



Modelo de Mecanismo de Evaluación que permita contribuir a un conocimiento integral de sus Códigos de Ética y de Conducta.





Índice

Presentación.....	3
Marco Legal.....	4
Metodología.....	5
Diseño del instrumento de evaluación.....	9
Instrumentos del mecanismo de evaluación.....	10
Estrategias de evaluación.....	14
Resultados esperados.....	15
Recomendaciones.....	15





Presentación

El fortalecimiento de los valores éticos y conductuales en el servicio público es crucial para prevenir actos de corrupción, fomentar la rendición de cuentas y garantizar un servicio imparcial, transparente y eficiente. Este proyecto, alineado con las políticas estatales anticorrupción, contribuirá al desarrollo de una cultura ética en el ejercicio público.

La Prioridad 15 de la Política Anticorrupción del Estado de Tlaxcala (PAET)¹ señala que se deberán implementar programas de capacitación permanente y de sensibilización sobre la importancia del servicio público y la ética e integridad pública, por lo que se estableció la Línea de Acción 11.2.1. del Programa de Trabajo Anual del Comité Coordinador 2024 - 2025 para su cumplimiento a través de “diseñar un proyecto que contenga un instrumento o mecanismo de evaluación dirigidos a las personas servidoras públicas que permitan contribuir a un conocimiento integral de sus Códigos de Ética y de Conducta”.²

Los Códigos de Ética y Conducta en los entes públicos son instrumentos para promover valores y principios en el servicio público, fortaleciendo la transparencia gubernamental y la confianza ciudadana. Esta línea de acción busca crear un mecanismo o instrumento de evaluación dirigido a las personas servidoras públicas para medir y fortalecer su conocimiento, entendimiento y aplicación de dichos códigos.

Este proyecto tiene como objetivo identificar el nivel de conocimiento de los principios y valores contenidos en los códigos de ética, así como detectar áreas de oportunidad en la difusión y capacitación sobre estos.

¹ Cfr. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala No. 42, Cuarta Sección, *Acuerdo mediante el cual el Comité Coordinador del Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala aprueba la Política Anticorrupción del Estado de Tlaxcala*, octubre 14 de 2020 <https://publicaciones.tlaxcala.gob.mx/indices/Peri42-4a2020.pdf>.

² Cfr. Programa de Trabajo Anual del Comité Coordinador 2024 – 2025 en <https://saetlax.org/programas-de-trabajo-anuales/>





Marco Legal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Código de Ética y Código de Conducta del ente público correspondiente





Metodología

Con el objetivo de fortalecer la integridad institucional en materia de ética y conducta, se implementa la siguiente metodología bajo el enfoque del Ciclo de Deming (Plan-Do-Check-Act), un modelo de mejora continua utilizado en procesos de evaluación y gestión pública.

El ciclo PDCA permite diseñar, implementar, verificar y ajustar mecanismos que no solo diagnostiquen el grado de conocimiento del Código de Ética y de Conducta por parte de las personas servidoras públicas, sino que también generen acciones correctivas y preventivas para su efectiva apropiación y aplicación en el desempeño diario.

A través de este enfoque, se busca garantizar que el proceso de evaluación no sea un ejercicio aislado, sino una herramienta de gestión estratégica que contribuya a promover comportamientos alineados con los valores institucionales, detectar brechas en el conocimiento de los códigos de ética, reforzar el desempeño de actividades con base en principios de integridad y consolidar prácticas de mejora continua.

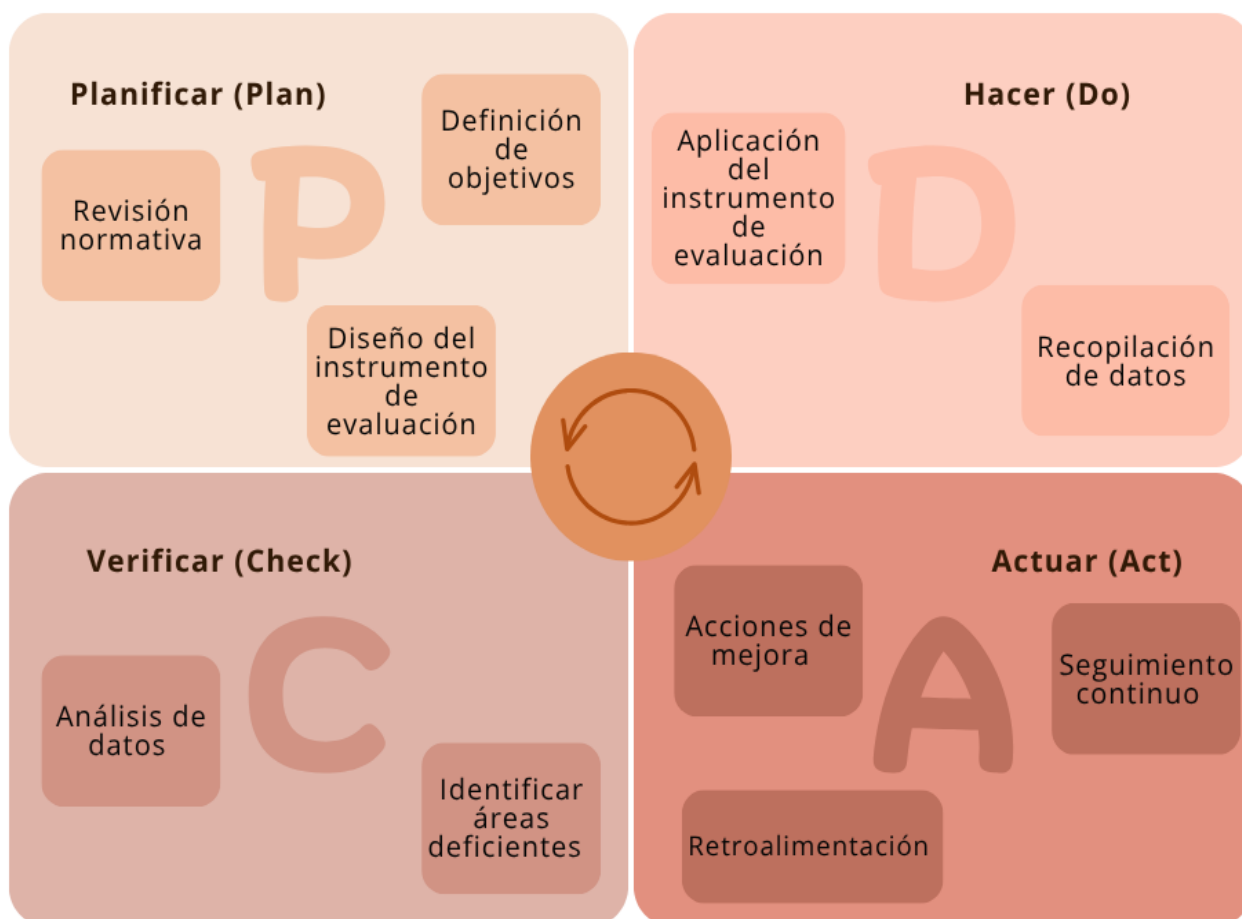
La metodología contempla cuatro etapas:

- 1. Planificar:** Se identifican áreas de mejora, se establecen objetivos y se desarrollan planes de acción para lograrlos.
- 2. Hacer:** Se implementan los planes de acción a pequeña escala, generalmente en un entorno controlado o de prueba.
- 3. Verificar:** Se evalúan los resultados de la implementación, se analizan los datos y se comparan con los objetivos establecidos.
- 4. Actuar:** Se toman medidas correctivas o preventivas basadas en los resultados de la etapa de verificación. Si los resultados son positivos, se estandariza la mejora. Si no, se ajusta el plan y se repite el ciclo.





Este enfoque cíclico permite que los resultados de la evaluación no se limiten a un momento específico, sino que retroalimenten permanentemente las políticas de ética pública institucional.



Planificar

En esta primera etapa, el objetivo es diseñar un proceso estructurado que permita evaluar el conocimiento y la aplicación del Código de Ética y de Conducta. Para ello, se realizará una revisión normativa de los códigos vigentes en los entes públicos correspondientes, identificando los principios, valores y comportamientos establecidos en dichos documentos.





Asimismo, se diseñará el instrumento de evaluación, que consistirá en un cuestionario conformado por:

- Preguntas de opción múltiple y de verdadero/falso para valorar el conocimiento normativo;
- Escenarios hipotéticos para evaluar la aplicación práctica;
- Y una sección final con una escala de valoración, con preguntas como: ¿Conoces tu Código de Ética y de Conducta? (Sí/No).

Hacer

Una vez desarrollado el cuestionario, este será aplicado a una muestra representativa de personas servidoras públicas, en formato digital o físico. Se orientará a los participantes sobre el propósito de la evaluación y la importancia de responder con honestidad. Además, se establecerá un plazo para su entrega con el fin de recopilar los datos necesarios para su análisis posterior.

Verificar

Tras la aplicación del cuestionario, se procederá al análisis de los resultados con el fin de identificar los niveles de conocimiento y las áreas de mejora. Para ello, se realizará:

- Un **análisis cuantitativo**, calificando las respuestas y asignando puntajes según su precisión y profundidad;
- Y un **análisis cualitativo**, revisando las respuestas abiertas y los escenarios éticos, con el objetivo de detectar patrones de razonamiento o confusiones frecuentes.

Estos resultados permitirán comparar los hallazgos con los objetivos establecidos e identificar las áreas donde el conocimiento o la aplicación del Código resultan insuficientes.





Actuar

Finalmente, con la información obtenida, se procederá a tomar decisiones informadas para mejorar el conocimiento y la aplicación del Código de Ética y de Conducta. Se brindará a cada participante un informe individual con sus resultados y recomendaciones personalizadas a manera de retroalimentación; se actualizarán los programas de formación y sensibilización conforme a las áreas de mejora identificadas; y se establecerán mecanismos para evaluar la efectividad de las acciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario.





Diseño del instrumento de evaluación

El instrumento de evaluación estará conformado por preguntas de conocimiento conceptual, análisis de casos prácticos, autoevaluación y sugerencias para medir el grado de conocimiento teórico de los principios, valores y normas del Código de Ética y de Conducta; identificar la capacidad de análisis y resolución ética frente a dilemas reales o hipotéticos; evaluar la percepción sobre la importancia y aplicación de dichos códigos en el entorno laboral; así como detectar áreas de oportunidad para diseñar acciones formativas o reforzamiento institucional.

Conocimiento conceptual: Preguntas de opción múltiple sobre principios éticos, valores y normas contenidas en los Códigos.

Casos prácticos: Estudios de escenarios hipotéticos en los que se identifique la conducta correcta conforme al Código de Ética.

Autoevaluación: Preguntas reflexivas para evaluar su compromiso con el cumplimiento de los valores éticos.





Instrumentos del mecanismo de evaluación

1. Cuestionario de conocimiento conceptual

Formato: En línea o físico

Contenido: Preguntas de opción múltiple o abiertas sobre los principios, valores, obligaciones y prohibiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta.

Ejemplo de preguntas:

- *¿Qué principio establece el Código de Ética para guiar la actuación de las personas servidoras públicas?*
 - Imparcialidad
 - Transparencia
 - Legalidad
 - Todos los anteriores
- *¿Cuál es el propósito principal del Código de Ética?*
 - Sancionar a quienes incumplen la normatividad
 - Regular los trámites administrativos de los ciudadanos
 - Establecer principios y valores que guíen la actuación pública
 - Promover beneficios económicos para la administración pública
- *¿Qué acción debe realizarse ante un conflicto de interés?*
 - Ignorarlo y continuar con la actividad
 - Declararlo ante la autoridad correspondiente
 - Solicitar asesoría externa sin notificarlo
 - Evitar cualquier acción relacionada y no informar
- Según el Código de Conducta, ¿qué acciones constituyen faltas graves de ética en el servicio público?
Respuesta abierta
- *¿Qué principio establece que las personas servidoras públicas deben abstenerse de utilizar su cargo para obtener beneficios personales?*
 - Legalidad
 - Eficiencia





- *Integridad*
- *Confidencialidad*
- *¿Cuál de los siguientes es un valor fundamental contenido en los Códigos de Ética del servicio público?*
 - *Competitividad*
 - *Integridad*
 - *Eficiencia económica*
 - *Innovación tecnológica*

2. Cuestionario de casos prácticos

Formato: En línea o físico

Contenido: Casos prácticos con preguntas de respuesta abierta orientadas a identificar la capacidad de aplicar el código en situaciones concretas.

Ejemplo de preguntas:

- *En su lugar de trabajo, usted observa que una compañera o compañero no cumple con los principios de imparcialidad en una decisión administrativa. Explique cómo actuaría según los principios del Código de Ética:*

Respuesta abierta

- *¿Qué haría si, en el ejercicio de sus funciones, detecta posibles actos de corrupción en su área?*

Respuesta abierta

- *Un ciudadano ofrece un regalo a cambio de acelerar un trámite. ¿Qué indica el Código de Ética que debe hacer usted en este caso?*

Respuesta abierta

- *Usted detecta que un superior jerárquico utiliza recursos públicos para fines personales. ¿Cómo procedería de acuerdo con el Código de Conducta?*





Respuesta abierta

- *Si recibe instrucciones para realizar una acción que considera contraria a los principios éticos del servicio público, ¿cómo respondería?*

Respuesta abierta

3. Autoevaluación

Formato: En línea o físico

Propósito: Identificar la percepción que tiene la persona sobre sus conocimientos y conducta ética en el entorno laboral.

Ejemplo de preguntas:

- *¿Conoces tu Código de Ética y de Conducta?*
 - *Sí*
 - *No*
- *¿Aplicarías los principios y valores del código en una situación ética compleja?*
 - *Sí*
 - *No*
- *¿Ha leído completamente el Código de Conducta aplicable a su institución?*
 - *Sí*
 - *No*
- *¿Considera que el cumplimiento del Código de Ética mejora la confianza ciudadana en el servicio público?*
 - *Sí*





- No
- *¿Enfrenta dificultades para aplicar los principios del Código de Ética en su trabajo diario?*
 - Sí
 - No





Estrategias de evaluación

Los indicadores para evaluar los conocimientos serán medidos por el porcentaje de aciertos obtenidos en las preguntas de conocimiento conceptual y el nivel de compromiso reflejado en el cuestionario de casos prácticos.

La sección final del instrumento de evaluación incorpora un mecanismo de valoración simple y directo, que permite cuantificar el nivel de familiaridad que la persona servidora pública tiene con el Código de Ética y de Conducta.

Este mecanismo consiste en una serie de preguntas cerradas de respuesta binaria (Sí/No), en las cuales:

- Cada respuesta afirmativa (Sí) se valora con **1 punto**
- Cada respuesta negativa (No) se valora con **0 puntos**

La suma total de puntos obtenidos representa un indicador del conocimiento declarado sobre aspectos fundamentales del Código de Ética, tales como:

- Reconocimiento del contenido del Código
- Conocimiento de los principios y valores que lo integran
- Identificación de canales de denuncia
- Aplicación del Código en el entorno laboral

Interpretación general del puntaje:

- **Mayoría de puntos:** Conocimiento pleno declarado.
- **Puntaje medio:** Conocimiento parcial, requiere fortalecimiento.
- **Puntaje bajo:** Conocimiento deficiente, se recomienda capacitación inmediata.

Este sistema de puntuación facilita el análisis comparativo entre personas, áreas o niveles jerárquicos, y proporciona una base objetiva para diseñar estrategias de sensibilización y formación más eficaces.





Resultados esperados

- Diagnóstico sobre el nivel de conocimiento y aplicación del Código de Ética.
- Identificación de patrones de conducta institucional.
- Recomendaciones para fortalecer la capacitación en ética pública.
- Diseño de estrategias de reforzamiento para fomentar una cultura de integridad.

Recomendaciones

Se recomienda que el cuestionario sea aplicado como parte del Programa de Trabajo Anual del Comité Coordinador del Sistema Anticorrupción 2025 - 2026 y se contabilice el número total de entes públicos para su validación estadística.

Los resultados serán recopilados y presentados en un informe en el que se identifiquen los niveles de conocimiento y comprensión de los Códigos de Ética y Conducta.

Con base en los resultados obtenidos, se identificará el estado actual respecto al conocimiento de los códigos de ética en los entes públicos para detectar áreas de oportunidad.

