



**Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y
Prevención de Conflictos de Interés Inmegen
Indicadores de Cumplimiento y
Desempeño 2017**

1

No.	Nombre	definición	Fórmula de cálculo	Unidad de Medida	Tipo
1	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, ni, bajo ningún pretexto o motivo, dan referencias indebidas a otras personas	<i>(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de igualdad y no discriminación (preg. 23)) * 10 / Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética</i>	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta
2	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de transparencia	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos están comprometidos en atender oportunamente las solicitudes de acceso a la información pública y, por otro lado, protegen los datos personales que la institución solicita a los ciudadanos debido a sus funciones y que, por tal motivo, están bajo su custodia	<i>(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Transparencia (preg. 29)) * 10 / Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética</i>	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta
3	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de rendición de cuentas	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos asumen con responsabilidad el ejercicio de su empleo, e informan, explican y justifican las razones de sus acciones y decisiones. Por ello se someten a la evaluación y al escrutinio por parte de la ciudadanía respecto al desarrollo de sus funciones.	<i>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Rendición de Cuentas (preg. 30) * 10 / Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética</i>	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta
4	Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año	<i>Número de acciones de difusión efectuadas / Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia) * 100</i>	Porcentaje	Actuación del CEPCI
5	Índice de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual	Indica el porcentaje de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	<i>Número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido / Número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual recibidas durante el año) * 100</i>	Porcentaje	Actuación del CEPCI



**Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y
Prevenición de Conflictos de Interés Inmegen
Indicadores de Cumplimiento y
Desempeño 2017**

6	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevenición de Conflictos de Interés	Refiere el grado de cumplimiento de CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo	<i>Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia / Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia</i> * 100	Porcentaje	Actuación del CEPCI
---	--	---	--	------------	---------------------