. 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.
 |   |  |
| TOTAL DE PUNTOS |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tema 9: Lecciones Aprendidas** | **Descripción de evidencias** | **Puntos Obtenidos** |
| **Normatividad (valor 1 punto)** |
| * 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 (valor 2 puntos)** |
| * 1. Se cuenta con un registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético.
 |   |  |
| * 1. Los servidores públicos pueden capturar/ingresar directa y anónimamente sus casos de ética al registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético
 | Ejemplo de descripción de evidencias:Se encuentran los casos en la página de la entidad pública, específicamente en un [portal de experiencias](https://www.sefircoahuila.gob.mx/servidores-publicos/etica-integridad/casos-de-etica/) (se presentan de manera resumida). Se tiene además el documento “[pasos para compartir experiencias](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/57_1_PasosParaActividades.pdf)” y “[video para registrar experiencias](https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/57_2_Experiencias.mp4)”. | 2 |
| * 1. Se tiene identificados los principales comportamientos no éticos del personal de la entidad pública.
 |   |  |
| **Resultados (valor 3 puntos)** |
| * 1. El registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético puede ser consultado por los servidores públicos para que aprendan de ellos.
 |   |  |
| * 1. Se han compartido las experiencias sobre ética pública con otras instituciones
 |   |  |
| * 1. 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.
 |   |  |
| TOTAL DE PUNTOS |  |  |

# **VI. Anexos**

**

# **Anexo 1: 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 7. ESTRUCTURA ICIFIEP** |
| --- |
| **Temas** | **Campos** | **Indicadores**  |
| 1. Código de Ética
 | Normativa | **1** |
| Instrumental | **4** |
| Resultados | **3** |
| 1. Lineamientos de Conducta
 | Normativa | **2** |
| Instrumental | **2** |
| Resultados | **2** |
| 1. Unidad responsable de la promoción de la ética pública
 | Normativa | **2** |
| Instrumental | **3** |
| Resultados | **2** |
| 1. Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias
 | Normativa | **3** |
| Instrumental | **4** |
| Resultados | **5** |
| 1. Comité de Ética (CE)
 | Normativa | **3** |
| Instrumental | **7** |
| Resultados | **5** |
| 1. Participación Ciudadana
 | Normativa | **1** |
| Instrumental | **4** |
| Resultados | **4** |
| 1. Estrategias de promoción y prevención
 | Normativa | **2** |
| Instrumental | **4** |
| Resultados | **5** |
| 1. Programas para fortalecer la ética pública
 | Normativa | **1** |
| Instrumental | **3** |
| Resultados | **3** |
| 1. 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 las evidencias requeridas por el indicador.

B. Respecto 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:

1. Tener una antigüedad máxima de 6 meses.
2. Toda evidencia debe ser accesible de manera irrestricta y sin necesidad de escritos, solicitudes u otro tipo de requisito de esta naturaleza.
3. 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 por 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 8: 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).

La fórmula para obtener el valor del índice (o calificación de la entidad evaluada) es de porcentaje y es como sigue:

Valor ICIFIEP = (TPO / 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/icifiep](http://www.icmaml.org/icifiep) o [www.ciudadanosxintegridad.org/icifiep](http://www.ciudadanosxintegridad.org/icifiep) o escriba a informes@icmaml.org

**Anexo 2. Lista de Asistencia**

Incluir imagen de la lista de asistencia a la evaluación

**Anexo 3. Fotografías del ejercicio de evaluación**

Incluir fotografías

1. El ICIFIEP es un instrumento del Programa Consolidación para la Ética Pública (CEP) desarrollado por Locallis SC en coordinación con ICMA-ML (International City Management Association de México A.C.). Contó con el apoyo de USAID (La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) y con insumos de organizaciones civiles que participaron en Programa CEP. [↑](#footnote-ref-1)