CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES 2017

Zapopan, Jalisco a 30 de enero de 2018

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

PRESENTACIÓN

En atención al Numeral 6, de los Principios, Criterios y Funciones, inciso o) del **ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y 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 el que se establece que en el mes de enero se entregará al Titular de la Comisión Nacional Forestal y a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública, un Informe Anual de Actividades implementadas por el Comité durante el año inmediato anterior, se integra el presente documento en el que se describen:

- Los resultados de las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo (PAT 2017) del Comité;
- El número de servidoras y servidores públicos de la CONAFOR sensibilizados y capacitados durante el 2017 en materia de reglas de integridad, ética, integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados;
- Los resultados de los indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta;
- Los resultados de los indicadores para evaluar la actuación del Comité en el cumplimiento de sus funciones.
- 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;
- 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.

FGCB

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

INFORME DE RESULTADOS

I. El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.

Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
Dar a conocer al personal el comportamiento ético e íntegro que deben de realizar en el desempeño de sus funciones.	200 servidoras y servidores públicos.	Aplicación del Curso del Código de Conducta al personal de nuevo ingreso o pendiente de realizarlo.	Se aplicó el curso en línea del Código de Ética y Conducta de manera sobresaliente, ya que se obtuvo un total de 348 participantes, 209 hombres y 139 mujeres.
Capacitar y sensibilizar al personal de la CONAFOR en materia de Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación.	Al menos tres cursos durante el año.	Capacitaciones al personal de la CONAFOR en materia de Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación.	Durante el año 2017 se llevaron a cabo los siguientes cursos y sensibilizaciones, en los que se logró capacitar alrededor de 2,189 servidoras y servidores públicos: 1. Curso Derechos Humanos Básico; 2. Principio de Igualdad para Eliminar la Discriminación. 3. ABC de la Igualdad y la No Discriminación; 4. En conmemoración del Día Internacional de la Mujer, conferencia "Mujeres y medio ambiente. Reflexión sobre los derechos de las mujeres en la práctica". 5. En conmemoración del Día Internacional de los Pueblos Indígenas, conferencia "Los Pueblos Indígenas y sus Recursos Forestales: Más allá de los derechos". 6. "¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el Protocolo para la APF". 7. Ética Pública.
Difundir los nombres de las y los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	11 correos electrónicos.	Envío de correos electrónicos para difundir al interior de la Institución, los nombres y puestos de las y los integrantes del Comité.	Se logró la meta de difundir 11 correos electrónicos con los nombres, puestos y áreas de adscripción de las y los integrantes del Comité. De manera adicional, las y los integrantes compartían una breve reflexión del valor institucional del mes.

Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
Difundir los Valores Institucionales al personal de la CONAFOR.	12 correos electrónicos.	a) Envío de correos electrónicos con el Valor Institucional del mes, así como ejemplos aplicables a la CONAFOR. b) Ubicación de carteles con los Valores Institucionales, en lugares visibles de las Oficinas Centrales y de las Gerencias Estatales.	a) Se emitieron 12 correos electrónicos con los valores institucionales de la CONAFOR y ejemplos de su aplicación en el ámbito laboral. Cada correo se envió de manera mensual. b) Se colocaron carteles con los valores institucionales en lugares estratégicos de las Oficinas Centrales y en las Gerencias Estatales (doce valores institucionales, cada valor de manera mensual). Lo anterior generó que todo el personal de la CONAFOR tuviera la posibilidad de visualizarlos, conocerlos y aplicarlos en el desempeño de sus funciones.
Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el Acuerdo.	Al menos 3 sesiones ordinarias.	Emitir las convocatorias; preparar la documentación que se presentará y, en su caso, discutirá; elaborar las actas de las sesiones.	Se llevaron a cabo satisfactoriamente tres sesiones ordinarias en las que se trataron diversos temas, como son: a) La promoción de los valores éticos institucionales; b) Actualización y Di fusión de los Códigos de Ética y Conducta (Política Institucional de Integridad); c) Actualización y Difusión de las Bases para Integración, Organización y Funcionamiento del Comité; d) Difusión de acciones de integridad; e) Atención a denuncias; Etc.
Colaborar en el envío de convocatorias al personal de la CONAFOR para que atiendan la invitación a responder los cuestionarios en línea desarrollados por la UEEPCI.	Envío de las convocatorias al personal de la CONAFOR según lo solicite la UEEPCI.	Emitir las invitaciones; dar seguimiento a la respuesta y participación del personal de la CONAFOR en las respuestas a los cuestionarios.	Se emitieron dos invitaciones al personal de la CONAFOR para participar en el Cuestionario de Percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética, en la que 407 servidoras y servidores públicos respondieron (de un total de 1445), generando un Promedio de evaluación general de los principios y valores de: 8.47.
Ratificar las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI.	Un documento ratificado en el que se encuentra establecido la Integración, Organización y Funcionamiento del	Ratificación de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI.	a) El Comité de Ética en el mes de marzo ratificó las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI, lo cual generó que el Comité siguiera contribuyendo en el fomento de la ética y la integridad pública al interior de la CONAFOR. b) El Comité de Ética en el mes de octubre actualizó las

FGCB

Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
	CEPCI.		Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI; lo que generó que las y los integrantes conocieran y aplicaran sus nuevas funciones y responsabilidades. Asimismo, el documento se difundió a todo el personal de la CONAFOR para su conocimiento.
Actualizar la Política Institucional de Integridad de la CONAFOR (Códigos de Ética y Conducta).	Un documento actualizado que contenga los Códigos de Ética y Conducta.	Actualización de la Política Institucional de Integridad de la CONAFOR (Códigos de Ética y Conducta).	a) El Comité de Ética en el mes de junio ratificó la Política Institucional de Integridad (Códigos de Ética y Conducta). b) El Comité de Ética en el mes de octubre actualizó la Política Institucional de Integridad (Códigos de Ética y Conducta), el cual se difundió a todo el personal con objeto de fomentar conductas basadas en los valores y la prevención de conflictos interés.
Ratificar el procedimiento para el levantamiento y atención de las denuncias.	Un procedimiento ratificado que contenga el procedimiento para el levantamiento y atención de las denuncias.	Ratificación del procedimiento y protocolo para someter denuncias.	a) El Comité de Ética en el mes de junio, ratificó el procedimiento para el levantamiento y atención a denuncias. b) El Comité de Ética en el mes de octubre, actualizó el procedimiento para el levantamiento y atención a denuncias, lo que generó una atención a la denuncias de manera más efectiva por parte del Comité. Asimismo, el procedimiento se difundió a todo el personal.
Atender de manera eficaz y oportuna cada una de las denuncias recibidas.	Atender todas las denuncias que cuenten con los elementos suficientes.	Atención de manera eficaz y oportuna cada una de las denuncias recibidas.	Las y los integrantes del Comité de Ética atendieron de manera eficaz y oportuna las 17 denuncias recibidas. Asimismo, lograron fortalecer los mecanismos de difusión del Procedimiento para el Levantamiento y Atención a Denuncias a Servidoras y Servidores Públicos de la CONAFOR.
Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad.	Cartas compromisos firmadas por las y los integrantes del Comité.	Elaborar una carta compromiso para cada miembro del Comité, en el que hagan constar el conocimiento de la importancia de la función que desempeñarán así	Todas y todos los integrantes del Comité firmaron un escrito de declaración de compromiso para cumplir con las actividades establecidas en los Lineamientos generales. Asimismo, manifestaron que los principios y valores contenidos en el Código de Ética, las Reglas de Integridad y

Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
		como su compromiso a cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales.	el Código de Conducta, se vieran reflejados de manera cotidiana en el desempeño laboral, así como el trato hacia las y los compañeros. De manera adicional, reconocieron el deber de hacer uso responsable de los asuntos que implicaron la contravención del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.

I.I Actividades complementarias al Programa Anual de Trabajo

Objetivo	Meta	Actividad	Logro / Resultado
Construir una cultura de respeto a los derechos humanos fundamentales y de igualdad de oportunidades al interior de la CONAFOR.	Una feria de la Igualdad y No Discriminación en las Oficinas Centrales de la CONAFOR.	Realizar una Feria en la que por medio de diversas actividades y juegos se sensibilice al personal sobre los temas de Derechos Humanos, Igualdad, Ética y la No Discriminación.	Durante el período del 30 de octubre al 03 de noviembre, se llevó a cabo la semana de la igualdad y la no discriminación, en la que se compartieron conceptos básicos y ejemplos de aplicación. Posteriormente, en seguimiento a la difusión de material, el día 03 de noviembre, se realizó la Feria de la igualad y la no discriminación en las Oficinas Centrales, con duración de una hora y con la participación aproximada de 80 personas.

FGCB

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

II. 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 intereses, u otros temas relacionados.

Nombre del curso	Número personal capacitado		Total	Modalidad
	Hombres	Mujeres		
Curso Derechos Humanos Básico	16	16	32	Presencial
Principio de Igualdad para Eliminar la Discriminación	23	16	39	Presencial
ABC de la Igualdad y la No Discriminación	32	33	65	En línea
En conmemoración del Día Internacional de la Mujer, conferencia "Mujeres y medio ambiente. Reflexión sobre los derechos de las mujeres en la práctica"	384	573	957	Presencial y enlace por medio de videoconferencia con las Gerencias Estatales
En conmemoración del Día Internacional de los Pueblos Indígenas, conferencia "Los Pueblos Indígenas y sus Recursos Forestales: Más allá de los derechos"	422	602	1024	Presencial y enlace por medio de videoconferencia con las Gerencias Estatales
¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el Protocolo para la APF	20	7	27	En línea
Ética Pública	19	27	46	En línea
Código de Ética y Conducta	209	139	348	En línea
Total Global de personal capacitado:			**2,538**	

FGCB

III. Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y Conducta.

El 27 de marzo de 2017, en la Primera Sesión Extraordinaria celebrada por el Comité, se establecieron los indicadores que pretenden evaluar:

1. El cumplimiento de los códigos de ética y conducta.

2. La actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

A continuación, se presentan los resultados de los indicadores establecidos.

1. Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta

Los siguientes resultados son proporcionados con base en las respuestas del personal de la CONAFOR y de las Instituciones del Sector Medio Ambiente, en el cuestionario de *"Percepción para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta"* que la Secretaría de la Función Pública solicitó responder a través de su plataforma electrónica, en el período del 23 de octubre al 17 de noviembre de 2017.

Indicador	Definición	Método de medición	Resultado del Sector
Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo 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.	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Honradez (preg.16)}\right) * 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}\right)$	8.47
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.	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto a los Derechos Humanos (preg.22)}\right) * 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}\right)$	8.73

FGCB

Indicador	Definición	Método de medición	Resultado del Sector
Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, ni, bajo ningún pretexto o motivo, dan preferencias indebidas a otras personas.	$\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de igualdad y no discriminación (preg. 23)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}\right) * 10$	8.65

2. Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas

Indicador	Definición	Método de medición	Resultado
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 y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año.	$\left(\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos pensados para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia}}\right) * 100$	Se capacitó a 348 servidoras y servidores públicos en el curso del Código de Ética y Conducta de los 200 programados. Se capacitó a 46 servidoras y servidores públicos en el que curso de Ética Pública de los 46 programados. Resultado del indicador: 100%
Índice de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	$\left(\frac{\text{Número de acciones de capacitación efectuadas}}{\text{Número de acciones de capacitación incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}}\right) * 100$	Se llevaron a cabo 5 capacitaciones en materia de derechos humanos e igualdad y no discriminación. Como meta se propuso tener al menos 3 cursos en el año. Resultado del indicador: **100%**

Indicador	Definición	Método de medición	Resultado
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.	$\left(\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}}\right) * 100$	Se difundieron correos electrónicos con los valores éticos institucionales (doce correos) y los nombres y puestos de las y los integrantes del Comité (once correos), obteniendo así como resultado del indicador del **100%.**
Índice general 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.	$\left(\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año}}\right) * 100$	Se atendieron de manera eficaz y oportuna las 17 denuncias recibidas, obteniendo así como resultado del indicador del: **100%.**

IV. 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

No se solicitaron recomendaciones.

V. 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

No se cuenta con sugerencias.

FGCB

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

VI. El Informe Anual de Actividades 2017 fue aprobado por las y los integrantes del Comité en la Primera Sesión Ordinaria, celebrada el 30 de enero de 2018.

Lic. Jorge Camarena García Presidente	Ing. Mauricio Mendoza Briseño Integrante	Lic. Víctor Hugo Aurelio Reza García Integrante Suplente
Mtra. Tania Limón Magaña Integrante	Ing. Jacinto Samuel García Carreón Integrante	Lic. Gloria Hernández Magaña Integrante Suplente
Lic. Guadalupe Enid Monteón Robles Integrante	Lic. María Guadalupe Cardona Pacheco Integrante	Ing. José Luis Galindo Calderón Integrante

FGCR

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Lic. Laura Vanesa Iñiguez González Integrante Suplente	Luz María del Carmen Ortiz Varela Integrante	Edel Ortiz de los Santos Integrante
Lic. Fabiola Gicela Cabrera Bailon Integrante Suplente	Lic. Andrea Melo Ancira Secretaria Ejecutiva	

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Comisión Nacional Forestal
Concentrado de denuncias recibidas durante el año 2017
Anexo 01 del Informe Anual de Actividades 2017 aprobado en la Primera Sesión Ordinara del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, celebrada el 30 de enero de 2018

No	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo persona denunciada	Edad persona denunciada	Sexo persona denunciante	Edad persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
1	11/01/2017	28/04/2017	24/04/2017	Mujer	33	Mujer	62	Valor de Respeto	Se atendió y tras su análisis se determinó emitir una opinión o recomendación.	
2	13/01/2017	13/04/2017	07/02/2017	Hombre	40	Mujer	37	Valor de Igualdad y no Discriminación	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
3	01/02/2017	01/05/2017	27/03/2017	Hombre	79	Anónimo	-	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	El Comité acordó programar un Curso en línea para el personal de la Gerencia con objeto de fomentar el respeto entre las y los compañeros.
4	13/02/2017	13/05/2017	27/03/2017	Hombre	79	Anónimo	-	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
5	22/02/2017	22/05/2017	12/05/2017	Hombre	68	Mujer	34	Valor de Respeto	Se atendió y tras su análisis se determinó emitir una opinión o recomendación.	El Comité acordó programar un Curso en línea para el personal de la Gerencia con objeto de fomentar el respeto entre las y los compañeros.

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Comisión Nacional Forestal
Concentrado de denuncias recibidas durante el año 2017
Anexo 01 del Informe Anual de Actividades 2017 aprobado en la Primera Sesión Ordinara del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, celebrada el 30 de enero de 2018

No	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo persona denunciada	Edad persona denunciada	Sexo persona denunciante	Edad persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
6	24/02/2017	24/05/2017	27/03/2017	Hombre	79	Mujer	46	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
7	27/02/2017	27/05/2017	27/03/2017	Hombre (3)	30 - 40	Anónimo	-	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
8	28/02/2017	28/05/2017	27/03/2017	Mujer y hombre	41 y 49	Mujer	-	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
9	13/03/2017	13/06/2017	27/03/2017	Mujer (2)	29 y 32	Anónimo	-	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
10	28/04/2017	28/07/2017	12/05/2017	Mujer	37	Hombre	28	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	El Comité acordó programar un Curso en línea para el personal de la Gerencia con objeto de fomentar el respeto entre las y los compañeros. Asimismo, aplicar una encuesta para medir el Clima Laboral, a través de medios electrónicos.

FGCB

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Comisión Nacional Forestal
Concentrado de denuncias recibidas durante el año 2017
Anexo 01 del Informe Anual de Actividades 2017 aprobado en la Primera Sesión Ordinara del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, celebrada el 30 de enero de 2018

No	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo persona denunciada	Edad persona denunciada	Sexo persona denunciante	Edad persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
11	16/05/2017	16/08/2017	02/06/2017	Hombre	52	Hombre	-	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	El Comité acordó aplicar una encuesta para medir el Clima Laboral, a través de medios electrónicos.
12	22/05/2017	22/08/2017	24/08/2017	Hombre	52	Mujer	31	Valor de Respeto	Se atendió pero tras su análisis no se encontraron elementos para emitir una opinión o recomendación.	El Comité acordó aplicar una encuesta para medir el Clima Laboral, a través de medios electrónicos.
13	29/06/2017	29/09/2017	24/08/2017	Hombre	56	Hombre	58	Valor de Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
14	08/08/2017	24/11/2017	13/10/2017	Hombre	63	Mujer	40	Valor de Respeto	Se atendió y tras su análisis se determinó emitir una opinión o recomendación.	
15	23/08/2017	23/11/2017	04/10/2017	Hombre	62	Hombre	41	Valor de Respeto	Archivado porque se dio vista al Órgano Interno de Control de la institución	
16	17/10/2017	17/01/2018	23/10/2017	Hombre	61	Mujer	28	Respeto	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
17	02/12/2017	02/03/2018	05/10/2017	Hombre	53	Mujer	34	Respeto	Se le dio un trato distinto a los antes enunciados [Ver campo de observaciones]	Se atendió la denuncia y se realizaron acciones preventivas.

FGCB