

Descripción

Indicador No. 1			
Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Medio de verificación
Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Refiere el grado de cumplimiento de las actividades reportadas como realizadas en el IAA 2019 entre el No. de actividades planeadas en el PAT 2019 por 100.		Version electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité.
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo
Eficacia	Ascendente	Anual	Actuación del CEPCI
Determinación de la línea base y meta			
Línea base	Meta	Comentarios adicionales	
90%	90-100%	Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Principio de Eficiencia.	

Descripción

Indicador No. 2			
Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Medio de verificación
Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INM, respecto al grado en que éstos someten su actuación a lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones, y solo hacen lo que las normas les confieren.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Legalidad entre el Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética por 100.	Resultados de encuesta de satisfacción.
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo
Eficacia	Ascendente	Anual	Cumplimiento del Código de Ética
Determinación de la línea base y meta			
Línea base	Meta	Comentarios adicionales	
85%	85-95%	Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Principio de Legalidad.	

Descripción

Indicador No. 3				
Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Unidad de Medida	Medio de verificación
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 INM, 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.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Igualdad y No Discriminación entre el Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética por 100.	Porcentaje	Resultados de encuesta de satisfacción.
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo	
Eficacia	Ascendente	Anual	Cumplimiento del Código de Ética/ Código de Conducta	
Determinación de la línea base y meta				
Línea base	Meta	Comentarios adicionales		
86%	86-96%	Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Valor de Igualdad y No Discriminación.		

Descripción

Indicador No. 4				
Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Unidad de Medida	Medio de verificación
Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de rendición de cuentas	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del INM, 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.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Rendición de Cuentas entre el Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética por 100.	Porcentaje	Resultados de encuesta de satisfacción.
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo de Medición	
Eficacia	Ascendente	Anual	Cumplimiento del Código de Ética/ Código de Conducta	
Determinación de la línea base y meta				
Línea base	Meta	Comentarios adicionales		
84%	84-94%	Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Valor de Rendición de Cuentas.		

Handwritten initials and marks at the top of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Descripción

Indicador No. 5			
Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Unidad de Medida
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 INM, 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.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto a los Derechos Humanos entre el Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética por 100.	Porcentaje
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo de Medición
Eficacia	Ascendente	Anual	Cumplimiento del Código de Ética/ Código de Conducta
Determinación de la línea base y meta			
Meta			
80%	80-90%	Comentarios adicionales	
Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Valor de Respeto a los Derechos Humanos.			

Descripción

Indicador No. 6			
Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Unidad de Medida
Índice de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.	Porcentaje de eficacia en la implementación de las acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de acciones programadas para el año.	Número de acciones de capacitaciones efectuadas entre el número de acciones de capacitación incluidas en el PAT del CEPCI 2019 por 100.	Porcentaje
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo
Eficacia	Ascendente	Anual	Actuación del CEPCI
Determinación de la línea base y meta			
Meta			
80%	80-90%	Comentarios adicionales	
Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Principio de Eficiencia.			

Descripción

--	--	--	--

Indicador No. 7

Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Unidad de Medida	Medio de verificación
Índice de eficacia en la implementación de difusión.	Porcentaje de eficiencia en la implementación de la difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	Número de acciones de difusión efectuadas entre el número de acciones de difusión incluidas en el PAT del CEPCI 2019 por 100.	Porcentaje	Copia electrónica de materiales de divulgación.
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo	
Eficacia	Ascendente	Anual	Actuación del CEPCI	
Determinación de la línea base y meta				
Línea base	Meta	Comentarios adicionales		
70%	70-80%	Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Principio de Eficiencia.		

Indicador No. 8

Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Unidad de Medida	Medio de verificación
Índice general de eficacia en la atención de denuncias	Porcentaje de denuncias que son atendidas en el año por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, dentro de los plazos establecidos en el año.	Número de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidos por el CEPCI dentro del plazo establecido entre el número de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año por 100.	Porcentaje	Registro de quejas y denuncias
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo	
Eficacia	Ascendente	Anual	Actuación del CEPCI	
Determinación de la línea base y meta				
Línea base	Meta	Comentarios adicionales		
80%	100%	Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad.		

Handwritten initials and marks at the top of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Descripción

Indicador No. 9				
Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Unidad de Medida	Medio de verificación
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.	Número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidos por el CEPCI dentro del plazo establecido entre el número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual recibidas durante el año por 100.	Porcentaje	Registros de quejas y denuncias
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo	
Eficacia	Ascendente	Anual	Actuación del CEPCI	
Determinación de la línea base y meta				
Línea base	Meta	Comentarios adicionales		
80%	100%	Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad.		

Descripción

Indicador No. 10				
Nombre	Descripción general	Método de cálculo	Unidad de Medida	Medio de verificación
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.	Número de documentos del CEPCI que son difundidos en el portal de internet del Instituto entre el número de documentos del CEPCI cuya difusión en el portal de internet del Instituto es obligatoria por 100.	Porcentaje	Liga de internet
Dimensión	Sentido	Frecuencia de medición	Tipo	
Eficacia	Ascendente	Anual	Actuación del CEPCI	
Determinación de la línea base y meta				
Línea base	Meta	Comentarios adicionales		
80%	100%	Aspectos a medir tomando en cuenta la armonización de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad con el Código de Conducta del INM. Valor de Transparencia.		

Handwritten initials and marks at the top of the page.

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

MIEMBROS PROPIETARIOS TEMPORALES

Secretario Ejecutivo Propietario

Director de Área



Salvador Sánchez Olivares

Director de Organización y Evaluación del Desempeño

Secretario Ejecutivo Suplente

Subdirector de Área



Francisco Javier Solares San Germán

Subdirector de Estructuras y Normatividad

Representante Propietario del Nivel Jerárquico

Director General



Juan Carlos Rubio Castro

Director General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Representante Propietario del Nivel Jerárquico

Director General Adjunto

Representante Suplente del Nivel Jerárquico

Directora General Adjunta

Oscar Alfredo López Chan

Titular de la Oficina de Representación en Campeche

Carmen Ivonne Ramírez García

Directora General Adjunta de Administración de Recursos

Representante Propietario del Nivel Jerárquico
Director de Área



Tomas David Zavaleta Figueroa
Director de Control Operativo

Representante Propietaria del Nivel Jerárquico
Subdirectora de Área



Rebeca Merino Ordóñez
Subdirectora de Monitoreo de Aeropuertos e Instalaciones
Estratégicas

Representante Propietaria del Nivel Jerárquico
Jefa de Departamento



Ayme Ramirez Hernández
Jefa de Departamento de Trámite y Archivo Migratorio en
Hidalgo

Representante Suplente del Nivel Jerárquico
Directora de Área



Elizabeth Hernández Saldivar
Directora de Ingresos Migratorios

Representante Suplente del Nivel Jerárquico
Subdirectora de Área

Jessica Montserrat Aldana Ramírez
Subdirectora de Control Operativo Zona Norte

Representante Suplente del Nivel Jerárquico
Jefa de Departamento



Vanessa Ivette Serrano Morales
Jefa de Departamento de Clima Organizacional y Estimulos al Personal





Representante Propietario del Nivel Jerárquico

Enlace

Jorge Arnoldo Lozano González

Coordinador de Unidad en Áreas de Servicios Migratorios

Representante Propietario del Nivel Jerárquico

Operativo

Francisco Javier Abundis Escalante

Analista Especializado en Servicios Migratorios

Representante Propietario del Nivel Jerárquico

Operativo

María del Carmen Catalina Ramirez Peñaflo

Analista Especializado en Servicios Migratorios

Representante Suplente del Nivel Jerárquico

Enlace

Arturo Montoya Jiménez

Agente de Protección al Migrante "B"

Representante Suplente del Nivel Jerárquico

Operativo

Violeta Pineda López

Analista Especializado en Servicios Migratorios

Representante Suplente del Nivel Jerárquico

Operativo

Clara Badista Cervantes Clara

Analista Especializado en Servicios Migratorios



Representante Propietario del Nivel Jerárquico

Operativo

José Hugo Rocha Castañeda

Analista Especializado en Servicios Migratorios

Representante Suplente del Nivel Jerárquico

Operativo

Jacqueline Luna Alvarado

Asistente de Áreas de Servicios Migratorios

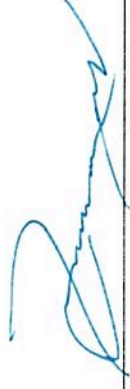
ASESORES

Representante del Órgano Interno de Control


Maria Del Carmen Vásquez Portillo

Subdirectora de Desarrollo de la Gestión Pública

Representante de la Dirección General Jurídica de Derechos Humanos y
Transparencia



Miguel Diaz Macias

Director de Legislación y Consulta

Representante de la Dirección de Administración de Personal

Directora de Área


Gabriela Patricia Cadena Lerdo De Tejada

Directora de Administración de Personal