

# **Mecanismos para difundir, capacitar y evaluar el conocimiento, comprensión y apego o cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública Electoral y del Código de Conducta del INE**

**Comité de Ética**

**Instituto Nacional Electoral**

**Ciudad de México, marzo de 2021**

---

## Índice

	Pág.
1. Marco jurídico .....	3
2. Mecanismos para difundir, capacitar y evaluar el conocimiento, comprensión y apego o cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública Electoral y del Código de Conducta del INE.....	4
3. Estrategias y acciones para la difusión, promoción, seguimiento y fortalecimiento de los principios, valores, reglas de integridad y conducta de los Códigos de Ética y Conducta .....	6
4. Mecanismo para la difusión, promoción y fortalecimiento de los principios, valores, reglas de integridad y conductas de los Códigos de Ética y de Conducta .....	6
5. Mecanismo para capacitación y evaluación del conocimiento, comprensión y cumplimiento del código de ética de la función pública electoral y del Código de Conducta del INE.....	7
6. Mecanismo para evaluar el apego o cumplimiento a través de la declaración inicial de aceptación y anual de cumplimiento de ambos Códigos .....	9
7. Elementos de los componentes y evaluación de acciones.....	9
8. Conclusiones .....	11

## **1. Marco jurídico**

Atendiendo a lo establecido en los artículos 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 59 párrafo 1, inciso f) de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 6, 7 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; PRIMERO y CUARTO de los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; artículo 10, I. Norma General Primera: Principio 1 Manifestar actitudes de respaldo y compromiso, ambientes de control, 1.2 Normas de Conducta, 1.3 Apego a las Normas de Conducta, 1.4 Programa, política o lineamiento de Promoción de la Integridad y Prevención de la Corrupción, y respecto del Principio 14 Comunicar Internamente, ambiente de control, 14.1 Comunicación en toda la Institución del Marco Normativo de Control Interno del INE (MNCIINE); y el artículo 50 párrafo 1, inciso i) y 70 párrafo 1, inciso c) del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral (RIINE), el Código de Ética, emitido por el Órgano Interno de Control, es el instrumento que contendrá los principios fundamentales para la definición del rol del servicio público, como el eje rector que conduzca el comportamiento de quienes prestan sus servicios en esta institución.

Por otra parte, el Código de Conducta del Instituto Nacional Electoral, fue emitido por la Junta General Ejecutiva del INE, con el fin de determinar estándares de comportamiento que conforman un catálogo de postulados basados en los principios y valores organizacionales que se deben promover en el desarrollo de las actividades y tareas de las personas servidoras públicas de este Instituto, y a su vez especificar de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas del Instituto Nacional Electoral han de aplicar los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética de la Función Pública Electoral.

Tanto el Código de Ética como el Código de Conducta refuerzan el Marco Normativo de Control Interno Institucional (MNCII). En dicho ordenamiento se contempla el Componente o Norma General denominado Ambiente de Control, los principios a los que se deben sujetar las personas servidoras públicas en materia de actitudes de respaldo, normas de conducta establecidas en su respectivo código y el apego a ellas, así como los programas orientados a promover la integridad y prevenir la corrupción, entre otros elementos. De esta forma, el Órgano Interno de Control acompañará a la Dirección Ejecutiva de Administración, la cual deberá articular un programa permanente de promoción de la integridad y prevención de la corrupción, mediante la capacitación continua de todas las personas servidoras públicas, en materia de integridad.

Robusteciendo lo anterior, el Capítulo III del Código de Ética de la Función Pública Electoral; Capítulo II del Código de Conducta del Instituto Nacional Electoral; y TERCERO inciso g) de los Lineamientos que regulan el Comité de Ética del Instituto Nacional Electoral, se desprende que el Comité de Ética debe formalizar los mecanismos institucionales de capacitación y evaluación del conocimiento, comprensión y cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta de las personas servidoras públicas de la Institución.

## **2. Mecanismos para difundir, capacitar y evaluar el conocimiento, comprensión y apego o cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública Electoral y del Código de Conducta del INE**

Las personas servidoras públicas del INE se encuentran obligadas, por mandato constitucional, a observar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Por lo anterior, con base en el marco jurídico vigente, resulta necesario implementar acciones permanentes que favorezcan un comportamiento ético e íntegro, y que fortalezcan al Sistema de Control Interno Institucional. Para ello, se diseñaron los presentes mecanismos con sus componentes y elementos, con la intención de realizar acciones para la difusión, capacitación y cumplimiento.

Figura 1. Mecanismos institucionales



Fuente: Elaboración propia.

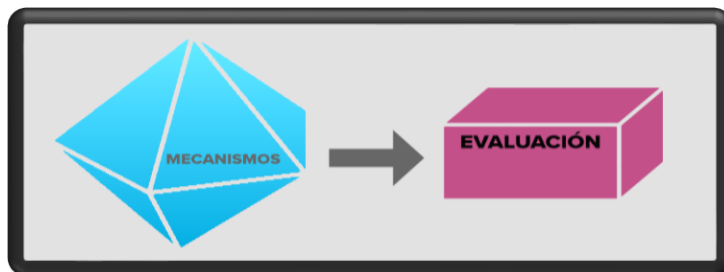
Los presentes mecanismos se clasifican en atención a su objeto, de la siguiente forma:

- Mecanismo para la difusión, promoción y fortalecimiento de los principios, valores, reglas de integridad y conductas de los Códigos de Ética y de Conducta.
- Mecanismo para la capacitación, evaluación del conocimiento y comprensión del Código de Ética de la Función Pública Electoral y del Código de Conducta del INE.
- Mecanismo para evaluar el apego o cumplimiento.

MECANISMOS		
DIFUSIÓN	CAPACITACIÓN	CUMPLIMIENTO
Impartición de foros, conferencias, talleres, mesas de análisis.	Programa de cursos de capacitación en integridad.	Reporte estadístico sobre la presentación en Declaración Inicial de aceptación y Declaración Anual de Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública Electoral y del Código de Conducta, ambos del Instituto Nacional Electoral, por parte del Órgano Interno de Control.
Actividades que fomenten el desempeño con integridad, como es el diseño y difusión de infografías.	Desarrollo de cursos en plataforma "Centro Virtual INE".	Capacitación calendarizada e implementación de evaluación obligatoria, ambas a cargo de la Dirección Ejecutiva de Administración.
Difusión de videos e infografías a través de diversas plataformas y en la medida de la suficiencia presupuestal correspondiente, carteles en las instalaciones del INE, por el OIC y la DEA, con el acompañamiento de la UTIGyND y la CNCS.	Implementación de la capacitación en forma calendarizada y permanente en línea.	Elaboración y aplicación de encuestas anónimas a todo el personal, cuyo objetivo será conocer estadísticamente el nivel de compromiso, sensibilización y comprensión sobre ética, conducta e integridad, por parte del Órgano Interno de Control.

Como se estableció en el Código de Ética de la Función Pública Electoral, que en su Capítulo III señala: "Este Comité de Ética deberá formalizar mecanismos institucionales de capacitación y para evaluar el conocimiento, comprensión y cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta de las personas servidoras públicas de la Institución"; se propone el establecimiento y evaluación de dichos mecanismos mediante los pilares de capacitación, cumplimiento y posteriormente el de difusión.

Figura 2. Imagen representativa de los mecanismos y la evaluación.



Fuente: Elaboración propia.

### **3. Estrategias y acciones para la difusión, promoción, seguimiento y fortalecimiento de los principios, valores, reglas de integridad y conducta de los Códigos de Ética de la Función Pública Electoral y de Conducta del INE**

Con la finalidad de consolidar las actividades inherentes a lograr la difusión, promoción y fortalecimiento de los principios, valores, reglas de integridad y conducta de los códigos, se requiere la participación tanto de la Coordinación Nacional de Comunicación Social, quien con su experiencia, apoyará en el desarrollo de los materiales correspondientes para la difusión de ambos códigos; así como la participación de la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales, para difundir los mismos en las páginas de internet e intranet.

Con el fin de alcanzar los objetivos de cada mecanismo, se determinan las siguientes estrategias para poder alcanzar los mecanismos correspondientes:

1. Conformar un grupo de trabajo integrado por representantes de diversas áreas del INE, como son la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN), la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA), la Dirección Jurídica (DJ), la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND), la Coordinación Nacional de Comunicación Social (CNCS), la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales (UTTyPDP) y el Órgano Interno de Control (OIC).
2. Trabajar mediante reuniones de manera virtual a través de la plataforma que se determine, para compartir información y dar seguimiento a las actividades aprobadas por el Comité.

### **4. Mecanismo para la sensibilización, difusión, promoción, seguimiento y fortalecimiento de los principios, valores, reglas de integridad y conductas de los Códigos de Ética y de Conducta**

Para apoyar que las personas servidoras públicas del INE tengan un adecuado conocimiento del contenido de ambos Códigos, las áreas que integran el Comité de Ética, de manera coordinada y conjunta, deberán implementar y fortalecer diversas acciones en forma permanente como:

- Difusión de los Códigos tanto en la página Internet (Lo más destacado) como en el Intranet del INE (Sitios de interés institucional), entre otros microsítios de diversas áreas del Instituto.
- Diseño de un microsítio propio del Comité de Ética, con el apoyo de la Coordinación Nacional de Comunicación Social y la Unidad Técnica de Servicios de Informática.

- Elaboración y difusión de videos e infografías, con el contenido del Código de Ética y de los estándares de comportamiento del Código de Conducta en forma independiente o agrupados, a través de diversas plataformas (Entérate, SomosINE) y carteles permanentes para estrados en las instalaciones del INE, por el OIC y la DEA, con el acompañamiento de la UTGyND y la CNCS.
- Coordinación y realización de foros, conferencias, talleres, mesas de análisis, con participación de especialistas en ética, conducta e integridad.
- Actividades institucionales vinculadas a la integridad.

#### **5. Mecanismo para capacitación y evaluación del conocimiento, comprensión y apego o cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública Electoral y del Código de Conducta del INE**

Con fundamento en lo establecido en la LGIPE, Lineamientos, MNCIINE, Estatuto, RIINE y Código de Ética, la Dirección Ejecutiva de Administración, con el acompañamiento del Órgano Interno de Control, deberá elaborar e implementar programas o mecanismos de capacitación en ética e integridad, dentro de los cuales estarán comprendidos, entre otros, cursos de capacitación relativos al Sistema de Control Interno Institucional, control interno, administración de riesgos e integridad, siendo obligatorio para todo el personal del Instituto su participación.

Los mecanismos para la implementación de los cursos de capacitación consisten en:

- a. La estructuración de las fechas en que se programará al personal tanto de oficinas centrales como de órganos desconcentrados. Se deberán ajustar a los tiempos que definan la Dirección de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración y la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, considerando los demás cursos involucrados en el Programa Anual de Capacitación Institucional y la Profesionalización permanente del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, así como las actividades inherentes a los Procesos Electorales y las cargas de trabajo correspondientes.
- b. La evaluación se podrá implementar a través del Centro Virtual INE, una vez que se defina el cronograma de aplicación de los cursos que se impartan.
- c. Se propone una única evaluación por el curso completo considerando valores proporcionales a cada uno de los temas, con una calificación aprobatoria mínima de 8.

d. Conforme se vayan generando los diversos grupos y se concluya cada curso, se obtendrá información estadística para valorar el nivel de conocimiento general y por cada tema en lo particular y, en su caso, se determinará la necesidad de generar esquemas de reforzamiento temático de acuerdo con los resultados que se obtengan.

e. Los resultados obtenidos de la evaluación general y específica sobre los Códigos de Ética y de Conducta se presentarán al Comité de Ética.

Como consecuencia de lo anterior, estos mecanismos deben ser evaluados por las personas servidoras públicas y/o instancias responsables.

En el rubro de capacitación se podrá realizar la evaluaciones en diferentes gamas, como son:

- **Evaluación de diagnóstico** como instrumento que permitirá reconocer las habilidades y conocimientos iniciales que tienen las personas servidoras públicas. En este tipo de evaluación debe haber preguntas de opción múltiple para respuesta;
- **Evaluación abierta** con el que se evalúa el entendimiento antes que la capacidad de recordar o memorizar las cosas.
- **Evaluación de opción múltiple en línea**, será la forma ideal de evaluar el conocimiento a través de preguntas con opción múltiple. La persona o instancia responsable de la evaluación proporciona varias opciones de respuesta.

El contenido de cada evaluación será elaborado por las áreas con el acompañamiento del Grupo de Trabajo, y sometido a consideración del Comité de Ética para su validación.

Las personas servidoras públicas y/o instancias responsables deberán elaborar informes anuales sobre los resultados de las evaluaciones realizadas, cobertura de la capacitación, promedios generales resultantes y tiempos y periodos destinados a la capacitación, los cuales deberán presentarlos al Comité de Ética del Instituto, con la finalidad de conocer el nivel de comprensión y conocimientos adquiridos con motivo de los cursos que se les hayan impartido.

De igual forma, realizarán informes anuales sobre los resultados de las evaluaciones realizadas a las personas servidoras públicas capacitadas, respecto a la percepción de los cursos de capacitación, tanto en su contenido como forma



de impartirlo; con la finalidad de proponer acciones de mejora a los cursos y se vean reflejados en una mayor comprensión de los multicitados Códigos.

## **6. Mecanismo para evaluar el apego o cumplimiento a través de la declaración inicial de aceptación y anual de cumplimiento de ambos códigos**

Con fundamento en lo establecido en el MNCIINE y en el Código de Ética, las personas servidoras públicas del INE deberán realizar ante el Órgano Interno de Control una declaración anual de cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética y de Conducta, al presentar su declaración de modificación patrimonial a través del Sistema DeclaralNE, siendo relevante señalar lo siguiente:

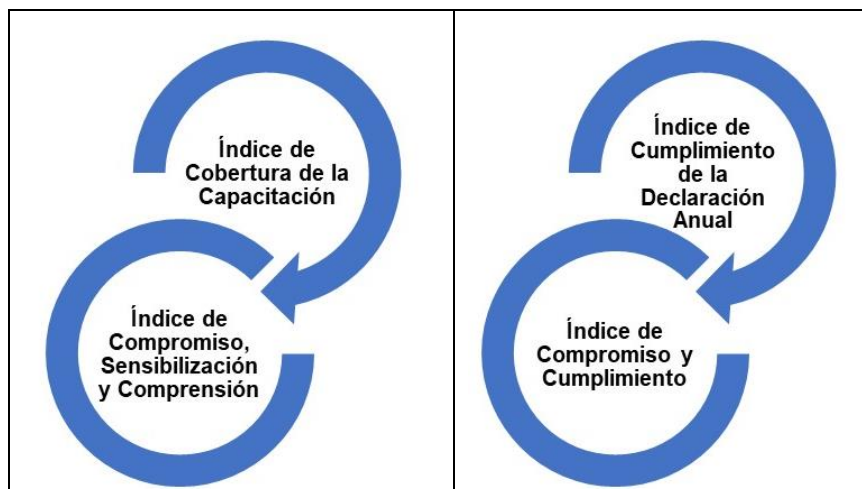
- a) Las personas servidoras públicas que ingresaron a partir del 1 de enero de 2020 y posteriormente a dicha fecha, deben de llevar a cabo una Declaración Inicial de Aceptación de Cumplimiento a través del sistema DeclaralNE.
- b) El Órgano Interno de Control del INE conocerá la cantidad de presentaciones de Declaración Inicial de Aceptación en DeclaralNE y la Captación de la Declaración Anual de Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública Electoral y del Código de Conducta, ambos del Instituto Nacional Electoral, y presentará al Comité de Ética informes anuales sobre los avances o resultados obtenidos.
- c) La Presidencia del Comité de Ética pondrá a disposición de la ciudadanía, en el portal de internet que se determine, un módulo específico y diferenciado de su sistema de recepción de denuncias, con el único fin de recibir aquellas denuncias relacionadas con posibles incumplimientos a los Códigos de Ética y de Conducta, de forma complementaria a las otras vías de recepción de denuncias que tenga el Comité de Ética.

## **7. Elementos de los componentes y evaluación de acciones**

Sobre los Elementos de los Componentes y Evaluación de Acciones, en el siguiente gráfico se presentan las propuestas de las principales características de los resultados que se deberán obtener de la evaluación de las acciones realizadas, índices de conocimiento y cumplimiento.

Figura 3. Gráfico de los elementos de los Componentes y Evaluación de Acciones

<b>Componente</b>	<b>Elemento</b>	<b>Componente</b>	<b>Elemento</b>
Capacitación	Conocimiento	Apego	Cumplimiento



Fuente: Elaboración propia

Para obtener los índices de conocimiento y cumplimiento propuestos, cada responsable que determine el Comité de Ética para realizar las evaluaciones de los componentes, deberá elaborar el método para su medición y evaluación; deberá determinar los indicadores de conocimiento y cumplimiento correspondientes.

Inicialmente se sugiere utilizar los siguientes indicadores:

<b>INDICADOR 1:</b> Porcentaje de personas servidoras públicas que rindieron su declaración anual de cumplimiento de los códigos de Ética y de Conducta.	<b>Medición Anual</b>
--	-----------------------

Cantidad de personas servidoras públicas que rindieron su declaración anual de cumplimiento de los códigos.	x 100 =	Índice de cumplimiento de la Declaración Anual
Cantidad total de personas servidoras públicas que laboraron el año anterior en el INE.		

<b>INDICADOR 2:</b> Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en ética, conducta e integridad.	<b>Medición Anual</b>
---	-----------------------

Cantidad de personas servidoras públicas capacitadas	x 100 =	Índice de cobertura satisfactoria de la capacitación
Cantidad total de personas servidoras públicas del INE que se planeó capacitar.		

<b>INDICADOR 3:</b> Percepción de la calidad y resultados de la capacitación en ética, conducta e integridad a todo el personal.	<b>Medición Anual</b>
--	-----------------------

Calidad y utilidad de contenidos.	Calificación del 1 al 5	Índice de compromiso,
Calidad y utilidad de los medios utilizados.		

Suficiencia del tiempo de capacitación.	por reactivo y promedio general	sensibilización y comprensión adquiridos resultado de la capacitación
Nivel de comprensión adquirido por parte de las personas compañeras en mi área de trabajo.		
Nivel de sensibilización y compromiso adquiridos por parte de las personas compañeras en mi área de trabajo		
Nivel de impacto institucional.		

<b>INDICADOR 4:</b> Porcentaje de compromiso y cumplimiento.	<b>Medición Anual</b>
--	-----------------------

Total de personas servidoras públicas del Instituto - Total de quejas y denuncias recibidas por violaciones a los códigos.	x 100 =	Índice de compromiso y cumplimiento
Total de personas servidoras públicas del Instituto que laboraron en el ejercicio anterior.		

## 8. Conclusiones

El Instituto Nacional Electoral dispone de una diversa y extensa normatividad que regula temas relacionados con el apoyo y fortalecimiento de la ética, conducta e integridad de su personal, orientada principalmente para dar cumplimiento a:

- ✓ La observancia de principios rectores que rigen el servicio público.
- ✓ La actuación ética y responsable de las personas servidoras públicas.
- ✓ La elaboración e implementación de programas de capacitación, permanente o especial.
- ✓ El desarrollo e implementación de herramientas informáticas apropiadas para la instrumentación de las evaluaciones de conocimientos generales y específicos.
- ✓ La utilización de herramientas y esquemas de difusión y comunicación institucionales.
- ✓ La presentación de declaraciones de aceptación y cumplimiento de los códigos de Ética y Conducta.
- ✓ La implementación de políticas, programas y proyectos de igualdad de género y no discriminación en el marco de los principios, valores y directrices de la función pública establecidos en el Código de Ética y los estándares de comportamiento del Código de Conducta.
- ✓ El cumplimiento del Procedimiento laboral disciplinario.
- ✓ El cumplimiento de los principios, valores y reglas de integridad que rigen la actuación del personal: Códigos de Ética y de Conducta.
- ✓ El establecimiento, difusión y operación de una línea de ética o mecanismo de denuncia anónima y confidencial de hechos contrarios a la ética, normas de conducta e integridad que puedan sucederse en el Instituto;
- ✓ La recepción y sustanciación de quejas o denuncias, en su caso, la aplicación de sanciones administrativas.

- ✓ El cumplimiento a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y demás disposiciones legales o normativas aplicables.

Por lo anterior, resulta relevante implementar acciones permanentes, fundamentadas en la sensibilización, capacitación y evaluación, a fin de que, en su aplicación, la toma de decisiones se realice en forma clara, precisa y objetiva, fortaleciendo el apego a los valores y conductas que se requiere de las personas servidoras públicas del INE.

La Capacitación y la Evaluación del Conocimiento, Comprensión, Apego o Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública Electoral y del Código de Conducta del INE, deberá realizarse por la DEA, con el acompañamiento del OIC, tomando como referencia una serie de indicadores, a fin de medir con la mayor precisión que sea posible, el impacto de las estrategias y acciones que se realicen.

Finalmente, se requiere definir e instruir a las instancias responsables para coordinar e implementar los componentes, elementos, acciones por realizar y evaluaciones registrados, así como para reportar, en cada sesión que celebre el Comité de Ética, los informes integrados de los avances y resultados de las actividades y mediciones realizadas.

**El presente documento constituye un anexo del acuerdo INE/CE/02/2021 aprobado en la Primer Sesión Ordinaria 2021 del Comité de Ética del INE, misma que tuvo verificativo el 12 de marzo de 2021.**