

SEDESOL

SECRETARÍA DE
DESARROLLO SOCIAL



imjuve

Instituto Mexicano de la Juventud

Código de Conducta 2018

Instituto Mexicano de la Juventud

www.gob.mx/imjuve

INTRODUCCIÓN

La sociedad demanda que el personal de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) actúe bajo principios y conductas éticas, y sujeto a las disposiciones de la ley. Por ello, es importante establecer principios orientados a generar resultados con valor público, responsabilidad social y calidad regulatoria, a fin de que la actividad



pública sea de mayor valor agregado y se produzcan los resultados e impactos que la sociedad espera.

Para lograr la transformación de la función gubernamental y construir un gobierno confiable para la ciudadanía, es fundamental para las dependencias y entidades de la APF el contar con un código de conducta que comprometa y concientice a las y los Servidores públicos en torno al alto valor social que tienen cada una de sus acciones en su desempeño laboral.

De conformidad con los lineamientos establecidos por la Secretaría de la Función Pública (SFP), el Código de Conducta es “el instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad a propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses”.

El Código de Conducta puntualiza sobre el comportamiento que se espera sea seguido por las y los integrantes de una institución u organización, con reglas concretas de actuación y acordes con las actividades que se desarrollan; de manera que adopten e interioricen su contenido, a fin de conseguir eficientemente las metas y los objetivos de la misma.

Como todo ente gubernamental, el IMJUVE cuenta con su propia misión y visión.

MISIÓN

Impulsar y promover el desarrollo integral de las y los jóvenes; a través del diseño, coordinación, articulación y monitoreo de la política nacional de juventud.

VISIÓN

Ser la dependencia rectora y referente en materia de juventud en la que se reconoce a las y los jóvenes como sujetos de derecho y actores estratégicos del desarrollo.



OBJETIVO

Mostrar los compromisos de integridad y responsabilidad social de nuestra institución; así como las actitudes y conductas laborales que se deben asumir en todo momento para enriquecer nuestra cultura de identidad institucional; con el propósito de orientar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones en el Instituto.

Los principios rectores del servicio público señalados en el Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la APF son:

- **Legalidad.** - Las y los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión.
- **Honradez.** - Las y los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio.
- **Lealtad.** - Las y los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido.
- **Imparcialidad.** - Las y los servidores públicos dan a la ciudadanía y a la población en general el mismo trato.
- **Eficiencia.** - Las y los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados.



VALORES Y PRINCIPIOS DEL *IMJUVE*

- **Respeto:** Joven visto como aliado y sujeto de derecho.
- **Inclusión:** Reconocer e integrar la diversidad de jóvenes.
- **Transversalidad:** Garantizar que la perspectiva de juventudes esté inmersa en el Gobierno.
- **Transparencia:** Honestidad en el ejercicio de los recursos públicos y rendición de cuentas.
- **Compromiso:** Lealtad y trabajo en equipo para generar credibilidad y empoderamiento.
- **Interés Público:** Buscar en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de las y los jóvenes por encima de intereses y beneficios propios.
- **Igualdad:** Prestar los servicios a todos/as las/los miembros de la sociedad, sin importar su sexo, edad, raza, credo, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacionalidad, condición social, salud, religión, preferencia política o capacidades diferentes.
- **Entorno cultural y Ecológico:** Evitar la afectación del patrimonio cultural de nuestra nación y de los ecosistemas del planeta; asumiendo voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y medio ambiente, promoviendo a las y los jóvenes la protección y conservación de la cultura y del medio ambiente.
- **Rendición de cuentas:** Asumir plenamente ante las y los jóvenes la responsabilidad que deriva del ejercicio del empleo, explicando y justificando decisiones y acciones de manera eficaz, equitativa y transparente, rindiendo cuentas de la utilización de los recursos.



VALORES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE ÉTICA

- **Respeto:** Otorgar a todas las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante.
- **Inclusión:** Brindar un servicio y trato sin distinción alguna.
- **Integridad:** Actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad.
- **Honradez:** Conducirse sin obtener provecho o ventaja personal.
- **Interés Público:** Ejercer las funciones con invariable apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.
- **Rendición de Cuentas:** Asumir plenamente la responsabilidad que deriva del ejercicio del cargo, explicando y justificando decisiones y acciones de manera eficaz, equitativa y transparente.



PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

- La NO discriminación, el respeto a los derechos y a las libertades de las personas sin importar su sexo, edad, raza, credo, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacionalidad, condición social, salud, religión, preferencia política o capacidades diferentes. Lo que conlleva al otorgamiento de un trato y servicio que haga que estas diferencias no se conviertan en un factor de exclusión o impedimento para el acceso, goce y ejercicio de los derechos de las personas.
- Establecer relaciones armónicas y de mutuo beneficio con los grupos e individuos con que se relaciona interna y externamente.
- Otorgar un trato digno a nuestros usuarios y usuarias.
- Las personas que colaboran en el IMJUVE deben mantener un comportamiento basado en las disposiciones administrativas del puesto y de acuerdo a lo señalado en los valores y principios generales del Código de Conducta de este Instituto.
- Respetar las ideas, opiniones y aportaciones de todas las y los colaboradores, grupos e instituciones, sin distinción de género, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, edad, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra que implique trato desigual o excluyente que limite o menoscabe un derecho humano.
- Las personas no deben ser utilizadas como un medio o instrumento, sino que se deben reconocer como parte de un equipo para un fin común.
- Todas las y los colaboradores del IMJUVE, así como quienes solicitan un servicio, deben ser tratadas con respeto y dignidad.



I. COMO COLABORADORAS Y COLABORADORES DEL IMJUVE NOS COMPROMETEMOS A:

- Asistir puntualmente a nuestras labores.
- Prestar los servicios conforme a las actividades encomendadas por la/el superior jerárquico y correspondiente al área de asignación y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio.
- Emplear el tiempo de la jornada laboral para cumplir con las tareas encomendadas por la/el superior jerárquico y las correspondientes al área de asignación.
- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratándose con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.
- Respetar los objetos y propiedades del personal que colabora en el Instituto, así como, los bienes muebles e inmuebles que formen parte del mismo.
- Optimizar el uso de los recursos proporcionados por el Instituto, utilizándolos de manera racional.
- Establecer una comunicación abierta con nuestra/o superior jerárquico.
- Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos.
- Establecer relaciones armónicas y de mutuo beneficio con las y los colaboradores con alguna discapacidad.
- Ofrecer una disculpa cuando faltemos al respeto y/o nos equivoquemos en nuestro trabajo y trato.
- Dar un trato cortés a las visitas en el IMJUVE.
- Presentar quejas y denuncias por faltas al Código de Conducta, ante el Comité y a través del Buzón de quejas y sugerencias, así como el correo electrónico **c.etica@imjuventud.gob.mx**.
- Cumplir las instrucciones que me sean asignadas, respetando la dignidad e integridad de las personas y la armonía laboral.
- Identificar las capacidades de las y los compañeros para fortalecer el trabajo en equipo y lograr mejor resultados en el área.
- Evitar cualquier tipo de manifestación que utilice la violencia o el abuso verbal, psicológico o físico, así como hostigamiento y acoso sexual, laboral hacia el demás personal sea del Instituto o del exterior.

- Respetar los horarios de trabajo de forma igualitaria, sin hacer preferencias por sexo, edad, raza, credo, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacionalidad, condición social, salud, religión, preferencia política o capacidades diferentes, para que exista una conciliación entre vida familiar y el trabajo, ya que esto permite que el personal mejore su rendimiento y su productividad.
- Respetar y Hacer respetar el derecho a la igualdad y la No Discriminación a través de la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito de sus competencias.
- Reconocer y fortalecer el respeto irrestricto de los derechos humanos desde una perspectiva de género, para evitar las limitaciones provocadas por los roles socialmente establecidos.

NO DEBEMOS:

- Denigrar los proyectos y programas del IMJUVE y desacreditar el esfuerzo de nuestras/os superiores, compañeras/os y subordinadas/os.
- Hacer mal uso de los equipos, herramientas y materiales proporcionados para realizar nuestro trabajo.
- Presentarse a laborar bajo el efecto del alcohol, drogas o cualquier sustancia adictiva que impida, afecte u obstaculice las actividades encomendadas.
- Producir ruidos que molesten a las y los demás, tales como música con volumen alto (se debe utilizar audífonos), carcajadas fuera de lugar, decir palabras altisonantes, poner apodos, etc.
- Introducir armas de fuego o cualquier otro tipo de artefacto que pueda dañar la integridad del personal del instituto.
- Faltar a nuestras labores sin causa plenamente justificada.
- Intervenir o participar, cuando se tenga interés en conflicto.
- Hacer uso irracional del material de oficina, agua y de la energía eléctrica.
- Pasar por alto las denuncias de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Utilizar lenguaje sexista que fomente estereotipos o prejuicios que propicien las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Descuidar las funciones de trabajo con actividades ajenas al mismo (juegos, videos, entre otros) y que representen un distractor para los demás colaboradores.
- Ingerir alimentos fuera del área del comedor (Comida con olores fuertes que pueda ser derramada).

II. EL INSTITUTO HACIA SU PERSONAL SE COMPROMETE A:

- Reconocer el trabajo y desempeño, individual y grupal; impulsar la innovación; retroalimentar sobre los resultados, y distribuir equitativamente las cargas de trabajo.
- Favorecer el equilibrio trabajo-familia y apoyar iniciativas que favorezcan la armonía y la integración familiar.
- Promover la capacitación y/o actualización.
- Apoyar en el desarrollo profesional e Integral a personas con discapacidad dentro y fuera del instituto.
- Los Directores de Área darán atención a las situaciones concretas de conflicto que se presenten en su área.
- Mantener limpio el espacio laboral, los baños y áreas comunes.
- Dar a conocer las rutas de evacuación, así como la ubicación de equipos de seguridad.
- Propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que formen parte de metas y objetivos institucionales.
- Potenciar el desarrollo de las capacidades y habilidades de las y los servidores públicos sin distinción de género.
- Hacer del conocimiento a las y los servidores públicos del derecho a la licencia de paternidad.
- Brindar en cada fase de la relación laboral un trato digno, justo y amable, tendiente a satisfacer las expectativas de cada colaboradora y colaborador de la institución.
- Capacitar a las y los servidores públicos para mejorar el desempeño en sus funciones
- Garantizar la igualdad de oportunidades en materia de reclutamiento y selección de personal.
- Propiciar un ambiente laboral sano, incluyente, transparente, plural, entusiasta y no discriminatorio, que mejore en todo momento la calidad del trabajo y productividad para que se puedan expresar, de forma libre y sin coacción, todos los puntos de vista de forma respetuosa.
- Fomentar el acceso a oportunidades de forma igualitaria, sin hacer preferencias por el sexo, edad, raza, credo, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacionalidad, condición social, salud, religión, preferencia política o capacidades diferentes.

NO DEBEMOS:

- Que, aprovechándose del cargo, sugiera o comprometa a las y los colaboradores de la Institución a actuar en contra de sus principios éticos.
- Desviar el uso de los recursos que la organización destina a favorecer el equilibrio persona-familia.
- Apoyar actos de corrupción.
- Cometer actos inmorales durante el trabajo.
- Desobedecer reiteradamente y sin justificación, los ordenamientos en vigor.
- Apoyar actos de acoso laboral.
- Hacer uso indebido de una posición de jerarquía para emplear cualquier forma de Hostigamiento y Acoso Sexual, discriminación o para faltar al respeto.
- Impulsar el mejoramiento de la calidad de vida de las y los jóvenes.
- Promover una cultura de conocimiento, ejercicio y respeto de los derechos de las y los jóvenes, en los distintos ámbitos.
- Impulsar el acceso y disfrute de las y los jóvenes a las oportunidades con que cuenten en condiciones de equidad.
- Fomentar en los distintos ámbitos en los que se desenvuelven las y los jóvenes, el conocimiento de sus derechos, su comprensión, aprobación y los medios para hacerlos exigibles.
- Garantizar a las y los usuarios de los servicios del IMJUVE una atención oportuna eficiente y cordial, procurando la satisfacción de los mismos.
- Establecer mecanismos para captar sus inquietudes, quejas y/o denuncias.
- Informar a la ciudadanía los resultados obtenidos a través de las diversas herramientas.
- Crear un ambiente donde las personas con discapacidad se sientan cómodos al presentar sus inquietudes y participación sobre temas de prevención o discriminación.
- Actuar con honestidad e integridad para fomentar la confianza de
- las y los jóvenes.
- Emplear los recursos humanos, financieros, materiales e informáticos asignados de forma responsable y con apego a la normatividad para contribuir a una clara rendición de cuentas.
- Brindar a las y los beneficiarios del programa, así como a la ciudadanía en general, un trato digno y respetuoso, teniendo siempre presente el compromiso de servir.
- Conocer, cumplir y aplicar las leyes y normas que regulan mis funciones como institución.

- Conocer y cumplir la normatividad en materia de transparencia y accesos a la información pública.
- Otorgar un servicio de calidad a la sociedad sin distinción de género, religión, edad, grupo étnico, nivel educativo, preferencia sexual o política.

NO DEBEMOS:

- Tolerar la ineficiencia o incumplimiento de las tareas y obligaciones encomendadas por negligencia o falta de compromiso de la trabajadora o el trabajador.
- Ocultar o falsear la información requerida por la sociedad, siempre y cuando sea de carácter público.
- Abusar del cargo público para obtener beneficio propio o de terceros ajenos a los beneficiarios del Instituto utilizando los elementos que la institución proporciona (incluidos los intangibles como influencias y recomendaciones).
- Ignorar las ideas, opiniones y aportaciones de personas con discapacidad para mejoramiento de programas y actividades en los que se pueda generar su inclusión.
- Utilizar los bienes, servicios y programas de IMJUVE con fines personales, partidistas y electorales.
- Discriminar por cuestión de sexo, edad, religión, etnia o clase social.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Aquella colaboradora y/o colaborador del Instituto que tenga conocimiento de cualquier acción u omisión que pueda contravenir las disposiciones establecidas en el Código de Conducta, deberá informarlo a la brevedad al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) del IMJUVE, a través del Buzón de Quejas y Sugerencias ó del Correo Electrónico c.etica@imjuventud.gob.mx, mediante escrito en el que el quejoso podrá identificarse si es su deseo, o, por el contrario, denunciar de manera anónima, en el que se describan los actos contrarios al Código de Conducta, describiendo ampliamente y precisando las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

Tal escrito será del conocimiento exclusivo del CEPCI y confidencial para cualquier persona ajena al mismo.

El Comité, como órgano colegiado, revisará la acción u omisión de que se trate, debiendo, de ser el caso, realizar una investigación documentada, y/o escuchar a todas las partes involucradas y determinará la resolución por la mayoría de las y los integrantes.

Cualquier incumplimiento a las disposiciones establecidas en el Código de Conducta será sometido a consideración del CEPCI, quien determinará si la falta correspondiente quedará o no registrada en el expediente personal o, en su caso, se turne al Órgano Interno de Control del IMJUVE.

ACCIONES A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

- El Instituto se certificó en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación en noviembre de 2016.
- Se creó una sala de Lactancia para las madres trabajadoras del Instituto.
- Se creó un espacio Lúdico para la recreación de las hijas e hijos de las y los trabajadores.
- Licencias de Paternidad y Maternidad.
- Igualdad Salarial entre hombres y mujeres.
- Aprobación de la Política de Igualdad Laboral y NO Discriminación.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

C.P. Víctor Santos Becerril

Director de Recursos Humanos y Materiales y Presidente Titular

Lic. Alexis Misael García Ramírez.

Jefe de Departamento de Capacitación, Reclutamiento y Selección de Personal y
Secretario Ejecutivo

Lic. Raúl Contreras Chuc.

Subdirector de Sistemas y Vocal Titular

Lic. Javier Prieto Gandiaga.

Subdirector de Apoyo a Proyectos Juveniles y Vocal Titular

Mtra. Sara Martínez García.

Jefa De Departamento De Capacitación, Empleo Y Bolsa De Trabajo y Vocal Titular.

C. Nelson Edmundo Mejía Sánchez.

Jefe de Oficina y Vocal Titular

C. Georgina Arce López.

Jefa de Oficina y Vocal Titular

C. Laura Acevedo Santiago.

Jefa de Oficina y Vocal Titular

Lic. Carlos Manguilar Ochoa.

Analista Técnico y Vocal Titular

Lic. Sabino Arturo Barrera Bravo.

Director de Enlace con Organizaciones Juveniles y Vocal Suplente

Lic. Rosa María Espinosa Reyes.

Subdirectora De Fomento A La Organización Juvenil y Vocal Suplente.

C. Juan David Velázquez Rendón

Secretaria Ejecutiva C y Vocal Suplente

C. Marcela Yescas Hernández.

Secretaria Ejecutiva B y Vocal Suplente

Mtra. María del Carmen Bevide Esqueda.

Analista Técnica y Vocal Suplente

C. Silvia Camacho Sierra.

Jefa de Oficina y Vocal Suplente

Lic. Cortes Méndez Eusebio Antonio.

Titular del Área de Responsabilidades y Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública y Asesor del Comité

Lic. Antonio Soriano Casasola.

Subdirector de lo Normativo y lo Consultivo y Asesor del Comité.

Glosario

| | |
|---|--|
| Comité de ética y de prevención de conflictos de interés (CEPCI) | El órgano integrado en términos 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, emitidos mediante Acuerdo publicado el 20 de agosto del 2015 en el Diario Oficial de la Federación. |
| Dependencias | La Secretarías de Estado y sus órganos administrativos desconcentrados, los Órganos Reguladores Coordinados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República y la Procuraduría General de la República. |
| Entidades | Las consideradas como entidades paraestatales en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. |
| Acuerdo | Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servicios públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y 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. |
| Lineamientos | 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, publicados en el Diario Oficial de la Federación mediante Acuerdo de 20 de agosto de 2015. |

| | |
|--|---|
| Código de Conducta | El instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. |
| PAT | Programa Anual de Trabajo. |
| UEEPCI | Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la secretaria de la Función Pública. |
| IMJUVE | Instituto Mexicano de la Juventud. |
| APF | Administración Pública Federal. |
| Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal | Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015. “Existe un solo Código de Ética bajo el cual se rigen todas las instituciones de la APF. Contiene Reglas generales de conducta sustentadas en los principios rectores del servicio público.” |
| OIC | Órgano Interno de Control. |
| SFP | Secretaría de la Función Pública |
| 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. |
| Ética | Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. |
| Cargo público | Cargo que se desempeña en las Administraciones públicas o en los órganos constitucionales y que, a diferencia de los ocupados por funcionarios profesionales, tiene carácter electivo o de confianza. |
| Ambiente laboral | Involucra la organización y estructura del trabajo, ya que la organización se plasma en el espacio. |

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 de apego a la verdad.

Actividad pública

Actividad que desarrolla un organismo estatal o una entidad privada bajo la regulación del Estado para satisfacer cierta necesidad de la población.

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 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.

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 y la igualdad de oportunidades.

Imparcialidad

No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

Lenguaje Incluyente

Es un elemento que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en lo hablado como en lo escrito, manifiesta la diversidad social e intenta equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la igualdad de género.

Lenguaje Sexista

El lenguaje sexista ha ayudado a legitimar y reproducir relaciones injustas que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que las excluyen con formas lingüísticas que subordinan lo femenino a lo masculino, generando una discriminación al utilizar el género masculino de manera neutra, por ejemplo: los jóvenes mexicanos piensan

Igualdad

Cualidad que tienen las personas o cosas que comparten su naturaleza, calidad, cantidad, valor, forma y características. En el campo social, la igualdad es un derecho fundamental del ser humano por el cual todas las personas tienen derecho a las mismas oportunidades.

Estereotipo

Idea o modelo generalmente asociado a un grupo social, que es atribuido a sus conductas, cualidades y habilidades, así como a otras características que lo identifican y que, por lo general, son inmutables.
