SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

DIF Nacional
Oficialía Mayor
Dirección General de Recursos Humanos
GDRH 18-6

Oficio No. 231 000 00/ 237/2018

Ciudad de México a 26 de enero de 2018.

Acuse

MTRA. LAURA BARRERA FORTOUL
TITULAR DEL SISTEMA NACIONAL DIF
PRESENTE.

Con fundamento en los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", en específico al numeral 6 inciso o), última modificación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22/08/2017, en mi carácter de Presidente Suplente del Comité de Ética, me permito presentar el Informe Anual de Actividades del Comité correspondiente al periodo 2017.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
RECIBIDO
30 ENE 2018
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN EL SNDIF
HORA: 13:48 ANEXOS SI NO

LIC. CARLOS SALGADO ESPINOSA
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
Y PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

DIF Nacional Secretaría Particular de la Titular del Organismo
30 ENE 2018
RECIBIDO
Hora: 13:51 Por:

ACER

c.c.p. **Lic. Jesús Naime Libién.**- Oficial Mayor y Presidente del CEPCI.-Presente.
Lic. Efraín Cruz Morales.- Titular del Órgano Interno y Asesor del CEPCI.- Presente.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

Informe Anual de Actividades 2017

ÍNDICE

Tema	Página
1. El resultado alcanzado para cada actividad contemplada en el Programa Anual de Trabajo.	3
2. El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de interés, u otros temas relacionados.	3
3. Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso, del Código de Conducta.	4
4. Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad.	5
5. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.	5

Anexo 1. Informe de Actividades del Programa Anual de Trabajo
Anexo 2. Resultado de los Indicadores
Anexo 3. Reporte anual de denuncias recibidas

Con fundamento en los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" última modificación publicada en el D.O.F. el 22/08/2017, en específico al numeral 6, inciso o) que al respecto dice "Presentar en el mes de enero al titular de la dependencia o entidad o al órgano de gobierno de las entidades según corresponda y a la Unidad, así como en su caso al Comité de Control y Desempeño Institucional durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades..."

Por lo anterior se presenta el siguiente Informe Anual de Actividades (IAA) del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Sistema Nacional DIF del ejercicio fiscal 2017, el cual contiene los puntos y la información establecida en los Lineamientos anteriormente mencionados.

1. **El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el Programa Anual de Trabajo.**

En el Anexo 1 "Informe de Actividades del Programa Anual de Trabajo" se describen todas las actividades que se llevaron a cabo durante el año 2017, así como los resultados obtenidos y se nombran los medios de verificación.

2. **El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las Reglas de Integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de interés, u otros temas relacionados.**

Durante el ejercicio 2017 se impartieron 13 cursos de en sus dos diferentes modalidades: presencial y en línea, en temas de Código de Ética de las y los Servidores Públicos, Prevención de Conflictos de Interés, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad de género, Violencia de género, Igualdad y No Discriminación y Prevenir, atender y sancionar el Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
El total de personas servidoras públicas capacitadas es de 286.

En este mismo ejercicio fiscal, se organizaron 4 Cine-Debates en temas Discriminación, Equidad y Violencia de Género e Igualdad y No Discriminación, con los que se logró la sensibilización de 293 personas servidoras públicas.

3. Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso, del Código de Conducta.

El resultado de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética que realizó la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría ce la Función Pública al Sistema Nacional DIF, del 23 de octubre al 17 de noviembre, mediante la aplicación de cuestionarios e ectrónicos, fueron los siguientes:

Nombre:	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	**Administración Pública Federal**	**Sector**	**Sistema Nacional DIF**
Principios	Legalidad	8.57	8.44	**8.41**
	Honradez	8.51	8.32	**8.37**
	Lealtad	8.49	8.38	**8.34**
	Imparcialidad	8.35	8.25	**8.16**
	Eficiencia	8.46	8.33	**8.29**
Valores	Interés público	8.52	8.44	**8.37**
	Respeto	8.61	8.47	**8.4**
	Respeto a los Derechos Humanos	8.68	8.55	**8.5**
	Igualdad y no discriminación	8.63	8.54	**8.51**
	Equidad de Género	8.60	8.51	**8.54**

Valores	Entorno Cultural y Ecológico	8.54	8.39	**8.31**
	Integridad	8.52	8.39	**8.32**
	Cooperación	8.53	8.35	**8.21**
	Liderazgo	8.25	8.07	**7.95**
	Transparencia	8.60	8.42	**8.42**
	Rendición de Cuentas	8.45	8.25	**8.25**

Promedio de evaluación: 8.33

4. **Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad.**

En este ejercicio fiscal, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Sistema Nacional DIF no solicitó ninguna recomendación a la UEIIPCI con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses.

5. **Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.**

Durante el presente año, la Secretaría Ejecutiva apoyó en los trabajos de identificación de procesos susceptibles de corrupción del Organismo, y de acuerdo a los resultados arrojados se sugirió que las personas servidoras públicas de las áreas que identificaron en sus áreas dichos procesos, fueran capacitadas en los temas del Código de Ética de los Servidores Públicos y Prevención de Conflictos de Interés. Motivo por el cual del 23 de octubre al 3 de noviembre, tomaron dicha capacitación.

Mediante oficio emitido por el Presidente Suplente del CEPCI sugirió que, con base en los resultados de los trabajos que se realizaron para la identificación de los riesgos de integridad del ejercicio fiscal 2018, se continúe con la capacitación concretamente en temas de Principios Constitucionales, Reglas de Integridad, Valores y se les invite a conocer y difundir el Código de Conducta Institucional, así como la existencia de la Línea Ética de Delación, específicamente en las áreas que detectaron

procesos susceptibles de corrupción, con el objetivo de que todas las y los servidores públicos adscritos a las áreas que intervienen en dichos procesos, conozcan y comprendan las normas de comportamiento bajo las que deberán conducir el desempeño de sus empleos, en virtud de que la ética institucional se ve reflejada directamente en la imagen y reputación del Organismo, generando confianza en la ciudadanía sobre la importancia de la acción gubernamental y contribuye a la percepción de que los recursos públicos están siendo utilizados en el propósito para el cual fueron asignados.

El presente **Informe Anual de Actividades 2017** se elabora para dar la debida constancia documental y consta de 9 hojas por un lado. Es firmado al calce y al margen por personas integrantes y asesoras del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Sistema Nacional DIF que aprobaron su contenido en la 3era. Sesión Ordinaria celebrada el 20 de diciembre de 2017.

PRESIDENTE SUPLENTE DEL CEPCI EN EL SNDIF

LIC. CARLOS SALGADO ESPINOSA
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

SUPLENTE DEL TITULAR DEL OIC, EN CALIDAD DE ASESOR DEL CEPCI

LIC. CECILIA MARÍA DEL CARMEN LARA ARROYO
TITULAR DEL ÁREA DE AUDITORÍA PARA EL DESARROLLO Y MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN EL SNDIF

ASESOR SUPLENTE

LIC. GUILLERMO SALVADOR RODRÍGUEZ ZAMORA
DIRECTOR DE DESARROLLO NORMATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS

ASESOR SUPLENTE

LIC. ANTONIO MUNIVE GUEVARA
DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL

MTRO. RAÚL RAFAEL ANAYA NÚÑEZ
DIRECTOR GENERAL DE
PROFESIONALIZACIÓN DE LA ASISTENCIA
SOCIAL

MIEMBRO PROPIETARIA TEMPORAL

MTRA. LORENA LAGARDE GONZÁLEZ
DIRECTORA DE ASUNTOS
INTERNACIONALES

MIEMBRO PROPIETARIA TEMPORAL

LIC. IVONE HABIB NICOLÁS
DIRECTORA DE VINCULACIÓN Y GESTIÓN
ESTRATÉGICA

MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL

C.P. TEODORO RAZO GARCÍA
SUBDIRECTOR DE INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN EN OFICIALÍA MAYOR

MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL

JESÚS OSCAR FLORES LUNA
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS ESTRATÉGICOS EN LA UNIDAD DE ATENCIÓN A POBLACIÓN VULNERABLE

MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL

C.P. ÁNGEL ORTEGA MONTOYA
SOPORTE ADMINISTRATIVO "C" DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN A POBLACIÓN VULNERABLE

MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL

MELQUIADES CHÁVEZ ÁNGELES
SOPORTE ADMINISTRATIVO "C" DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

SECRETARIA EJECUTIVA

ANA CECILIA ESPINOSA RANGEL
DIRECTORA DE ÁREA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

SALUD

DIF Nacional

ANEXO I: INFORME DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL TRABAJO
SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (SNDIF)

Fecha de aprobación: 20 de diciembre de 2017

NO	EJE	OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD	NOMBRE DEL ARCHIVO DEL MECANISMO DE VERIFICACIÓN	AUTOEVALUACIÓN ESCALA 0 AL 100
1	Capacitación y Sensibilización	Capacitar y sensibilizar a las y los servidores públicos en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta con el objetivo de que puedan conocerlos y vivirlos a fin de que pueda facilitarse denunciar las conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta.	Capacitar y sensibilizar al 10% del personal del SNDIF en materia de principios constitucionales, valores y reglas de integridad para el ejercicio de la función pública.	Llevar a cabo una plenaria de capacitación y sensibilización en la que se aborden temas específicos de principios constitucionales, valores y reglas de integridad para el ejercicio de la función pública.	1) Este Organismo ofreció cursos de capacitacion en Código de Ética de los Servidores Públicos y Prevención de Conflictos de Interés. 2) Dentro del proceso para la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 se impartió una capacitación en temas de Igualdad y No Discriminación, Protocolo de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. 3) Se organizaron 4 Cine-Debates en temas de violencia y discriminación de género. 4) Debido a la problemática derivada de los sucesos ocurridos el 19 de septiembre, la plenaria que la UEIPPCI tenía programado impartir el día 5 de octubre fue cancelada. En todo momento se mantuvo contacto con la UEIPPCI para la reprogramación de la plenaria, misma que no se logró programar para este ejercicio fiscal.	Lista de asistencia.	1.1) Lista de asistencia a cursos de capacitación Código de Ética y Prevención de Conflictos de Interés 1.2) Lista de asistencia curso NMX-R-025-SCFI-2015 1.3) Lista de asistencia Cine-Debate 1 1.4) Lista de asistencia Cine-Debate 2 1.5) Lista de asistencia Cine-Debate 3 1.6) Lista de asistencia Cine-Debate 4 1.7) Correo contacto UEIPPCI	100
2	Capacitación y Sensibilización	Realizar acciones que impulsen o fomenten la capacitación y la sensibilización del personal en materia específica de respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género y la Prevención a la Discriminación.	Capacitar a las y los servidores públicos del SNDIF en materia de en materia específica de respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género y la Prevención a la Discriminación.	Gestionar con el área de Capacitación que se consideren dentro de Programa Anual de Capacitación temas específicos de Respeto a los Derechos Humanos, de Igualdad de género y Prevención de la Discriminación.	Mediante Atenta Nota se solicitó al Área de Capacitación que dentro del PAC 2017 fueran considerados los siguientes temas: Derechos Humanos, Igualdad de género y prevención de la discriminación.	Listas de asistencia.	2.1) Lista de asistencia curso Igualdad de género 2.2) Lista de asistencia curso el Derecho de Igualdad Y No Discriminación 2.3) Constancias del curso Claves para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2.4) Lista de asistencia al curso Código de Ética 2.5) Lista de asistencia al curso 2 Código de Ética 2.6) Constancias curso Por Una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres 2.7) Constancias curso 2 Por Una Vida Libre de Violencia 2.8) Lista de asistencia curso Prevención de Conflictos de Interés 2.9) Lista de asistencia curso 2 Prevención de Conflictos de Interés 2.10) Constancias curso Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso sexual y Hostigamiento Sexual	100
3	Difusión o Divulgación	Difundir la existencia del CEPCI como órgano encargado de velar por la observancia y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todas las y los servidores públicos.	Implementar una campaña de difusión a fin de que las y los servidores públicos del SNDIF tengan conocimiento de la existencia del CEPCI y sobre las personas que lo conforman.	Realizar una campaña de difusión interna que busque dar a conocer los nombres y puestos de las y los miembros propietarios y suplentes que conforman el CEPCI. Publicar en la IntraDIF y mediante soportes en línea la existencia y directorio del CEPCI.	Se elaboró un Directorio de Integrantes del CEPCI el cual se encuentra publicado permanentemente tanto en IntraDIF como en la Página Institucional. La existencia del Directorio fue dado a conocer mediante la publicación de soportes en línea.	Soportes en línea. Publicación del directorio de integrantes del CEPCI en IntraDIF.	3.1) Soporte en línea y publicación del Directorio en IntraDIF y Página Institucional.	100
4	Difusión o Divulgación	Dar a conocer los requisitos que requiere la/el servidor público para poder comender a un puesto dentro del CEPCI.	Diseñar y publicar una infografía que explique las características mínimas a tener para poder ser candidato/a al CEPCI	Elaborar una infografía de difusión interna en la que se expliquen las características mínimas a tener para poder ser considerado como candidato/a	Se publicó un soporte en línea con las características mínimas a tener para poder ser considerado (a) como candidato (a), aunque este Organismo solicitó posteriormente autorización para realizar el proceso de renovación del Comité en el último bimestre de 2018.	Cartel de la infografía Soportes en línea.	4.1) Soporte en línea. Características mínimas candidatos (as)	100

SALUD

Anexo I: Informe de Actividades del Programa Anual Trabajo
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)

DIF Nacional

Fecha de aprobación: 20 de diciembre de 2017

NO	LINE	OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD	NOMBRE DEL ARCHIVO DEL MECANISMO DE VERIFICACIÓN	AUTOEVALUACIÓN ESCALA 0 AL 100
5	Difusión o Divulgación	Realizar acciones de divulgación encaminadas a que las y los servidores públicos conozcan, comprendan y tomen como guía el contenido del Código de Conducta, valores y reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública.	Implementar una campaña permanente de difusión del Código de Conducta, valores y reglas de integridad.	Publicar trimestralmente mediante soportes en línea una campaña de difusión que busque presentar, el Código de Conducta Institucional, valores y las reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública.	Se publicaron soportes en línea mediante los cuales se difundieron las reglas de integridad, valores y valores específicos del SNDIF. También se publicó la campaña SOY DIF Nacional con mensajes basados en las Reglas de Integridad.	Soportes en línea.	5.1) Publicación de valores específicos 5.2) Publicación de la Campaña SOY DIF Nacional 5.3) Publicación Reglas de Integridad 5.4) Publicación de Valores	100
6	Difusión o Divulgación	Desarrollar infografías o imágenes gráficas que orienten a las y los servidores públicos sobre la forma en que deben presentar las denuncias ante el CEPCI, y el proceso al que quedarán sujetas hasta su resolución.	Diseñar y publicar una infografía a fin de que las y los servidores públicos del SNDIF conozcan el procedimiento de atención a denuncias presentadas ante el CEPCI.	Elaborar una secuencia de pasos gráfica y de fácil entendimiento a fin de dar a conocer el procedimiento de atención que le dará el CEPCI a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta. Este debe ser claro y sencillo y debe difundirse mediante soportes en línea.	Se diseñó un soporte en línea a fin de dar a conocer a todo el personal de forma clara y sencilla el procedimiento del CEPCI para la atención de denuncias por incumplimiento al Código de Conducta.	Infografía. Soportes en línea de la publicación de la infografía.	6.1) Publicación Procedimiento Denuncias	100
7	Mejora de procesos	Desarrollar acciones que puedan incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior del SNDIF.	Contar con un Diagnóstico por Dirección General donde se identifiquen procesos o áreas sensibles de corrupción y se delimite la actuación de las y los servidores públicos en situación de riesgo.	Formular sugerencias al Comité de Control y Desempeño Institucional, para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta. Numeral 6 inciso j) de los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de las y los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" D.O.F. 20/08/2015	Mediante oficio la sugerencia que realiza el CEPCI es que, con base en los resultados de los trabajos que se realizarán para la identificación de los riesgos de integridad del ejercicio fiscal 2018, se continúe con la capacitación concretamente en temas de principios constitucionales, reglas de integridad, valores y se les invite a conocer y difundir en el Código de Conducta Institucional, así como la existencia de la Línea Ética de Delación, específicamente en las áreas que detecten PROCESOS SUSCEPTIBLES DE CORRUPCIÓN, con el objetivo de que todas las y los servidores públicos adscritos a esas áreas, que intervienen en dichos procesos conozcan y comprendan las normas de comportamiento bajo las que deberán conducir el desempeño de sus empleos, ya que la ética institucional se ve reflejada directamente en la imagen y reputación de nuestro Organismo, generando confianza en la ciudadanía sobre la importancia de la acción gubernamental y contribuye a la percepción de que los recursos públicos están siendo utiliza	Documento mediante el cual se formularon las observaciones y/o recomendaciones al COCODI	7.1) Oficio sugerencia	100
				El CEPCI divulgará las principales áreas de oportunidad en los procesos, a fin de que todas las y los servidores públicos puedan identificarlas y sean reportadas al CEPCI.	La Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), apoyó en los trabajos de identificación de procesos susceptibles de corrupción del Organismo en el presente año y de acuerdo a los resultados arrojados se sugirió que las personas servidoras públicas de las áreas que identificaron en sus áreas dichos procesos, fueran capacitadas en los temas del Código de Ética de los Servidores Públicos y Prevención de Conflictos de Interés, motivo por el cual del 23 de octubre al 3 de noviembre, tomaron dicha capacitación	Documento de divulgación.	7.2) Correo electrónico sugerencia capacitación	100
8	Mejora de procesos.	Otorgar reconocimientos o premios a servidoras y servidores públicos del SNDIF, en reconocimiento a prácticas o conductas ejemplares en materia de Ética e Integridad Pública o Prevención de Conflictos de Interés.	Continuar con el Programa de Reconocimiento a la Integridad en el SNDIF a fin de que anualmente se reconozca a las y los servidores públicos o a las Unidades o áreas Administrativas.	Emitir la Convocatoria para invitar a todas las Unidades Administrativas del SNDIF a participar en el Programa de Reconocimiento a la Integridad con el objetivo objetivo fundamental reconocer al personal que demuestre conductas sobresalientes apegadas a los principios y valores específicos establecidos en el Código de Conducta Institucional. Los reconocimientos serán entregados en un sesión del CEPCI y su publicará mediante soportes en línea.	Se emitió el oficio circular no. 231 000 00/27/2017 dirigido a todas la Unidades Administrativas del Organismo, mediante el cual se envió la Convocatoria para participar en el Programa de Reconocimiento a la Integridad 2017. La entrega de los reconocimientos se realizará el día de la y el Trabajador DIF.	Evidencia de la convocatoria. Evidencia de Unidades o personas reconocidas.	8.1) Oficio Convocatoria 8.2) Propuestas enviadas	100

SALUD

Anexo I: Informe de Actividades del Programa Anual Trabajo
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)

DIF Nacional

Fecha de aprobación: 20 de diciembre de 2017

NO.	ODS	OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD	NOMBRE DEL ARCHIVO DEL MECANISMO DE VERIFICACIÓN	AUTOEVALUACIÓN ESCALA DEL 100
9	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI.	Contar con un Código de Conduta Institucional armonizado y actualizado con la legislación aplicable que oriente y de certeza plena a sus servidoras y servidores públicos.	Mantener actualizado el Código de Conducta Institucional	Realizar revisiones semestrales al contenido del Código de Conducta Institucional a efecto de mantenerlo actualizado con la legislación aplicable.	Conforme a lo indicado en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2017 de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2017, se realizó revisión y actualización del Código de Conducta Institucional, la primera modificación fue aprobada durante la segunda sesión 2017 y la segunda modificación se propone sea aprobada durante la tercera sesión 2017. Mediante la publicación de los soportes en línea en los cuales se difundieron las reglas de integridad y los valores se invitaba al personal a consultar el Código de Conducta Institucional.	Acta de la Sesión donde fue aprobada la revisión. Liga de publicación del Código de Conducta Institucional actualizado. Soportes en línea.	9.1) Acta de la 2da. Sesión 2017	100
10	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI.	Presentar un Informe Anual de Actividades del CEPCI a fin de informar el cumplimiento de las actividades programadas.	Elaborar y presentar un informe anual de actividades en el mes de enero mismo que deberá apegarse a lo establecido en los Lineamientos	Elaborar y presentar en el mes de enero a la o el Titular del SNDIF y a la UEEPCI, así como al COCODI durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, el informe anual de actividades mismo que deberá apegarse a lo establecido en los Lineamientos.	En la 3era. Sesión del CEPCI se presenta el IAA 2017 para su aprobación, mismo que será entregado en el mes de enero a la Titular, al COCODI y la SFP.	Acta de la Sesión donde fue aprobado el IAA 2017. IAA 2017.	SE PRESENTARÁ EL ACTA DE LA 3ERA. SESIÓN Y EL ACUSE DEL OFICIO MEDIANTE EL CUAL SEA PRESENTADO	100
11	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI.	Contar con Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI actualizadas que den certeza a los procedimientos del CEPCI.	Ratificar o actualizar las Bases del CEPCI en el SNDIF	Realizar revision a las Bases de Integración, Organización y funcionamiento a fin de que el CEPCI determine si se ratifica su contenido o se actualiza. El documento que contenga las Bases debe ser cargado en el SSECCOE.	Conforme a lo indicado en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2017 de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2017, se actualizaron y aprobaron la Bases de Integración, Organización y Funcionamiento en la primera sesión 2017.	Acta de la sesión donde las Bases fueron ratificadas o actualizadas.	11.1) Acta dela 1era. Sesión 2017, numeral VII.	100
12	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI.	Contar con un Directorio de Integrantes del CEPCI actualizado y registrado en el SSECCOE	Realizar validaciones y actualizaciones al Directorio de miembros del CEPCI en el SSECCOE	Realizar la captura inicial, así como las sucesivas validaciones y, en su caso, actualizaciones del directorio de las y los miembros propietarios, suplentes e invitados del CEPCI en el SSECCOE y reportarlo a la UEEPCI.	Conforme a lo indicado en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2017 de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2017, se realizaron las actualizaciones del Directorio en el SSECCOE en las fechas establecidas y se realizó una última actualización de los últimos cambios registrados en el mes de noviembre del presente año.	Correos electrónicos mediante los cuales se informó a la UEEPCI la captura y validación del directorio.	12.1) Directorio. Actualizaciones SSECCOE	100

SALUD

ANEXO I: INFORME DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL TRABAJO
SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (SNDIF)

DIF Nacional

Fecha de actualización: 20 de diciembre de 2017

NO.	RIR	OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD	NOMBRE DEL ARCHIVO DEL MECANISMO DE VERIFICACIÓN	AVANCE ACUMULADO ESCALA DE 0 AL 100
13	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI.	Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el Acuerdo.	Celebrar al menos 3 sesiones al año.	Emitir las convocatorias; preparar la documentación que se presentará y, en su caso, discutirá; elaborar las actas de las sesiones.	El CEPCI en el SNDIF celebró las 3 sesiones anuales especificadas en los lineamientos, de las cuales se generaron acuerdos mismos que fueron cumplidos y se aprobaron todos los documentos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2017 de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2017.	Convocatorias y actas de las sesiones.	13.1) Convocatorias 1era. sesión. 13.2) Convocatoria 2da. sesión. 13.3) Convocatoria 3era. sesión 13.4) Actas de la 1era. sesión 13.5) Acta de la 2da. sesión	100
14	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI.	Colaborar con la UEEPCI en la atención a los temas comunes de ambas instancias.	Colaborar en la convocatoria a las y los servidores públicos del SNDIF a que atiendan la invitación a responder por lo menos un cuestionario en línea desarrollado por la UEEPCI.	Emitir las invitaciones; dar seguimiento a la respuesta y participación de las y los servidores públicos, proponer a la UEEPCI estrategias específicas para impulsar la atención de los servidores públicos de la institución; etc.	Conforme al procedimiento indicado por la UEIPPCI, a partir del 23 de octubre, las invitaciones a contestar el cuestionario fueron enviadas por correo electrónico, también se generó un oficio de invitación. El día 6 de noviembre fue enviada una invitación adicional. El CEPCI logró superar el mínimo de encuestas que solicitaba la UEIPPCI a este Organismo.	Documentos mediante el cual se difundió la convocatoria y se emitieron la invitaciones.	14.1) Evidencia del oficio emitido y de las invitaciones enviadas por correo electrónico para contestar el cuestionario desarrollado por la UEIPPCI.	100
15	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI.	Contar con un protocolo y procedimiento para someter y atender denuncias del CEPCI actualizado en el cual el personal y miembros del CEPCI puedan basar su proceder.	Ratificar o actualizar el contenido integral del Protocolo y Procedimiento	Realizar revisión al protocolo y procedimiento para someter y atender denuncias del CEPCI a fin de que se determine si se ratifica su contenido o se actualiza. El documento que contenga el protocolo y el procedimiento debe ser cargado en el SSECCOE.	El CEPCI en el SNDIF cuenta con un Protocolo y Procedimientos para someter y atender denuncias del CEPCI actualizado y aprobado durante la 2da. Sesión 2017 y se solicitó su publicación permanente tanto en IntraDIF como en la página institucional.	Acta de la sesión donde se ratificó o actualizó el contenido del Protocolo y Procedimiento.	15.1) Acta 2da. Sesión CEPCI donde se ratificó o actualizó el contenido del Protocolo y Procedimiento. 15.2) Evidencia de publicación en IntraDIF y Página Institucional.	100
16	Denuncias	Asegurar la atención a denuncias en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés que se presenten ante el CEPCI	Atender todas la denuncias que se presenten ante el CEPCI en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés	Registrar todas las denuncias presentadas ante el CEPCI en el módulo correspondiente del SSECCOE, una vez que el mismo esté liberado, en un plazo no mayor a 3 días hábiles posteriores a su presentación. Antes de que la liberación ocurra la información se comunicará semestralmente a la UEEPCI	A la fecha no ha sido liberado en el SSECCOE, el módulo correspondiente para el registro de las denuncias, por lo cual la información fue enviada trimestralmente por correo electrónico a la UEIPPCI, de acuerdo a las fechas establecidas en la modificación que se realizó en el "Tablero de Control para la Evaluación Integral 2017 de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2017". El 4to. reporte debe ser enviado en el mes de enero del 2018.	Registro de denuncias	16) Denuncias. correos electrónicos enviados a la UEIPPCI	100

SALUD

Anexo 2: Resultado de los Indicadores
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)

DIF Nacional

Fecha de aprobación: 20 de diciembre de 2017

Indicadores para evaluar el Código de Ética y el Código de Conducta

No.	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Tipo	Resultado
1	Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de integridad	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos tienen vocación de servir a la sociedad e impulsar el bienestar de la población, aun por encima de sus intereses personales	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Lealtad (preg. 17)}\right) \times 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}\right)$	Cumplimiento del Código de Ética	8.34
2	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de interés público	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos actúan siempre buscando la máxima atención de las necesidades y demanda de la sociedad, por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Interés Público (preg. 23)}\right) \times 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}\right)$	Cumplimiento del Código de Ética	8.37
3	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 organismo 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	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto a los Derechos Humanos (preg. 33)}\right) \times 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}\right)$	Cumplimiento del Código de Ética	8.5
4	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor equidad de género	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo 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	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género (preg. 24)}\right) \times 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}\right)$	Cumplimiento del Código de Ética	8.54

Indicadores para evaluar la actuación del CEPCI

No.	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Tipo	Resultado
1	Porcentaje 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	$\left(\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos programados para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia}}\right) \times 100$	Actuación del CEPCI	579/423*100= **136.87**
2	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	$\left(\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}}\right) \times 100$	Actuación del CEPCI	4/4*100= **100**
3	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	$\left(\frac{\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia}}{\text{Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia}}\right) \times 100$	Actuación del CEPCI	16/16*100= **100**

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

DIF Nacional

Anexo 3: Reporte anual de Denuncias
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
Reporte Anual 2017

No.	Fecha de presentación	Fecha real de resolución	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado
DENUNCIAS GENERALES				
1	09/01/2017	10/01/2017	Valor de Respeto	Archivado porque de dio vista al área de Recursos Humanos de la institución
2	01/02/2017	01/02/2017	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.
3	17/03/2017	21/03/2017	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.
4	13/06/2017	23/06/2017	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.
5	23/06/2017	04/07/2017	Valor de Respeto	Archivado porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia.
6	20/10/2017	20/12/2017	Valor de Respeto	Se atendió y se resolvió a través de la conciliación entre las personas involucradas.
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL				
1	08/06/2017	08/09/2017	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.
2	03/08/2017	23/08/2017	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Se atendió y tras su análisis se determinó emitir una opinión o recomendación.
DISCRIMINACIÓN				
DURANTE EL EJERCICIO 2017 NO SE REALIZARON DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN.				