

Tablero de control para la evaluación integral de los Comités de Ética 2025

Con fundamento en las fracciones III y V del artículo 25 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública y el numeral 103 de los *"Lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética"* se presenta el siguiente *"Tablero de control para la evaluación integral de los Comités de Ética 2025"*, el cual tiene como objeto comunicar a los Comités de Ética (CE) sobre los aspectos evaluables en el año 2025, así como sus características, plazos y ponderaciones.

El presente documento establece los elementos que la Unidad de Ética y Conflicto de Interés (UECI) aplicará para la evaluación de cada Comité de Ética en los distintos entes de la administración pública estatal.

Ante la eventualidad de que algún aspecto establecido en este documento requiera modificarse o eliminarse; o bien, que se deba agregar una o más actividades o ejes temáticos, se comunicará a los CE por los canales siguientes:

- a) Página oficial de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno;
- b) Oficios y circulares entregados de manera física; o
- c) Comunicado generado desde la cuenta: sabg.jdueci@tabasco.gob.mx.

Presentación

El presente documento fue desarrollado por la Unidad de Ética y Conflicto de Interés (UECI), para comunicar a los Comités de Ética (CE), sobre los controles que serán aplicados, así como los plazos para su atención, en el marco de las evaluaciones de cumplimiento y desempeño durante el año 2025.

Su principal intención es permitir a los CE que, al desarrollar su Programa Anual de Trabajo 2025, se aseguren de la alineación de éste con los cinco ejes temáticos evaluables en el presente año.

Asimismo, que los CE dispongan de información suficiente para que tanto la realización de las actividades, como el reporte de las mismas, cumplan con las especificaciones que serán consideradas por la UECI cuando realice la evaluación anual, en enero de 2026.

Marco normativo

La elaboración y publicación del *“Tablero de control para la evaluación integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, 2025”* (en adelante, **Tablero de Control 2025**) tiene fundamento en las fracciones III y V del artículo 25 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, así como los numerales 103 y 104 de los *“Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”*. En estas se establece la atribución de evaluar las acciones que las dependencias y entidades de la administración pública estatal realicen en materia de ética y prevención de conflicto de intereses; así como la de hacer del conocimiento de la sociedad los resultados correspondientes.

Las acciones realizadas por los CE, que la UECI considera como **evaluables** en el presente documento, corresponden a las funciones genéricas que dichos comités deben desarrollar y que están establecidas en los *“Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”*.

Evaluación integral 2025

La evaluación integral atenderá dos componentes de la actuación de los CE:

- Cumplimiento: **25%**
- Desempeño: **75%**

Componente evaluable / ¿Cuándo se evalúa?	Enfoque	Principales aspectos que considera la evaluación	Aporte a la evaluación integral anual
Cumplimiento / se evalúa durante 2025, según el calendario establecido.	La oportuna atención a los aspectos de gestión interna y de elaboración de diversos instrumentos necesarios para el desarrollo de las actividades sustantivas del CE.	• Si el CE cumplió oportunamente con la elaboración, ratificación o actualización de documentos, tales como: Informe Anual de Actividades, Programa Anual de Trabajo, Código de Conducta, entre otros. • Que lo anterior, se haya informado a la Unidad de Ética y Conflicto de Interés.	25%

Desempeño / se evalúa en el primer trimestre de 2026 a partir de la revisión del IAA 2025.	La atención de las funciones sustantivas del CE, que promueven la difusión de la ética e integridad pública, y previenen la actualización de conflictos de intereses.	• Si el CE desempeñó las actividades de difusión, sensibilización y capacitación en materia de ética e integridad pública, además de atender delaciones por presuntas vulneraciones a las mismas, entre otras funciones sustantivas. • Asimismo, que los resultados de dichas actividades sean debidamente reportados –y sustentados con evidencias-, en el Informe Anual de Actividades 2025.	75%
--	--	---	------------

Escalas de evaluación

Puntos obtenidos por el CE	Categoría nominal
De 91 a 100	Excelente
De 75 a 90	Satisfactorio
De 60 a 74	Con oportunidad de mejora
59 o menos	Deficiente

Tablero para la evaluación de cumplimiento

El Tablero para la evaluación de cumplimiento establece de manera general los temas, plazos límite para su atención, así como la puntuación máxima correspondiente.

Las especificaciones que se tomarán en cuenta, para cada aspecto señalado, pueden consultarse en el **anexo 1**.

Actividad / Documento	Máximo de puntos
Informe Anual de Actividades 2024 / Acta de Integración del CE*	15
Programa Anual de Trabajo 2025 (PAT 2025)	15
Indicadores de cumplimiento	5
Código de Conducta	15

Procedimiento para atención y seguimiento de delaciones	20
Reporte estadístico de los mecanismos de verificación	10
Gestión del CE	20
Total	100

*Únicamente se aceptará el “Acta de Integración del CE” en reemplazo del IAA 2024 para los comités que se conformaron con posterioridad al **30 de junio de 2024**.

Evaluación del desempeño 2025

¿Qué es?

La **Evaluación del desempeño 2025** es un ejercicio, desarrollado por la UECI, que consiste en revisar y valorar lo reportado por cada CE en su Informe Anual de Actividades 2025, específicamente en cuanto a:

- a) El **resultado** que reportó para cada actividad comprometida; y
- b) Las **evidencias** que sustentan el resultado reportado.

A partir de la congruencia de los dos aspectos anteriores, determinar si se **avala o ajusta** la autoevaluación que el CE se haya asignado.

La **Evaluación de desempeño 2025** valora la atención que el CE brindó a sus funciones sustantivas agrupadas en los cinco ejes temáticos que se enuncian en Tablero de Control para la evaluación de desempeño 2025.

La **calificación final** que la UECI asignará para este componente, es la suma de los promedios simples de las evaluaciones de cada uno de los cinco ejes temáticos:

$$\text{Evaluación del desempeño 2024} = \sum_{i=1}^5 \left[\left(\frac{\text{Suma}_{\text{calificaciones actividades eje } i}}{\text{Total de actividades del eje } i \text{ en PAT 2024}} \right) * (\text{Ponderación del Eje}) \right]$$

¿Cómo se evalúa el componente de desempeño?

La evaluación de cada eje temático corresponderá al promedio simple de la calificación asignada por la UECI a cada una de las actividades realizadas por el CE en el año (inclusive aquellas que se hayan calificado con “cero”, porque se programaron, pero no se realizaron).

Considérese el siguiente ejemplo para el eje temático de **“Capacitación y sensibilización”**.

Supóngase que un CE planteó en su PAT 2025 tres actividades alineadas con dicho eje temático.

Después de revisar la autoevaluación del Comité, la UECI valora que las calificaciones para las actividades llevadas a cabo deben ser 100 y 100 puntos, y de **cero puntos** para la que se reportó como “no realizada”; en tal caso, la calificación promedio para el eje temático de “Capacitación y sensibilización” resultaría: $(100+100+0) / 3 = 200/3 = 66.7$. Dado que dicho eje temático aporta 30 del total de 100 puntos para la evaluación de desempeño, el promedio de 66.7 representaría 20 puntos, según el siguiente calculo:

Puntuación = (Promedio de la revisión de las autoevaluaciones * Ponderación del Eje) = $(66.7 * 0.30) = 20$ puntos.

Este mismo ejercicio se realiza para los otros cuatro ejes temáticos, y al final se suman los cinco resultados.

Tablero para la evaluación de desempeño 2025

El resultado final de la Evaluación de desempeño 2025 de cada CE, será comunicado a más tardar en abril de 2026.

La evaluación de desempeño 2025 considera los cinco ejes temáticos siguientes:

Eje temático	Periodo de realización	Puntos
Capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública o prevención de conflictos de intereses.	Del 02/01/2025 al 31/12/2025	30
Difusión o divulgación de aspectos relativos a la ética, integridad pública o prevención de conflictos de intereses.	De 02/01/2025 al 31/12/2025	30
Mejora de procesos derivada de la implementación de aspectos relativos a la ética, integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	Del 02/01/2025 al 31/12/2025	10
Atención a delaciones por presuntas vulneraciones a la ética o la integridad pública, o por presuntos conflictos de intereses.	[Referirse al anexo 2]	20
Actividades de gestión del CE, y colaboración con la UECL.	[Referirse al anexo 2]	10
Total		100

Los detalles y especificaciones que serán tomadas en cuenta pueden consultarse en el **anexo 2** de este documento.

ANEXO 1: Especificaciones y ponderaciones para la evaluación del componente de cumplimiento 2025.

Todas las acciones e información solicitada deberán ser enviadas al correo electrónico sabg.jdueci@tabasco.gob.mx.

1. Informe Anual de Actividades 2024 o Acta de Integración (15 puntos)

Para alcanzar la calificación máxima correspondiente al entregable **“Informe Anual de Actividades 2024”** se deben realizar las acciones siguientes:

Acción	Puntos	Fecha límite	Características
1. Enviar el Informe Anual de Actividades 2024 (IAA 2024).	10	31/01/2025	- Documento en formato PDF, que incluya, por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión de aprobación. - En su caso, con un menor número de firmas si la UECI otorgó autorización para sesionar con un menor número de integrantes.
2. Enviar la URL donde se publicó el IAA 2024.	2	31/01/2025	Documento en formato PDF donde esté escrita la liga de Internet del IAA 2024.
3. Enviar el acta de la sesión en que se aprobó el IAA 2024.	3	31/01/2025	- Acta aprobada, en formato PDF, que incluya, por lo menos 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión de aprobación. - En su caso, con un menor número de firmas si la UECI otorgó autorización para sesionar con un menor número de integrantes.

La UECI únicamente considerará el “**Acta de Integración del CE**” en sustitución del Informe Anual de Actividades 2024, para los CE que se conformaron con fecha posterior al **30 de junio de 2024**.

Acción	Puntos	Fecha límite	Características
1. Enviar acta de instalación del CE	15	31/01/2025	Acta de instalación del CE en formato PDF, que incluya, por lo menos, 75% de las firmas de las y de los asistentes a la sesión de instalación.

2. Programa Anual del Trabajo 2025 (15 puntos)

Para lograr la calificación máxima correspondiente al entregable **“Programa Anual de Trabajo 2025”**, el CE deberá realizar las siguientes acciones:

Acción	Puntos	Fecha límite	Características
1. Enviar el Programa Anual de Trabajo 2025.	4	31/03/2025	Documento, en formato PDF que incluya, por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobó por el CE.
2. Enviar el acta de la sesión en que se aprobó el PAT 2025.	3	31/03/2025	Acta en formato PDF, que incluya, por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobó el PAT 2025.
3. Remitir el avance trimestral del PAT 2025.	8	Primeros 5 días hábiles de cada trimestre	Documento, en formato PDF .

4. Indicadores de cumplimiento (5 puntos)

Para obtener la calificación máxima correspondiente al entregable **“Indicadores de cumplimiento 2025”**, el CE deberá realizar las acciones siguientes:

Acción	Puntos	Fecha límite	Características
--------	--------	--------------	-----------------

1. Deberá considerar dentro del PAT 2025, los indicadores (cuando menos 5), así como el medio que emplearán para verificar la percepción de cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta.*	3	31/03/2025	Documento en formato PDF, que incluya, por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobaron por el CE. Si se trata de un anexo del PAT 2025, bastará con que dicho documento incluya una anotación que mencione que las firmas, aparecen en aquel documento.
2. Enviar el acta de la sesión en que se aprobaron los Indicadores de cumplimiento	2	31/03/2025	Acta en formato PDF, que incluya, por lo menos 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobaron los indicadores.

*La elección de los indicadores para verificar la percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética, deberá realizarse a partir del “Catálogo de indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta.” (**Anexo 3, Sección 2**) del presente documento. En caso de que el CE desee o requiera realizar alguna modificación posterior, esta deberá ser solicitada a la Unidad de Ética y Conflicto de Interés.

3. Código de Conducta (15 puntos)

Para alcanzar la calificación máxima correspondiente al entregable “**Código de Conducta**”, el CE deberá tomar las previsiones necesarias que permitan al titular del ente, **emitir y publicar en el Periódico Oficial del Estado**, dicho documento, a más tardar el **31 de marzo de 2025**; y posteriormente, deberá realizar las siguientes acciones de incorporación de evidencias sobre la realización de la actividad:

Acción	Puntos	Fecha límite	Características
--------	--------	--------------	-----------------

1. Enviar el documento elaborado, revisado o actualizado del Código de Conducta*	5	31/03/2025	Documento en formato PDF, suscrito por la persona que ejerce la titularidad del ente público. En su defecto, versión aprobada por el CE, que incluya por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobó.
2. Enviar informe de suscripción de la carta compromiso	5	31/03/2025	Documento en formato PDF, en el que se informe el número de personas servidoras públicas que hayan suscrito la carta compromiso del Código de Conducta clasificada por año, género y unidad administrativa.
3. Enviar el acta de la sesión en que se aprobó la elaboración, revisión o actualización del Código de Conducta	5	31/03/2025	Acta en formato PDF, que incluya, por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobó.

*Se sugiere que el Código de Conducta incluya como anexo, la carta compromiso que deben suscribir los servidores públicos.

*En caso que, al llegar esta fecha, quien ejerce la titularidad del ente no haya aún suscrito y emitido el Código de Conducta, se aceptará que el CE envíe, provisionalmente, la versión realizada por el mismo, siempre que ésta cuente con la aprobación del Órgano Interno de Control o equivalente.

6. Procedimiento para atención y seguimiento de delaciones (20 puntos)

Para obtener la calificación máxima correspondiente al documento “**Procedimiento para atención y seguimiento de delaciones**”, el CE deberá realizar las acciones siguientes:

Acción	Puntos	Fecha límite	Características
1. Enviar el documento sobre la elaboración, revisión o actualización del “Procedimiento para atención y seguimiento de delaciones”.	15	31/03/2025	Documento en formato PDF, que incluya, por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobó por el CE
2. Enviar el acta de la sesión en que se aprobó el documento.	5	31/03/2025	Acta en formato PDF, que incluya, por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobó.

7. Reporte estadístico de los mecanismos de verificación (10 puntos)

Para alcanzar la calificación máxima correspondiente al reporte estadístico de los mecanismos de verificación, el CE deberá realizar la acción siguiente:

Acción	Puntos	Fecha límite	Características
1. Enviar el reporte estadístico sobre los resultados obtenidos, en la aplicación de los mecanismos de verificación.	7	19/12/2025	Reporte estadístico en formato PDF, que incluya, por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobó por el CE.
2. Enviar el acta de la sesión en que se aprobó el documento.	3	19/12/2025	Acta en formato PDF, que incluya, por lo menos, 50% más una de las firmas de las y los asistentes a la sesión en que se aprobó

*La elaboración de los mecanismos para verificar la percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética, deberá realizarse a partir de las preguntas indicadas en el “Catálogo de indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta.” (**Anexo 3**). En caso que el CE desee o requiera realizar alguna modificación posterior a las preguntas propuestas, ésta deberá ser solicitada a la Unidad de Ética y Conflicto de Interés.

8. Gestión del CE (20 puntos)

El cumplimiento de las actividades de “**Gestión del CE**” se acredita mediante la realización de las acciones siguientes:

Acción	Puntos	Fecha límite	Características
1. Directorio de integrantes del CE.	6	Primera semana del trimestre posterior inmediato	Enviar el directorio de integrantes del CE, con la fecha en que se realiza la acción.
2. Enviar la información de todas las sesiones ordinarias y extraordinarias del CE e incorporar las actas digitalizadas.	8	5 días hábiles posteriores a la celebración de cada sesión	Incorporar la versión pública de las actas de sesión, testando datos personales y sensibles de todas las sesiones en que se hayan atendido delaciones. Nombrar el documento con la siguiente nomenclatura: ACTA_SESIÓN #_[ORD o EXT]_2025, por ejemplo: ACTA_SESIÓN_2DA_ORD_2025.

3. Enviar la invitación a cada sesión ordinaria o extraordinaria.

6

- Incorporar la evidencia de la invitación de cada sesión del CE con el nombre **INVITACIÓN_SESIÓN_#_[ORD EXT]_2025**, por ejemplo: **INVITACIÓN_SESIÓN_2DA_ORD_2025**.

ANEXO 2: Especificaciones y ponderaciones para la evaluación del componente de desempeño 2025

1. Capacitación y Sensibilización (30 puntos)

Se refiere a la gestión o impartición, durante 2025, de **una o más actividades de formación, capacitación o sensibilización** en materia de ética e integridad pública.

Incluye actividades de capacitación impartidas en línea por terceros, en cuyo caso es importante recopilar capturas de pantalla que den evidencia de su realización.

La persona a cargo de la **Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética**, deberá resguardar las constancias electrónicas y registrar la información correspondiente, que contenga como mínimo, los campos siguientes (se sugiere considerar el orden propuesto):

No.	Tema del curso/taller/capacitación	Fecha del curso/taller/capacitación	Trimestre	Nombre	Género

La información de este registro, será el insumo para la generación de estadísticas de las personas servidoras públicas del ente que han acreditado cursos y talleres de capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública.

Dentro de las actividades referidas, pueden considerarse las impartidas de manera presencial o en línea, de las cuales deberán recopilarse como evidencias, listas de asistencia, fotografías, reportes estadísticos generados por sistemas informáticos, capturas de pantalla que acrediten el cumplimiento de las actividades y el número de personas servidoras públicas beneficiadas.

2. Difusión o divulgación (30 puntos)

Corresponde a las tareas realizadas por el CE, mediante el uso de recursos impresos, electrónicos, audiovisuales, etc., a efecto de fortalecer entre las personas servidoras públicas de su dependencia o entidad, el conocimiento, la asimilación y el compromiso con la integridad pública.

Se incorpora la atención brindada por los CE a las solicitudes extraordinarias de apoyo a la difusión para fortalecer la integridad pública y prevenir actos de corrupción.

Acción	Puntos	Características
1. Procedimiento para atención y seguimiento de delaciones.	8	Al menos una acción de difusión durante cada trimestre.
2. Prevención del acoso y hostigamiento sexual.	8	Al menos una acción de difusión durante cada trimestre.
3. Código de Ética/Código de Conducta.	8	Al menos una acción de difusión durante cada trimestre, para cada uno de los dos documentos.
4. Otros temas de interés del CE. / Otras campañas solicitadas por la UECI	6	Si en el segundo semestre de 2025, la UECI no solicita que se apoye en la difusión de temas adicionales, y si el CE determina no realizar al menos una acción de difusión distinta a las anteriores, se distribuirá dos puntos para cada uno de los otros tres temas (sólo si estos se realizaron).

3. Mejora de Procesos (10 Puntos)

Se refiere a la identificación de los procesos desarrollados en el ente que el CE considere que han registrado alguna mejora, o eventualmente la registrarán, como consecuencia de la difusión y capacitación de los temas de ética e integridad pública; por la adecuada atención a las delaciones, o por la asimilación del personal al contenido de los Códigos de Ética o de Conducta.

Al respecto, es importante identificar los procesos institucionales que eventualmente serán impactados positivamente por la atención a las delaciones, la capacitación o la difusión del CE. Inclusive si ya se ha reportado en años previos, o si no se dispone de mediciones que permitan corroborarlo.

En este eje temático podrán reportarse las acciones que eventualmente realice el CE -en colaboración con el OIC o equivalente en su ente-, a efecto de atender lo establecido en los artículos 15 y 17 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, u otras disposiciones aplicables.

Así como aquellas actividades en las que el CE colabore con otras instancias, con el fin de determinar los riesgos de integridad; la aplicación de los Códigos de Ética y de Conducta; la formulación de sugerencias al Comité de Control y Desempeño Institucional para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, así como otras actividades análogas.

4. Atención de delaciones (20 puntos)

Valora el compromiso en atender de manera eficaz y oportuna cada una de las delaciones que cualquier persona presente al CE, o bien, que le sean canalizadas a éste por el OIC o por las áreas de recursos humanos, jurídicas, o de cualquier otra del propio ente.

La evaluación de la adecuada atención a las delaciones considera que se atiendan dentro del plazo establecido en los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, independientemente de que resulten, o no, procedentes.

Para poder acreditar esta actividad, se deberá llevar un registro en el que, de manera trimestral, se reporte las delaciones recibidas de la manera siguiente:

No.	Tipo de delación	Género del delator	Fecha de inicio del proceso	Estatus	Turnado al OIC/área jurídica

La información de este registro será el insumo para la generación de estadísticas de las delaciones recibidas por el CE.

Los puntos de eje temático, exclusivamente para los CE que en 2025 no reciban delación(es), podrán asignarse si el CE realizó las siguientes dos actividades.

- EL CE realizó al menos una campaña de difusión en la institución, a efecto de comunicar la existencia y las atribuciones de dicho Comité en materia de atención de delaciones (independientemente de que esta actividad ya se haya considerado en los temas de difusión); y
- Durante el año el CE brindó directa, o indirectamente, al menos un curso de capacitación sobre el tema de “Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual”, u otro análogo que el CE considere útil para las y los servidores públicos del ente.

5. Actividades de gestión del CE, y colaboración con la UECI (10 puntos)

Corresponde a la realización de las actividades indispensables para la operación del CE que se enuncien en el Informe Anual de Actividades 2025, tales como:

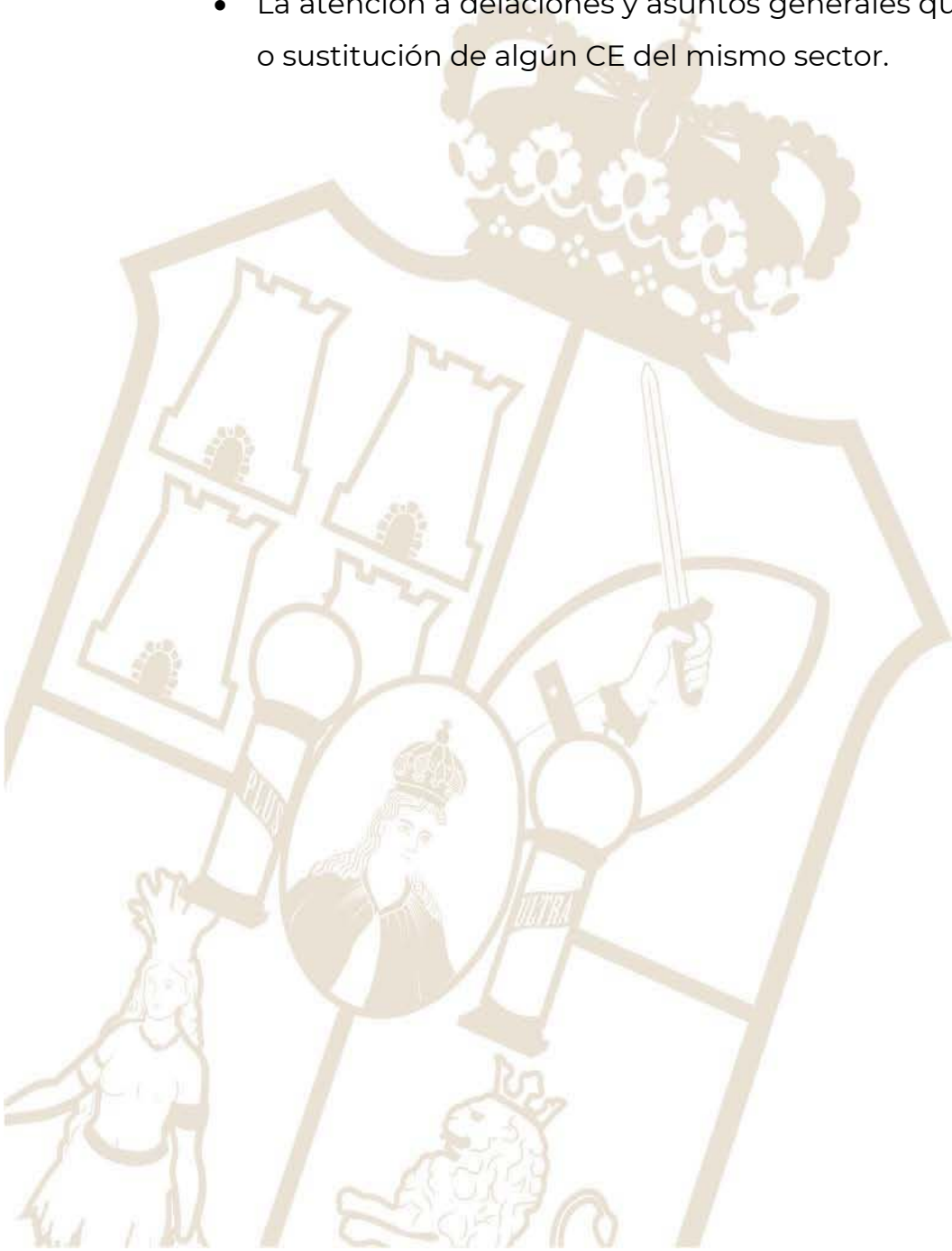
- La celebración de por lo menos cuatro sesiones ordinarias durante 2025;
- El seguimiento de acuerdos y las recomendaciones que deriven de la atención a delaciones por presuntas vulneraciones al Código de Ética y Código de Conducta;
- El envío oportuno a la UECI de las actas de sesión y demás documentación que derive de las mismas;

- Informe de obsequios recibidos por servidores públicos para efectuar actos contrarios a los Códigos de Ética y/o Conducta;
- Cartas compromisos firmadas por servidores públicos divididos por unidad administrativa, mes y género;
- Asesorías y orientaciones realizadas por el Comité de Ética;
- Recomendaciones y observaciones a las unidades administrativas del ente público, derivadas del conocimiento de delaciones por presuntas vulneraciones al Código de Ética y al Código de Conducta;
- Reconocimientos por poner valores en práctica; y
- Reporte de capacitaciones impartidas por el CE o terceros.

Considerará el apoyo y colaboración con la UECI, en la realización de diversas actividades a cargo de ésta, en la que participó el CE, por ejemplo:

- La difusión e invitación para que los servidores públicos de la institución para que participen en la aplicación de los mecanismos de percepción del cumplimiento del Código de Ética;
- Las actualizaciones periódicas y extraordinarias al directorio de integrantes;
- La atención a las consultas y solicitudes específicas que ocasionalmente la UECI realiza a algunos de los CE, sobre los temas y asuntos desarrollados por los mismos; y

- La atención a delaciones y asuntos generales que, en su caso, eventualmente se solicita en reemplazo o sustitución de algún CE del mismo sector.



ANEXO 3: Catálogo de indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta.

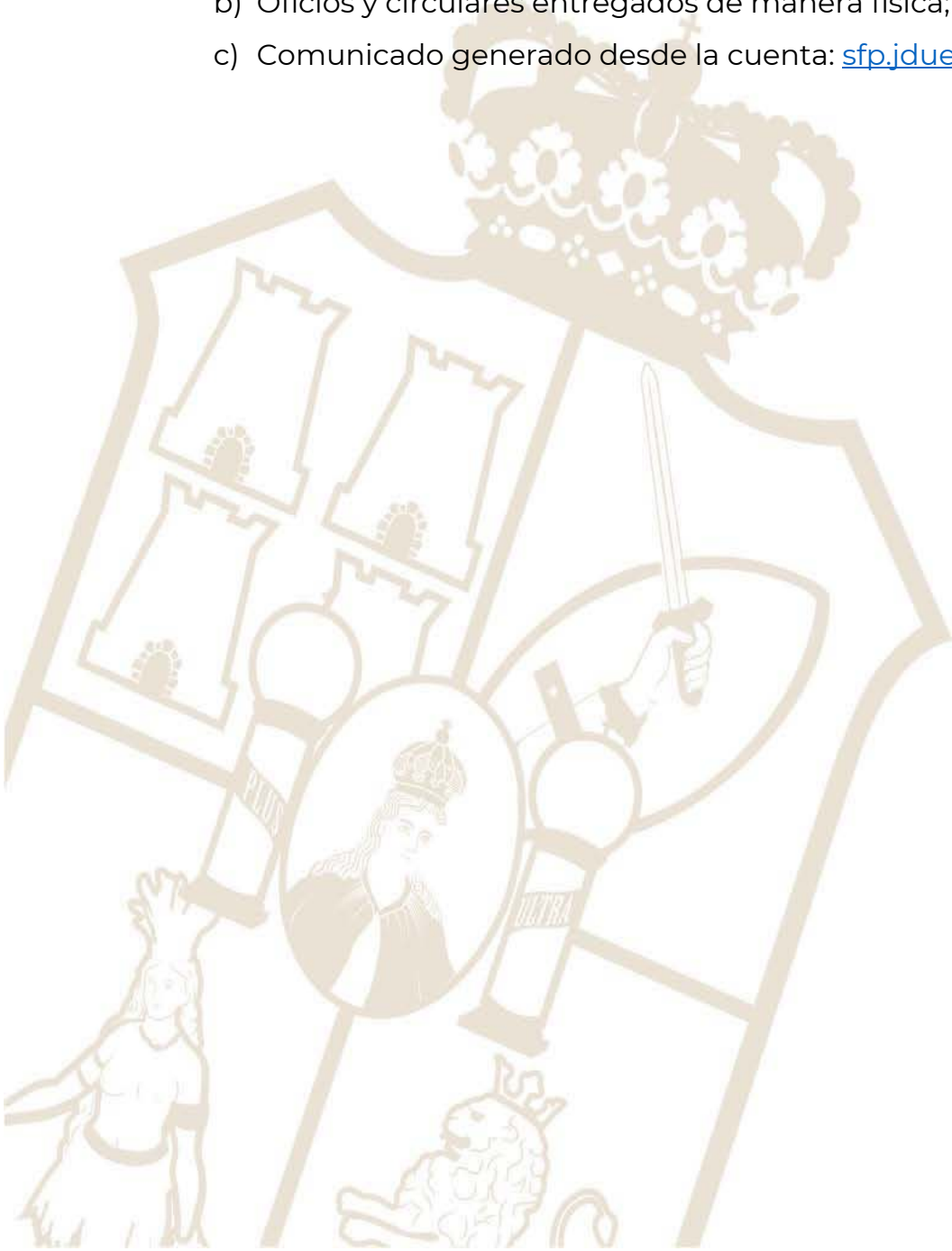
Los indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de su ente fueron desarrollados por la Unidad de Ética y Conflicto de Interés (UECI) para que cada Comité de Ética (CE) seleccione los más apropiados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

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

En este sentido es oportuno mencionar que si las preguntas propuestas en el presente catálogo, varían una vez aprobado el contenido final de la versión 2025, la UECI realizará las actualizaciones necesarias al presente documento y será oportunamente comunicado a los CEPCEI por los canales siguientes:

- a) Página de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno;

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



Estructura del medio de verificación

Para conocer la percepción que tienen las personas servidoras públicas respecto a la aplicación de los principios y valores que contiene el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, y del Código de Conducta del ente en el cual laboran, el medio de verificación deberá contar con la estructura siguiente:

SECCIÓN 1: ASPECTOS GENERALES

Pregunta		Respuestas
1	Durante el último año, ¿se le ha dado a conocer el Código de Ética en el lugar donde trabaja?	a. Si b. No
2	¿Conoce el Código de Conducta del ente donde trabaja? (en caso de responder no, pasar a la sección 2)	a. Si b. No
3	En el lugar donde trabaja, ¿firmó una carta compromiso de conocer y aplicar el Código de Conducta	a. Si b. No
4	¿El Código de Conducta del ente donde trabaja es claro y sencillo de entender?	a. Si b. No
5	¿El Código de Conducta del ente, le resulta adecuado y suficiente para saber cómo debe actuar para satisfacer lo que la sociedad espera de usted como persona servidora pública?	a. Si b. No

SECCIÓN 2: INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA.

Nombre	Definición	Pregunta	Fórmulas de cálculo	Unidad de medida	Tipo
1 Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, respecto al grado en el que someten su actuación a las facultades que las leyes,	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabaja, generalmente siguen las normas y leyes	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de legalidad}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética

Nombre	Definición	Pregunta	Fórmulas de cálculo	Unidad de medida	Tipo
	reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión.	aplicables a su empleo, cargo o comisión?			
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual, se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de otros.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente no usan su posición para conseguir un beneficio personal o para terceros?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Honradez}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido y tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente tienen como prioridad atender a la ciudadanía?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Lealtad}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual, se da el mismo trato a la ciudadanía, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente dan trato igualitario a todos, sin dar preferencia o discriminar a ninguna organización o persona?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Imparcialidad}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente mejoran el uso de recursos públicos para alcanzar sus metas en el desempeño de su	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Eficiencia}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética

Nombre	Definición	Pregunta	Fórmulas de cálculo	Unidad de medida	Tipo
	públicos en el desarrollo de sus actividades.	empleo, cargo o comisión?			
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de economía.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente en la que administran los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente manejan los recursos públicos a su disposición con legalidad, austeridad y disciplina?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Economía}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de disciplina.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, sobre el desempeño de su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente realizan sus labores de forma ordenada?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Disciplina}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de profesionalismo.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en razón de observar en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con quienes tratan.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente mantienen la disciplina, integridad y respeto hacia sus compañeros de trabajo y la ciudadanía?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Profesionalismo}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de objetividad.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, donde actúan de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente actúan de manera neutral e imparcial en la toma de	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Objetividad}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética

Nombre	Definición	Pregunta	Fórmulas de cálculo	Unidad de medida	Tipo
	deben ser informadas con apego a la legalidad.	decisiones en su empleo, cargo o comisión?			
10	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de transparencia.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en el cual difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente difunden información gubernamental que genera valor a la sociedad y promueve la transparencia?	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Transparencia Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento del Código de Ética
11	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de rendición de cuentas.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente asumen la responsabilidad de sus labores diarias?	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Rendición de Cuentas Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento del Código de Ética
12	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de competencia mérito.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual fueron seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente son elegidos para sus puestos según su habilidad, capacidad y experiencia?	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Competencia por Mérito Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento del Código de Ética

Nombre	Definición	Pregunta	Fórmulas de cálculo	Unidad de medida	Tipo
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficacia.	transparentes, objetivos y equitativos. Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que ellos actúan conforme a una cultura orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño en sus funciones.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente siguen una cultura de servicio orientada al logro de resultados?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Eficacia}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de integridad.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual actúan de manera congruente con los principios que se deben observar en su desempeño en la cual impere una ética que responda al interés público.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente siempre actúan conforme a sus principios en sus labores diarias?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Integridad}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10.	Cumplimiento del Código de Ética
Indicador de percepción sobre el principio de equidad.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, que procuran que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente buscan que todas las personas tengan acceso justo e igualitario a bienes, servicios, recursos y oportunidades?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al principio de Equidad}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética.
Indicador de percepción sobre el valor de cooperación.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual, colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos previstos en los	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente colaboran y fomentan el trabajo en equipo para lograr los objetivos	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al valor de Cooperación}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento del Código de Ética/Código de Conducta

Nombre	Definición	Pregunta	Fórmulas de cálculo	Unidad de medida	Tipo
	planes y programas gubernamentales.	comunes de los planes y programas gubernamentales?			
17	Indicador de percepción sobre el valor de entorno cultural y ecológico.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en el cual, en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente fomentan la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente?	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al valor de Entorno Cultural y Ecológico Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento del Código de Ética/Código de Conducta
18	Indicador de percepción sobre el valor de equidad de género.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que se garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente aseguran igualdad de acceso de las mujeres y hombres a bienes y servicios públicos?	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al valor de Equidad de Género Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento del Código de Ética/Código de Conducta
19	Indicador de percepción sobre el valor de igualdad y no discriminación.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en las que ellas prestan servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencias.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente ofrecen sus servicios a todas las personas si distinciones ni preferencias?	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al valor de Igualdad y No Discriminación Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento del Código de Ética/Código de Conducta
20	Indicador de percepción sobre el valor de interés público.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en su actuar buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios ajenos.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente buscan atender las necesidades de la sociedad por encima de intereses particulares?	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al valor de Interés Público Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos. Escala de 0 a 10 Cumplimiento al Código de Ética/Código de Conducta

Nombre	Definición	Pregunta	Fórmulas de cálculo	Unidad de medida	Tipo
21 Indicador de percepción sobre el valor de liderazgo.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética; así como los principios y valores que por su importancia son intrínsecos a la función pública.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente son ejemplo de principios y valores en el servicio público?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al valor de Liderazgo}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento al Código de Ética/Código de Conducta
22 Indicador de percepción sobre el valor de respeto.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la cual se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente brindan un trato amable y respetuoso a todas las personas incluyendo a sus compañeros?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al valor de Respeto}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento al Código de Ética/Código de Conducta
23 Indicador de percepción sobre el valor de respeto a los derechos humanos.	Refiere a la calificación promedio de la percepción de las personas servidoras públicas del ente, en la que ellos mismos respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan promueven y protegen de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.	¿Las personas servidoras públicas que laboran en el ente donde trabajo generalmente garantizan, promueven y protegen los Derechos Humanos?	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al valor de Respeto a los Derechos Humanos}}{\text{Total de personas servidoras públicas que respondieron el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos. Escala de 0 a 10	Cumplimiento al Código de Ética/Código de Conducta

SECCIÓN 3: EXPERIENCIAS Y PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Pregunta		Respuestas
1	¿Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetaron los Derechos Humanos?	a. Sí b. No
2	¿Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente se discriminó a alguna persona?	a. Sí b. No
3	¿Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetó la equidad de género?	a. Sí b. No
4	Respecto a la situación que se tenía hace un año, la integridad y el comportamiento ético de las personas que colaboran en su lugar de trabajo...	a. Ha empeorado b. Sigue igual c. Ha mejorado d. Yo no trabajaba aquí e. No sé
5	Es de sexo:	a. Mujer b. Hombre c. No deseo contestar
6	Actualmente tiene la siguiente edad:	a. Menos de 20 años b. Entre 20 a 29 años c. Entre 30 y 39 años d. Entre 40 y 49 años e. Entre 50 y 59 años f. Entre 60 y 69 años g. Más de 69 años h. No deseo contestar