



Metodología para el monitoreo y evaluación de desempeño de los Comités de Ética de los Entes Públicos del Estado de Tlaxcala.





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

En el marco del fortalecimiento de la integridad pública, la ética institucional y la cultura de rendición de cuentas, los Comités de Ética constituyen un pilar fundamental para la prevención de conductas contrarias a los valores del servicio público.

Estos comités promueven el comportamiento ético, la aplicación del Código de Conducta, la prevención de conflictos de interés y la consolidación de ambientes laborales libres de violencia, discriminación y corrupción.

No obstante, la eficacia de dichos comités depende de su desempeño real: su funcionamiento, capacidad de respuesta y aplicación de principios de igualdad, género y derechos humanos. Por ello, se vuelve indispensable diseñar una metodología estandarizada que permita monitorear y evaluar su desempeño, garantizando procesos de mejora continua y transparencia.

Este proyecto responde al compromiso establecido por el Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala de impulsar acciones de integridad pública y cumplir con la Prioridad 19 de la Política Anticorrupción del Estado de Tlaxcala (PAET), que señala el diseñar e implementar un mecanismo de evaluación del desempeño de los Comités de Ética, asegurando que este se fundamente en la Perspectiva de Género, el Enfoque de Derechos Humanos y el Principio de Igualdad y No Discriminación.

Este proyecto tiene como objetivo diseñar e implementar una metodología integral de monitoreo y evaluación para medir el desempeño de los Comités de Ética de los entes públicos del Estado de Tlaxcala, incorporando la Perspectiva de Género, el Enfoque de Derechos Humanos y el Principio de Igualdad y No Discriminación; tal como lo señala la Línea de Acción 9.1.1. del Programa de Trabajo Anual del Comité Coordinador 2025 - 2026.





Marco Legal

Internacional

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Local

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala
- Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala





- Ley que Garantiza el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Tlaxcala
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Tlaxcala
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala.





Objetivos

Objetivo General

Diseñar e implementar una metodología integral de monitoreo y evaluación para medir el desempeño de los Comités de Ética de los entes públicos del Estado de Tlaxcala, incorporando la Perspectiva de Género, el Enfoque de Derechos Humanos y el Principio de Igualdad y No Discriminación.

Objetivos Específicos

- Establecer criterios e indicadores estandarizados para medir la efectividad y eficiencia de los Comités de Ética.
- Evaluar el grado de cumplimiento de las funciones y atribuciones establecidas por la normatividad aplicable.
- Incorporar la transversalización de la perspectiva de género y derechos humanos en el funcionamiento de los comités.
- Generar información confiable y comparable para orientar decisiones institucionales y políticas de integridad.
- Promover la rendición de cuentas y la transparencia mediante la publicación periódica de los resultados de evaluación.
- Fomentar la mejora continua a través de planes de acción derivados de los resultados del monitoreo.





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.

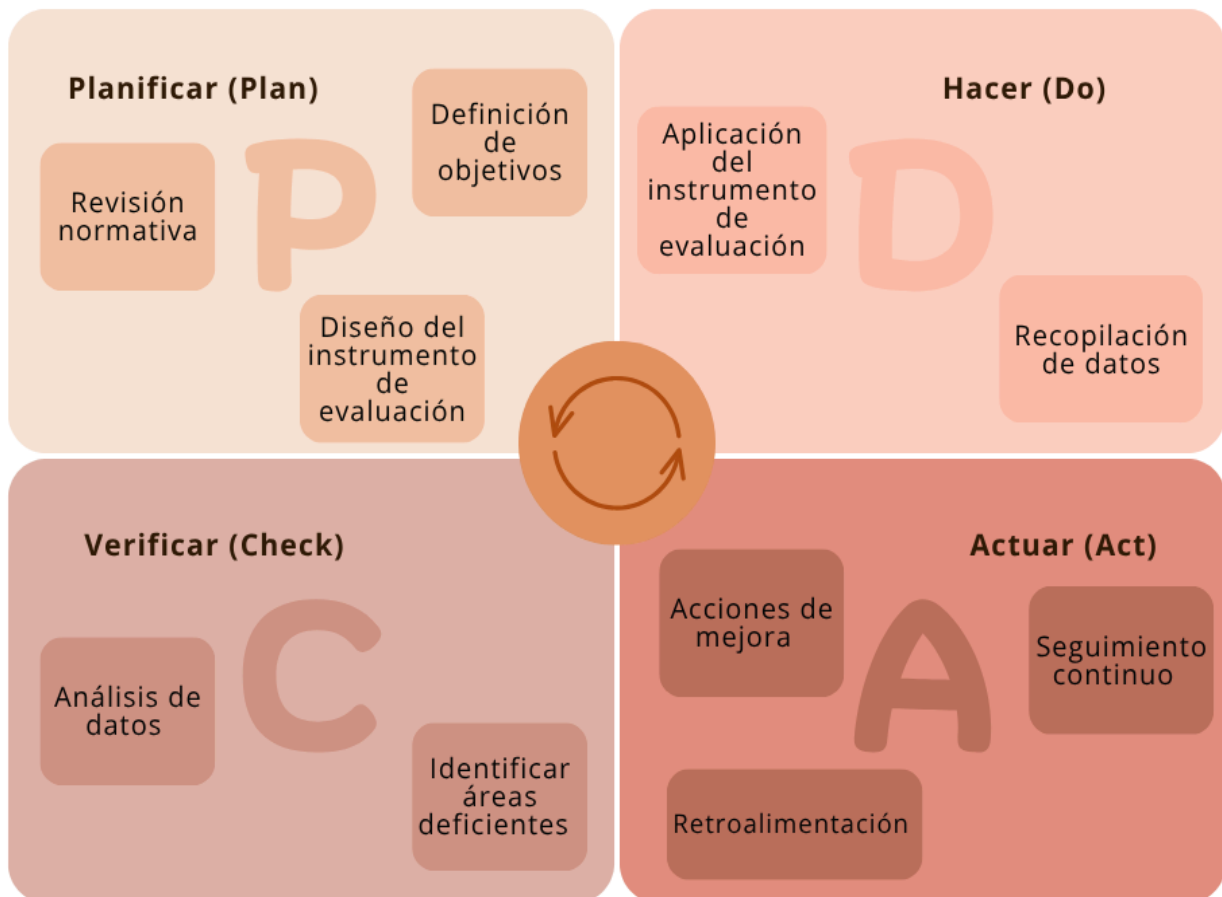


Imagen 1. Cuadro del Ciclo de Deming.
Elaborado por la SEsAET.

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.





Evaluación del desempeño institucional de los Comités de Ética

La metodología incorpora un enfoque de evaluación multinivel que permite analizar no únicamente el conocimiento individual del Código de Ética, sino también el desempeño operativo y preventivo de los Comités de Ética como instancias institucionales.

Para ello, la evaluación se desarrollará en tres niveles complementarios:

Nivel 1. Evaluación del conocimiento ético institucional

Mide el grado de conocimiento y apropiación del Código de Ética y Conducta por parte de las personas servidoras públicas.

Nivel 2. Evaluación del funcionamiento del Comité de Ética

Analiza el cumplimiento de sus atribuciones mediante la revisión de:

- Sesiones realizadas conforme al programa anual
- Seguimiento de acuerdos
- Acciones de difusión ética y capacitaciones promovidas
- Atención de consultas o casos éticos
- Implementación de medidas preventivas

Nivel 3. Evaluación de impacto institucional

Permite identificar cambios derivados de la actuación del Comité, tales como:

- Mejora en la percepción de integridad institucional
- Reducción de conductas contrarias a la ética pública
- Incremento en el uso de mecanismos de orientación ética
- Fortalecimiento de ambientes laborales libres de violencia y discriminación

Este enfoque garantiza que la evaluación trascienda el diagnóstico individual y se constituya como una herramienta de mejora organizacional.





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

- Implementación de un mecanismo estandarizado de evaluación del desempeño de los Comités de Ética en los entes públicos del Estado de Tlaxcala.
- Diagnóstico estatal sobre el nivel de conocimiento, apropiación y aplicación del Código de Ética y Conducta.
- Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad en el funcionamiento de los Comités de Ética.
- Generación de indicadores comparables entre entes públicos que permitan monitoreo periódico.
- Fortalecimiento de programas de capacitación con enfoque de género, derechos humanos e igualdad.
- Mejora progresiva del clima organizacional y de la cultura de integridad institucional.
- Consolidación de un sistema de mejora continua basado en resultados de evaluación.
- Incremento en la confianza institucional y en la prevención de riesgos de corrupción y conductas contrarias a la ética pública.

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.





Conclusión

La presente metodología constituye un instrumento técnico orientado a fortalecer el desempeño de los Comités de Ética como mecanismos preventivos dentro del Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala.

Su implementación permitirá transitar de esquemas reactivos hacia modelos preventivos basados en evidencia, evaluación continua y mejora institucional, consolidando a los Comités de Ética como instancias activas en la promoción de la integridad pública.

Al integrar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación, el mecanismo garantiza que la ética pública se ejerza bajo estándares inclusivos y respetuosos de la dignidad humana.

Asimismo, la aplicación periódica del ciclo de mejora continua permitirá generar información estratégica para el diseño de políticas públicas, fortalecer la cultura organizacional y contribuir al cumplimiento de los objetivos de la Política Anticorrupción del Estado de Tlaxcala.

Con ello, el Estado avanza hacia instituciones más transparentes, íntegras y orientadas al servicio público.

