



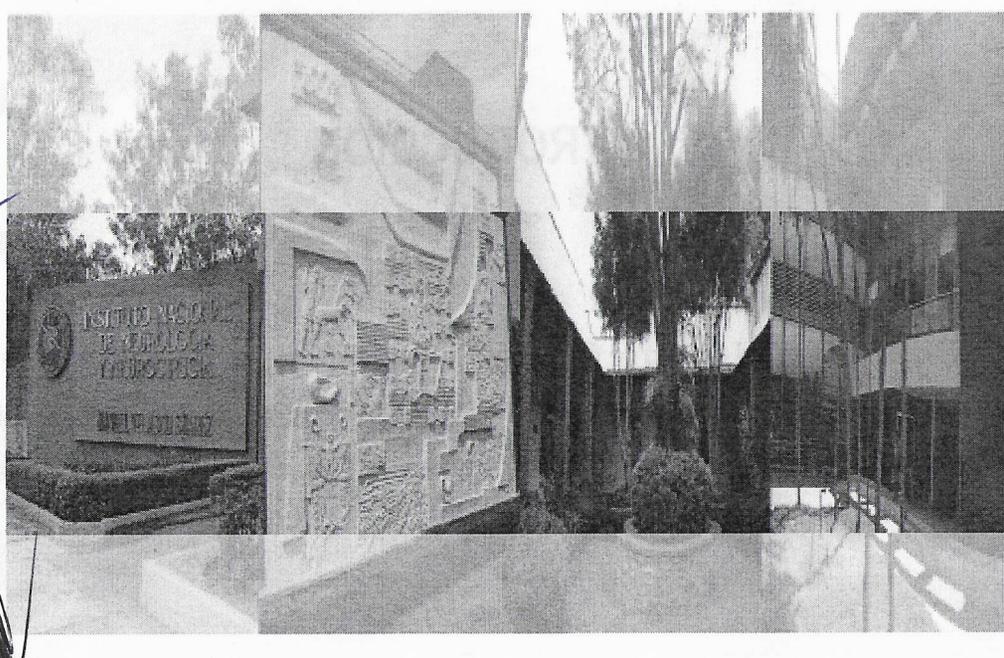
# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIRUGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)



*Roberto Isaac Rodríguez*

*Alc. Navarro*

*Cecilia...  
Ana Lidia...*

*Rafael...*

*...*

*Esabella...*

*Alejandra...  
Cabrero*

### INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y LA ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

*Ara Laura...*

*con 1 voto en contra de Legalidad  
por Principio de Legalidad*

*1 de mayo 2019  
Alejandra Sánchez*

*Chenda Onk...  
01/04/2019*

*...*



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

**INTRODUCCIÓN**

Con la finalidad de poder evaluar el cumplimiento del Código de Conducta y la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) en el cumplimiento de sus funciones sustantivas, se establecen los presentes Indicadores, los cuales se encuentran ligados a las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo del Comité en cuestión y se encuentran diseñados de conformidad a los Lineamientos Generales establecidos por la Secretaría de la Función Pública.



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIRUGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

### INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de poder evaluar el cumplimiento del Código de Conducta y la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) en el cumplimiento de sus funciones sustantivas, se establecen los presentes Indicadores, los cuales se encuentran ligados a las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo del Comité en cuestión y se encuentran diseñados de conformidad a los Lineamientos Generales establecidos por la Secretaría de la Función Pública.

*[Handwritten marks: a circle around a signature and a large 'A' inside a circle]*

*[Handwritten signatures and initials]*



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

### TABLA DE INDICADORES

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
1	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Principio de Legalidad	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos someten su actuación a lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones y sólo hacen lo que las normas les establecen	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Legalidad (pre. 09)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta
2	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Principio de Honradez	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos se conducen con rectitud y no obtienen beneficios personales indebidos, ni solicitan o aceptan dádivas u obsequios de nadie	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Honradez (preg. 10)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
3	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Principio de Lealtad	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos tienen vocación de servir a la sociedad e impulsar el bienestar de la población, aún por encima de sus intereses personales.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de lealtad (preg. 11)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta
4	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Principio de Imparcialidad	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos dan el mismo trato a todas las personas, y no conceden privilegios o preferencias a nadie, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para ejercer sus funciones, o tomar decisiones de manera objetiva	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Imparcialidad (preg. 12)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta



**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)**

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
3	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Principio de Lealtad	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos tienen vocación de servir a la sociedad e impulsar el bienestar de la población, aún por encima de sus intereses personales.	$\frac{\left( \text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de lealtad (preg. 11)} \right) * 100}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}}$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta
4	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Principio de Imparcialidad	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos dan el mismo trato a todas las personas, y no conceden privilegios o preferencias a nadie, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para ejercer sus funciones, o tomar decisiones de manera objetiva	$\frac{\left( \text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Imparcialidad (preg. 12)} \right) * 100}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}}$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
5	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Principio de Eficiencia	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos evitan desperdiciar y gastar injustificadamente los recursos humanos, materiales y financieros que la institución les brinda para el desarrollo de sus actividades y procurar alcanzar las metas institucionales, a través del uso responsable y racional de los recursos públicos.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Eficiencia (preg. 13)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Cumducta
6	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Interés Público	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos actúan siempre buscando la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad, por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Interés Público (preg. 14)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
7	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de Respeto a los Derechos Humanos	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos respetan los Derechos Humanos de todas las personas y de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada quien, los garantizan, promueven y los protegen.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Respeto a los Derechos Humanos (preg. 15)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta
8	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Igual y no Discriminación	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN 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 preferencias indebidas a otras personas.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Igualdad y no Discriminación (preg. 16)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
7	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de Respeto a los Derechos Humanos	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos respetan los Derechos Humanos de todas las personas y de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada quien, los garantizan, promueven y los protegen.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Respeto a los Derechos Humanos (preg. 15)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta
8	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Igual y no Discriminación	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN 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 preferencias indebidas a otras personas.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Igualdad y no Discriminación (preg. 16)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
9	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Equidad de Género	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género (preg. 17)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta
10	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Integridad	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN respecto al grado en que los mismos actúan de manera congruente con los principios éticos del servicio público, y en todo momento se aprecia el compromiso de reflejar una ética que responda al interés público y que genere ante la ciudadanía certeza de su correcto desempeño	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Integridad (preg. 18)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
11	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Transparencia	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN. 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.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Transparencia (preg. 19)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta
12	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Rendición de Cuentas	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN. 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.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Rendición de Cuentas (preg. 20)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta



**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)**

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
11	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Transparencia	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN. 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.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Transparencia (preg. 19)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta
12	Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Rendición de Cuentas	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INNN. 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.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Rendición de Cuentas (preg. 20)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \right) * 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Conducta



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
13	Índice de percepción sobre el cumplimiento de acciones de capacitación	Porcentaje de eficiencia en la implementación de acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programas para el año	$\left( \frac{\text{Número de acciones de capacitación efectuadas}}{\text{Número de acciones de capacitación incluidas en el Programa Anual de Trabajo CEPCI en el año de referencia.}} \right) * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
14	Índice de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Nivel de cobertura acumulada de los programas y cursos sobre el tema de en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés respecto al total de servidores públicos del organismo	$\left( \frac{\text{Total de servidores públicos capacitados en los temas de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés a partir de la integración del CEPCI}}{\text{Total, de servidores públicos del organismo}} \right) * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
15	Índice de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año	$\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Total, de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
16	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	$\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia.}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
15	Índice de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año	$\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Total, de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
16	Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año	$\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia.}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
17	Índice de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidores públicos del organismo que declaran recordar que en su dependencia o entidad el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés envió mensajes o colocó carteles o avisos sobre los temas de ética e integridad pública en el año	$\frac{\text{Número de servidores públicos que sí recuerdan que en su centro de trabajo les enviaron mensajes o se colocaron carteles para difundir los temas de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés (preg. 21)}}{\text{Número de servidores públicos que contestaron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
18	Suscripción de compromiso con el Código de Conducta	Porcentaje de los servidores públicos que han suscrito el compromiso de respetar y cumplir el Código de Conducta de la Institución	$\frac{\text{Número de servidores públicos que han ratificado el compromiso de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta.}}{\text{Total, de servidores públicos del organismo}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
19	Índice de eficacia en la atención de denuncias	Indica el porcentaje de denuncias que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, dentro de los plazos establecidos en el año	$\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflictos de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflictos de interés recibidas durante el año}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
20	Índice de eficacia en la atención de denuncias por Hostigamiento o Acoso Sexual	Indica el porcentaje de denuncias en materia de Hostigamiento o Acoso Sexual que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	$\frac{\text{Número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido.}}{\text{Número de denuncias en materia de Hostigamiento o Acoso Sexual recibidas durante el año}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIROGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
19	Índice de eficacia en la atención de denuncias	Indica el porcentaje de denuncias que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, dentro de los plazos establecidos en el año	$\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflictos de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflictos de interés recibidas durante el año}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
20	Índice de eficacia en la atención de denuncias por Hostigamiento o Acoso Sexual	Indica el porcentaje de denuncias en materia de Hostigamiento o Acoso Sexual que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	$\frac{\text{Número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido.}}{\text{Número de denuncias en materia de Hostigamiento o Acoso Sexual recibidas durante el año}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
21	Índice de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral	Indica el porcentaje de denuncias en materia de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	$\frac{\text{Número de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son presentadas ante el CEPCI en el año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
22	Brecha de género en la atención de denuncias	Mide la diferencia del tiempo que le toma al CEPCI atender las denuncias presentadas por mujeres, respecto al que le toma atender las denuncias presentadas por hombres	$\frac{\text{Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por mujeres}}{\text{Número de denuncias presentadas por mujeres}} - \frac{\text{Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por hombres}}{\text{Número de denuncias presentadas por hombres}}$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIROGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
23	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Refiere el grado de cumplimiento del CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo	$\frac{\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia}}{\text{Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
24	Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas	Mide la atención que el CEPCI brinda para la adecuada y oportuna ejecución de las opiniones y recomendaciones que emite en el año	$\frac{\text{Número de opiniones y recomendaciones emitidas a cuya adecuada y oportuna implementación el CEPCI diÓ seguimiento durante el año de referencia}}{\text{Número de opiniones y recomendaciones emitidas por el CEPCI en el año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)**

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
23	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Refiere el grado de cumplimiento del CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo	$\frac{\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia}}{\text{Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
24	Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas	Mide la atención que el CEPCI brinda para la adecuada y oportuna ejecución de las opiniones y recomendaciones que emite en el año	$\frac{\text{Número de opiniones y recomendaciones emitidas a cuya adecuada y oportuna implementación el CEPCI dió seguimiento durante el año de referencia}}{\text{Número de opiniones y recomendaciones emitidas por el CEPCI en el año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI



**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)**

No.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
25	Índice de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Mide el cumplimiento de la obligación de privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública generada o a cargo del CEPCI	$\frac{\text{Número de documentos del CEPCI que son de difusión obligatoria que han sido publicados en el portal de internet del organismo}}{\text{Número de documentos del CEPCI cuya difusión en el portal de Internet es obligatoria}} * 100$	Porcentaje	Cumplimiento del CEPCI



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

1. Sabe Usted de la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

SI  NO

2. Conoce Usted los Servidores Públicos que integran el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

SI  NO

3. Tiene Usted conocimientos del mecanismo que debe seguir para presentar una queja ante el CEPCI

SI  NO

4. Conoce Usted el contenido de los Códigos de Conducta y de Ética de los Servidores Públicos del INNN

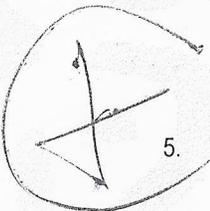
SI  NO

5. Ha recibido Usted un ejemplar de los Códigos de Conducta y de Ética de los Servidores Públicos.

SI  NO

6. Ha recibido Usted capacitación sobre los principios y valores contenidos en los Códigos de Conducta y de Ética de los Servidores Públicos.

SI  NO



*Handwritten signatures and marks:*  
- A large signature 'MTC' written vertically.  
- A signature 'P' written vertically.  
- A signature 'X' written horizontally.  
- A signature 'R' written vertically.



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

7. Conoce Usted el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual.

SI

NO

8. Conoce Usted el Servidor Público que funge como Consejero para la atención de las denuncias por Hostigamiento y Acoso Sexual.

SI

NO

9. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades de las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones jurídicas (**Principio de Legalidad**).

SI

NO

10. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia se conducen con rectitud sin utilizar el empleo, cargo o comisión para obtener o pretender algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros. (**Principio de Honradez**).

SI

NO

11. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia mantienen un firme compromiso con los valores y principios que contienen los Códigos de Conducta y de Ética (**Principio de lealtad**).

SI

NO

12. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia tiene una actuación sin concesión de preferencias o privilegios hacia otras personas, institución pública o privada (**Principio de Imparcialidad**).

SI

NO

*Handwritten signature*



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

13. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones para alcanzar las metas institucionales mediante el uso responsable y claro de los recursos *públicos* (**Principio de Eficiencia**).

SI

NO

14. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia actúan buscando siempre la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad, por encima de intereses y beneficios particulares ajenos a la satisfacción colectiva (**Valor de Interés Público**).

SI

NO

15. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia son libres e idénticos en materia de derechos y dignidad, fomentan dentro de la Comunidad Institucional una cultura libre de tratos inhumanos, denigrantes o crueles hacia los trabajadores, pacientes, familiares y proveedores (**Valor de los Derechos Humanos**).

SI

NO

16. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia actúan evitando toda discriminación motivada por el origen étnico, la nacionalidad, género, edad, discapacidad, o por cualquier otra condición social o personal; que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (**Valor de Igualdad y no Discriminación**).

SI

NO

17. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia, reciben el mismo trato sin importar el género, teniendo los mismos derechos y oportunidades de crecimiento laboral. (**Valor de Equidad de Género**)

SI

NO



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIRUGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

13. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones para alcanzar las metas institucionales mediante el uso responsable y claro de los recursos *públicos* (**Principio de Eficiencia**).

SI

NO

14. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia actúan buscando siempre la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad, por encima de intereses y beneficios particulares ajenos a la satisfacción colectiva (**Valor de Interés Público**).

SI

NO

15. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia son libres e idénticos en materia de derechos y dignidad, fomentan dentro de la Comunidad Institucional una cultura libre de tratos inhumanos, denigrantes o crueles hacia los trabajadores, pacientes, familiares y proveedores (**Valor de los Derechos Humanos**).

SI

NO

16. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia actúan evitando toda discriminación motivada por el origen étnico, la nacionalidad, género, edad, discapacidad, o por cualquier otra condición social o personal; que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (**Valor de Igualdad y no Discriminación**).

SI

NO

17. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia, reciben el mismo trato sin importar el género, teniendo los mismos derechos y oportunidades de crecimiento laboral. (**Valor de Equidad de Género**)

SI

NO



## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

18. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia, actúan con honestidad y de manera congruente con los Principios Éticos del Servicio atendiendo siempre la verdad, fomentando la credibilidad de la sociedad y una cultura de confianza y apego a la verdad. (**Valor de Integridad**)

SI

NO

19. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia, permiten y garantizan el acceso a la información gubernamental, de forma responsable y clara, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación (**Valor de Transparencia**).

SI

NO

20. Considera Usted que los Servidores Públicos de esta Dependencia, asumen con responsabilidad el ejercicio de su empleo, e informan, explican y justifican las razones de sus acciones y decisiones (**Valor de Rendición de Cuentas**)

SI

NO

21. El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés ha utilizado algún medio escrito para hacer la difusión en materia de Ética e Integridad Pública en el año.

SI

NO

*[Handwritten marks: a circle with an 'X' and a scribble]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIROGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

# GLOSARIO

### **Código de Conducta:**

Instrumento emitido por el Titular del Instituto para orientar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la institución.

### **Código de Ética:**

Documento dirigido a los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal emitido por la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto del 2015.

### **Corresponsabilidad:**

Responsabilidad común a dos o más personas quienes comparten una obligación o compromiso.

### **Diligencia:**

Cuidado y esmero en la ejecución del trabajo encomendado.

### **Discriminación:**

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o por cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

### **Eficiencia:**

Capacidad de ejercer el servicio público aprovechando los conocimientos, experiencia y recursos con los que se cuenta, con el propósito de lograr la satisfacción de la ciudadanía.



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIRUGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

### GLOSARIO

**Código de Conducta:**

Instrumento emitido por el Titular del Instituto para orientar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la institución.

**Código de Ética:**

Documento dirigido a los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal emitido por la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto del 2015.

**Corresponsabilidad:**

Responsabilidad común a dos o más personas quienes comparten una obligación o compromiso.

**Diligencia:**

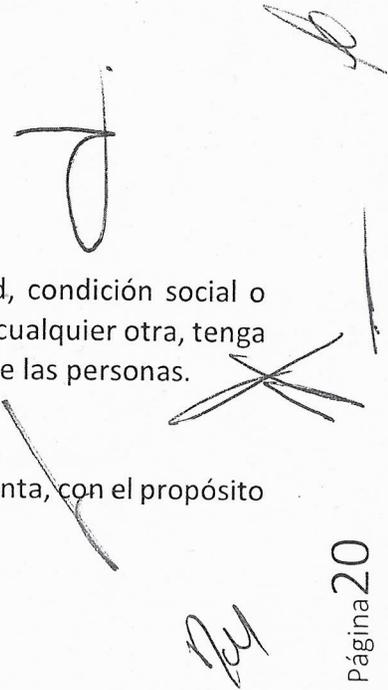
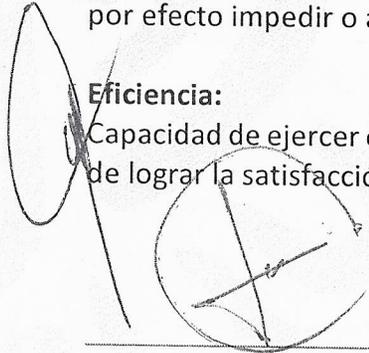
Cuidado y esmero en la ejecución del trabajo encomendado.

**Discriminación:**

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o por cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**Eficiencia:**

Capacidad de ejercer el servicio público aprovechando los conocimientos, experiencia y recursos con los que se cuenta, con el propósito de lograr la satisfacción de la ciudadanía.





# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

### **Eficacia:**

Es la capacidad de lograr un objetivo o una meta establecida, en lugar, tiempo, calidad y cantidad.

### **Ética:**

Rama de la filosofía que se ocupa del estudio racional de la moral, la virtud y el deber, poniendo énfasis en el actuar humano.

### **Equidad:**

Principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Incluye como parte de sus ejes el respeto y la garantía de los derechos humanos, así como la igualdad de oportunidades.

### **Equidad de Género:**

Significa que las mujeres y los hombres gozan de condiciones iguales en el ejercicio pleno de sus derechos humanos, en su posibilidad de contribuir al desarrollo nacional, político, económico social, cultural y así poderse beneficiar con sus resultados.

### **Honestidad:**

Consiste en conducir las acciones con apego a la verdad a fin de construir y/o fortalecer relaciones positivas con los demás y consigo mismo.

### **Igualdad de Género:**

Este término proviene de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la que el objetivo final es otorgar a las personas igualdad legal, cultural y social, asegurar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo, esto implica que los hombres y las mujeres deben recibir los mismos beneficios, recibir las mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto.

### **Imparcialidad:**

Es la actuación sin concesión de preferencias o privilegios hacia otra institución pública o privada o persona alguna.

### **Integridad:**

Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la y el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y apego a la verdad.



**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)**

**Justicia:**

Actuación que necesariamente se lleva a cabo en cumplimiento a las normas jurídicas inherentes a la función que se desempeña, con el propósito de aplicarlas de manera imparcial al caso concreto.

Es obligación de cada servidor público conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

**Lealtad:**

Obligación de fidelidad de las y los servidores públicos a la institución.

**Legalidad:**

Es el fiel cumplimiento y respeto de las Leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas que rigen la operación de la institución.

**Cultura de la Legalidad:**

Es la creencia compartida por una sociedad que el Estado de Derecho ofrece la mejor posibilidad a largo plazo de que sus derechos sean garantizados y sus objetivos sean alcanzados.

**Liderazgo:**

Capacidad de promover y aplicar valores y principios en la sociedad y en los lugares en los que desempeño mi empleo cargo y comisión, partiendo del ejemplo personal. El liderazgo también debe asumirse dentro de la institución pública correspondiente, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público.

**Lineamientos:**

Reglas generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético del personal al servicio público en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, emitidos por la Secretaría de la Función Pública, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y  
NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

### **Justicia:**

Actuación que necesariamente se lleva a cabo en cumplimiento a las normas jurídicas inherentes a la función que se desempeña, con el propósito de aplicarlas de manera imparcial al caso concreto.

Es obligación de cada servidor público conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

### **Lealtad:**

Obligación de fidelidad de las y los servidores públicos a la institución.

### **Legalidad:**

Es el fiel cumplimiento y respeto de las Leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas que rigen la operación de la institución.

### **Cultura de la Legalidad:**

Es la creencia compartida por una sociedad que el Estado de Derecho ofrece la mejor posibilidad a largo plazo de que sus derechos sean garantizados y sus objetivos sean alcanzados.

### **Liderazgo:**

Capacidad de promover y aplicar valores y principios en la sociedad y en los lugares en los que desempeño mi empleo cargo y comisión, partiendo del ejemplo personal. El liderazgo también debe asumirse dentro de la institución pública correspondiente, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público.

### **Lineamientos:**

Reglas generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético del personal al servicio público en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, emitidos por la Secretaría de la Función Pública, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.



**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)**

**Normas:**

Reglas que deben observarse por las y los servidores públicos en el ejercicio de las conductas, tareas, actividades o atribuciones propias de su empleo, cargo o comisión.

**Obligación:**

Vínculo que impone la ejecución de una conducta o actividad específica.

**Respeto:**

Característica consistente en otorgar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante, así como para reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

**Servidores(as) Públicos(as):**

Todos los servidores y servidoras públicos del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía y en general de la Administración Pública Federal.

**Transparencia:**

Permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la Ley. Implica también que las y los servidores públicos hagan uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

**Valores:**

Características que distinguen la actuación de las y los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.

Descarga este documento ingresando en: <http://www.innn.salud.gob.mx/interna/instituto/comiteetica.html>