



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Informe Anual de Actividades 2018

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses
Enero de 2019

Directorio

Presidenta		Secretaria Ejecutiva	
<p>C. Sonia Hernández Pineda Titular de la Unidad de Administración y Finanzas</p>		<p>C. Martha Elba Baeza Guerrero Subdirectora de Comunicación Interna</p>	
Integrantes temporales			
<p>C. Blanca Lilia Máynez Eppen Directora General Adjunta de Transparencia y Acceso a la Información Propietaria</p>		<p>C. Juan Gabriel Sánchez Vázquez Director General Adjunto de Políticas y Evaluación de Órganos de Vigilancia y Control Suplente</p>	
<p>C. Fredy Gabriel Meave Galindo Coordinador de Asesores de Subsecretaría Propietario</p>		<p>C. Jesús Martínez Luna Director de Asesoría Jurídica A Propietario</p>	
<p>C. Juan Delgado Matus Jefe de Departamento de Logística Propietario</p>		<p>C. Inés María Cabrera Zamora Coordinadora de Servicios SD de la Oficina de la C. Secretaria Suplente</p>	
<p>C. Martha Delia Hernández Miguel Secretaria de Titular de Unidad Propietaria</p>		<p>C. Nancy Velázquez Franco Enlace de Servicios Legales Suplente</p>	



Integrantes temporales

C. Jessica Atenea Tlatelpa Medina Auxiliar Administrativa Propietaria	C. Roxana Beatriz Suárez del Solar Covarrubias Analista de Evaluación y Seguimiento Propietaria
C. Xiutlat García García Secretaria Propietaria	C. Wendy Daniela Ríos Velázquez Auxiliar Administrativa Suplente

Asesores

C. Luis Antonio García Calderón Titular del Órgano Interno de Control	C. Jaime Miguel Castañeda Salas Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos
C. Ana Liza Gómez Torres Directora General de Recursos Humanos	C. Miguel Ángel Alejo Olivares Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses

Índice

1. Presentación
2. Antecedentes
3. Informe de actividades
4. Conclusiones y recomendaciones
5. Glosario
6. Hoja de firmas
7. Anexos
 - 7.1 Informe de resultados
 - 7.2 Registro de denuncias
 - 7.3 Resultados de los indicadores

1. Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) de la Secretaría de la Función Pública, es un órgano colegiado de consulta y asesoría especializada en la aplicación y vigilancia del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y del Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública, mediante la implantación de acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Tiene entre sus funciones presentar en el mes de enero, a la persona Titular de la SFP, a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, y al Comité de Control y Desempeño Institucional, durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades que deberá contener los aspectos establecidos en los Lineamientos Generales.

En ese sentido, el Informe Anual de Actividades (IAA) 2018 contiene:

- 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;
- 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 afines;

- Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética.
- Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) 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, y
- 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.

Además, se presenta el Registro de denuncias recibidas por el Comité durante 2018, así como el Resultado de los indicadores para evaluar el cumplimiento y la actuación del CEPCI.

Cabe señalar que, la estructura del informe atiende a la Guía para la elaboración y presentación del Informe Anual de Actividades de los Comités de Ética y de Prevención de conflictos de Interés 2016, y en la Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades 2018, establecidas por la Unidad.

El informe se presentó y aprobó en la Primera Sesión Extraordinaria del Comité, celebrada el 30 de enero de 2019.

2. Antecedentes

El 30 de enero de 2018, en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI de esta Secretaría, se aprobó el Programa Anual de Trabajo, el cual consta de doce actividades distribuidas en cinco ejes temáticos: Capacitación, Difusión y divulgación, Mejora de procesos, Atención a denuncias, y Actividades del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI.

En observancia al numeral 6. Principios, Criterios y Funciones, del apartado de las Funciones, inciso e) de los Lineamientos Generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, y con el objetivo de medir y evaluar el resultado obtenido en el ejercicio, la UEIPPCI estableció el tablero de control que comprende dos aspectos:

- **Evaluación de Cumplimiento:** Enfocada a la valoración del grado de compromiso mostrado en la atención de los temas de gestión interna y de generación de los instrumentos propios, que son insumos para la realización de sus actividades sustantivas.
- **Evaluación de Desempeño:** La calificación asignada a los principales resultados alcanzados por el CEPCI en el desarrollo de sus funciones sustantivas.

Cada uno de dichos componentes se evalúa por separado, y el resultado integrado considerará una ponderación en la que el cumplimiento representa 25%, y el desempeño 75% de la calificación final.

Con relación al componente de cumplimiento, el CEPCI obtuvo un total de 100 puntos, mismos que en el marco de la Evaluación Integral 2018, corresponden a 25 puntos del máximo posible.

En cuanto al componente de desempeño, en el presente documento se informa acerca de los resultados de las actividades comprometidas, en función de los objetivos y metas planteadas en el Programa Anual de Trabajo 2018.

3. Informe de actividades

3.1 Resultados alcanzados para dar cumplimiento al PAT 2018

El Programa Anual de Trabajo 2018 del Comité se compone de cinco ejes temáticos: Capacitación; Difusión y divulgación; Mejora de procesos; Atención a denuncias; y Actividades del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI, con un total de doce actividades encaminadas a fomentar la ética y la integridad pública en la Secretaría. El resultado y grado de cumplimiento alcanzado en cada actividad se detalla en el Anexo 1.

3.2 Personal capacitado en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses y otros relacionados

En cumplimiento a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y a su Reglamento; al Acuerdo por el que se emiten las disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el DOF el 12 de julio y sus reformas, se impartió capacitación presencial y en línea a todo el personal de la SFP, de marzo a diciembre de 2018, en las siguientes materias: Transparencia y acceso a la información pública; Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual; Estrategias para la Prevención, Atención

y Erradicación de la Violencia de Género; Básico de Derechos Humanos; además de cursos relacionados con la Perspectiva de Género y la No Discriminación, con los siguientes resultados:

Núm.	Nombre del curso	Fecha de inicio y fecha de finalización (en global, no es necesario especificar cada evento de capacitación)	Modalidad: Presencial o en Línea	Total de participantes (desagregado por sexo)		TOTAL
				HOMBRES	MUJERES	
1	Introducción a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	14 de junio al 31 de octubre	En línea	15	8	23
2	Introducción a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública	13 de julio al 06 de noviembre	En línea	2	1	3
3	Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados	5 de marzo al 6 de diciembre	En línea	743	710	1453
4	Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Estrategias para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género	24 de mayo al 29 de junio	Presencial	11	15	26
5	Cero tolerancia al hostigamiento sexual y el acoso sexual! Conoce el Protocolo para la APF	15 de junio al 27 de noviembre	En línea	646	632	1278
6	Sensibilización para la prevención del acoso sexual y hostigamiento sexual	14 al 20 de diciembre	En línea	41	36	77
7	Básico de derechos humanos	29 de octubre al 23 de noviembre	En línea	4	7	11



8	1,2,3 por todos los derechos para las niñas, niños y adolescentes sin discriminación	3 al 16 de septiembre 8 al 21 de octubre	En línea	1	2	3
9	ABC de la accesibilidad web	3 al 16 de septiembre	En línea	0	2	2
10	Claves para la atención pública sin discriminación	8 al 21 de octubre	En línea	0	1	1
11	Diversidad sexual, inclusión y no discriminación	3 al 16 de septiembre 8 al 21 de octubre	En línea	0	2	2
12	El ABC de la igualdad y la no discriminación	3 al 16 de septiembre 8 al 21 de octubre	En línea	2	2	4
13	Guía de acción pública contra la homofobia	5 al 18 de noviembre	En línea	8	8	16
14	Inclusión y discapacidad	3 al 16 de septiembre 8 al 21 de octubre	En línea	1	2	3
15	Jóvenes, tolerancia y no discriminación	8 al 21 de octubre	En línea	0	1	1
16	Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	3 al 16 de septiembre	En línea	0	2	2
17	Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio	3 al 16 de septiembre 8 al 21 de octubre	En línea	0	4	4
18	Principios de la educación inclusiva	3 al 16 de septiembre	En línea	0	3	3
19	Acciones que transforman: experiencias, buenas practicas e innovación a favor de igualdad de género	13 de marzo	Presencial	60	119	179
20	Encuentro por la diversidad e inclusión laboral en la APF	4 de abril	Presencial	66	99	165



21	Estrategias para una cultura laboral incluyente	29 de marzo	Presencial	34	56	90
22	Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión Laboral en las Instituciones Públicas Gubernamentales	9 de agosto al 13 de septiembre	Presencial	7	21	28
23	Tolerancia y diversidad de creencias	8 al 21 de octubre	En línea	0	1	1

3.3 Resultados de la evaluación de la percepción del cumplimiento del Código de Ética

Del 13 al 31 de agosto se aplicó la Evaluación del cumplimiento de las Reglas de Integridad y del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, con una participación de 551 servidoras y servidores públicos, de la que se obtuvieron los siguientes resultados:

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principios	Honradez	8.51	8.57	8.57
	Legalidad	8.59	8.47	8.47
	Lealtad	8.57	8.38	8.38
	Eficiencia	8.49	8.25	8.25
	Imparcialidad	8.38	8.16	8.16



	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Valores	Igualdad y no discriminación	8.61	8.61	8.61
	Transparencia	8.61	8.6	8.6
	Respeto a los Derechos Humanos	8.65	8.53	8.53
	Respeto	8.6	8.51	8.51
	Rendición de Cuentas	8.5	8.44	8.44
	Cooperación	8.56	8.42	8.42
	Interés público	8.57	8.37	8.37
	Equidad de Género	8.57	8.36	8.36
	Entorno Cultural y Ecológico	8.58	8.28	8.28
	Integridad	8.58	8.26	8.26
	Liderazgo	8.37	8.05	8.05

Con relación al Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, el resultado fue de 75%.



3.4 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 el ejercicio que se reporta, el CEPCI no solicitó ninguna recomendación a la Unidad.

3.5 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.

En el ejercicio que se reporta, el CEPCI no solicitó ninguna recomendación a la Unidad.

4. Conclusiones y recomendaciones

- De las 21 denuncias atendidas en el ejercicio, 10 fueron en contra de personal adscrito a los Órganos Internos de Control que dependen jerárquica y funcionalmente de la Secretaría de la Función Pública, por lo que se advierte la necesidad de establecer mecanismos de colaboración con la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control para su atención.
- Del indicador de eficiencia en la atención de las denuncias, se observa que las cargas de trabajo de las y los integrantes del Comité han sido un factor determinante para su conclusión en los plazos establecidos.
- Del resultado del indicador de difusión de la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de interés, se hace necesario reforzar el conocimiento de estas materias no sólo a través campañas de comunicación, sino con acciones de capacitación específicas dirigidas al personal.

5. Glosario

Acuerdo: 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 y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, y sus reformas del 2 de septiembre de 2016 y del 22 de agosto de 2017.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015).

Código de Conducta: Instrumento emitido por la Titular de la dependencia a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

Comité o CEPCI: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

DOF: Diario Oficial de la Federación.

IAA: Informe anual de Actividades del CEPCI

Lineamientos Generales: Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, versión actualizada que se publicó en el DOF el 22 de agosto de 2017.

Persona asesora: La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Persona consejera: La que orienta y acompaña a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Secretaría Ejecutiva: La persona designada por la persona titular de la Oficialía Mayor, con el fin de que le auxilie en la atención y cumplimiento de los asuntos propios del Comité.

SFP: Secretaría de la Función Pública.




Unidad: Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

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.

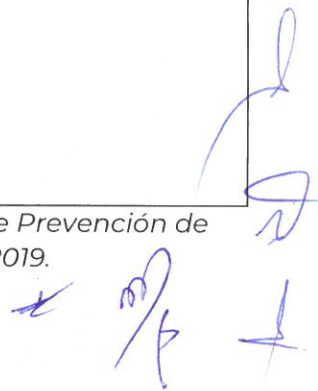
6. Hoja de firmas

Nombre, cargo y firma	Nombre, cargo y firma
 <p>Presidenta C. Sonia Hernández Pineda Titular de la Unidad de Administración y Finanzas</p>	 <p>Secretaria Ejecutiva del CEPCI C. Martha Elba Baeza Guerrero Subdirectora de Comunicación Interna</p>
 <p>Integrante Propietaria C. Blanca Lilia Máynez Eppen Directora General Adjunta de Transparencia y Acceso a la Información</p>	 <p>Integrante Propietario C. Fredy Gabriel Meave Galindo Coordinador de Asesores de Subsecretaría</p>
 <p>Integrante Propietario C. Jesús Martínez Luna Director de Asesoría Jurídica A</p>	 <p>Integrante Propietario C. Juan Delgado Matus Jefe de Departamento de Logística</p>



Nombre, cargo y firma	Nombre, cargo y firma
<p></p> <p>Integrante Propietaria C. Martha Delia Hernández Miguel Secretaria de Titular de Unidad</p>	<p></p> <p>Integrante Propietaria C. Jessica Atenea Tlatelpa Medina Auxiliar Administrativa</p>
<p></p> <p>Integrante Propietaria C. Roxana Beatriz Suárez del Solar Covarrubias Analista de Evaluación y Seguimiento</p>	

Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades (IAA) 2018, de las y los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses que asistieron a la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 30 de enero de 2019.



7. Anexos

Anexo 1: Informe de resultados

Secretaría de la Función Pública (SFP)
Informe de Resultados obtenidos por el CEPCI en 2018
Fecha de aprobación: 30 de enero de 2019

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Mecanismo de verificación	Nombre del archivo	Autoevaluación
Capacitación	Capacitar al personal de la Secretaría en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta, a fin de que identifiquen las conductas que contravengan esta normatividad.	Total del personal capacitado en al menos un curso relacionado con los principios y valores del Código de Ética y las Reglas de Integridad.	Impartir la capacitación de acuerdo con el Programa Anual de Capacitación.	En cumplimiento a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y a su Reglamento, al Acuerdo por el que se emiten las disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, y como resultado del proceso de Detección de Necesidades de Capacitación realizado del 12 al 21 de marzo, se incluyeron en el Programa Anual de Capacitación 2018, con carácter de obligatorio las siguientes acciones de capacitación: Equidad de Género, Introducción a la Ley General de Protección de Datos Personales en	Acuerdo del Comité Técnico de Profesionalización. Programa Anual de Capacitación/Resultados capacitación	acuerdo_CT P_resultados_capacitacion.pdf	100

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 20.



				Posesión de Sujetos Obligados. Además, se impartió capacitación en materia de Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual; Estrategias para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género; Básico de Derechos Humanos, entre otros.			
			Impartir al menos una capacitación en materia de discriminación a integrantes del CEPCI, Personas Asesoras y Personas Consejeras, con el apoyo del CONAPRED.	El 18 de abril se impartió el curso "La atención de presuntos casos de discriminación a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública Federal", dirigido a integrantes del Comité y Personas Asesoras, a cargo del Lic. Carlos Eduardo Salgado Ballesteros, representante del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Al evento asistieron 16 personas, de los cuales 9 mujeres y 7 hombres.	Listas de asistencia, invitaciones	platica_CONAPRED_protocolo_discriminacion.pdf	100
Difusión y divulgación	Realizar acciones de divulgación encaminadas a que el personal conozca la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, los valores y principios del Código de Ética y las Reglas de Integridad aplicables a	15 mensajes publicados a través de los medios de comunicación interna.	Definir e implementar una campaña de difusión que dé a conocer a integrantes del CEPCI, los valores y principios del Código de Ética y las Reglas de Integridad.	De junio a octubre se difundieron 15 postales electrónicas relativas al Código de Conducta, Comité de Ética, Procedimiento de atención de denuncias, Requisitos para presentar denuncias, Medios para presentar una denuncia, Denuncias por hostigamiento y acoso sexual ante el CEPCI, Personas Consejeras, Principios constitucionales, Valores, Reglas de Integridad, Personas Asesoras y Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.	Mensajes enviados por Comunicación Interna	difusion_cepci_2018.pdf	100

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.



	todos los servidores públicos, así como el procedimiento de denuncias	82% del personal que responda el "Cuestionario de conocimiento de los servidores públicos respecto al órgano responsable de propiciar la integridad e implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético entre los mismos" recuerda la difusión sobre los temas de ética e integridad pública en el año.	Aplicar el Cuestionario de conocimiento de los servidores públicos respecto al órgano responsable de propiciar la integridad e implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético entre los mismos.	Del 13 al 31 de agosto de 2018, se aplicó de manera electrónica la Evaluación del cumplimiento de las Reglas de Integridad y del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal. Al respecto, la calificación que se obtuvo del indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, fue de 75%, por debajo del 82% que se tenía como meta.	Mensajes enviados por Comunicación Interna / Resultados de la Encuesta	cuestionario_cepcei.pdf	91
Mejora de procesos	Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad, en lo que corresponde a la	Total de integrantes del CEPCI suscriben acuerdo de confidencialidad.	Elaborar formato de acuerdo de confidencialidad y someterlo a firma de integrantes del CEPCI.	El 100% de las personas que integran el CEPCI (titulares y suplentes) firmaron el acuerdo de confidencialidad, en el cual se comprometieron a proteger los datos personales bajo su custodia y a sujetarse a lo establecido en las leyes correspondientes en la materia, así como guardar la confidencialidad de la información que conozcan con motivo de su desempeño.	Acuerdo de confidencialidad firmado por integrantes del CEPCI	acuerdo_confidencialidad_cepcei.pdf	100

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



	atención de denuncias.	Total de personas que asistan a las sesiones del CEPCI en calidad de invitadas, invitados, asesoras y asesores, suscriben acuerdo de confidencialidad.	Solicitar a personas que asistan a las sesiones del CEPCI en calidad de invitadas, invitados, asesoras y asesores la firma del acuerdo de confidencialidad.	El 100% de las personas invitadas y asesoras que asistieron a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité, firmaron el acuerdo de confidencialidad en el que se comprometieron a guardar reserva de la información que conocieron durante el desarrollo de las sesiones.	Acuerdo de confidencialidad firmado por personas que asistan a las sesiones del CEPCI en calidad de invitadas, invitados, asesoras y asesores.	acuerdo_confidencialidad_invitados.pdf	100
Atención a denuncias	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI en los plazos establecidos.	100% de las denuncias atendidas en el plazo establecido.	Diseñar y difundir dos infografías: la primera para dar a conocer de manera clara y sencilla el procedimiento de atención, y la segunda para informar acerca de los mecanismos para presentar denuncias ante el CEPCI.	A través de los medios de comunicación interna se difundieron dos infografías en las que se dio a conocer el procedimiento de atención y los mecanismos para presentar denuncias ante el CEPCI.	Infografías publicadas	infografias_cepcci.pdf	100
			Registrar las denuncias que se hayan presentado y notificar a la UEIPPCI en los plazos y a través de los medios que establezca.	En 2018 se recibieron 21 denuncias, mismas que se registraron en los plazos establecidos por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los CEPCI.	Plantilla para el registro de denuncias.	listado_denuncias_2018.pdf	100

R
ll
3
M
J



			Atender las denuncias en los plazos establecidos.	De las 21 denuncias recibidas en 2018, 15 se concluyeron en tiempo y 6 fuera de tiempo. El resultado se debe, entre otros factores, a las cargas de trabajo fuera de lo habitual que impiden a las y los integrantes atender los asuntos del CEPCI.	Plantilla para el registro de denuncias.	listado_denuncias_2018.pdf	71
Actividades del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI	Dar cumplimiento al Programa Anual de Trabajo 2018 y atender las actividades que proponga la UEIPPCI encaminadas a fomentar la ética y la integridad pública.	100% de las actividades realizadas	Realizar los trámites de preparación y convocatoria para la renovación de la mitad del CEPCI.	<p>Con fecha 22 de agosto, la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses comunicó a esta Secretaría Ejecutiva que, debido al proceso de transición del Poder Ejecutivo Federal, el proceso de renovación escalonada del CEPCI prevista en el último bimestre de 2018, se realizará por única ocasión el primer bimestre de 2019.</p> <p>En ese sentido, con base en el transitorio segundo de Acuerdo por el que se modifica el diverso 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, publicado en el DOF el 22 de agosto de 2017, los niveles sujetos a renovación son: Dirección General, Dirección de Área, Jefatura</p>	Aviso de la UEIPPCI	aviso_prorroga_renovacion.pdf	100

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

24



			de Departamento y dos integrantes de nivel Operativo.			
		Aplicar el Cuestionario de conocimiento de los servidores públicos respecto al órgano responsable de propiciar la integridad e implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético entre los mismos.	<p>Como resultado de la aplicación de la Evaluación del cumplimiento de las Reglas de Integridad y del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, realizada del 13 al 31 de agosto, y con 551 respuestas válidas, se obtuvieron los siguientes resultados: respecto al cumplimiento de los principios, se observa que el de Honradez es el mejor evaluado con 8.57 puntos, mientras que el de Imparcialidad resultó con la calificación más baja de este rubro con 8.16 puntos.</p> <p>En cuanto a los valores, el de Igualdad y no discriminación obtuvo la mayor calificación de esta categoría con 8.61 puntos, mientras que Liderazgo fue el de menor calificación con 8.05 puntos.</p>	Mensajes enviados por Comunicación Interna / Resultados de la Encuesta	cuestionario _cepci.pdf	100

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



			Celebrar las sesiones del CEPCI y dar seguimiento a los acuerdos conforme al calendario anual establecido.	En cumplimiento al acuerdo Tercero CEPCI-ISO/2018-03 de la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI, celebrada el 30 de enero de 2018, se llevaron a cabo las cuatro sesiones ordinarias programadas en el año: la primera, el 30 de enero; la segunda, el 21 de marzo; la tercera, el 29 de junio, y la cuarta, el 5 de noviembre. Adicionalmente, se realizaron tres sesiones extraordinarias: la primera el 16 de enero, la segunda el 27 de septiembre y la tercera el 21 de diciembre. En el desarrollo de las siete sesiones se adoptaron en total 73 acuerdos.	Actas de las sesiones celebradas	actas_CEPCI_2018.pdf	100
--	--	--	--	---	----------------------------------	----------------------	-----

Elaboró

Lcda. Martha Elba Baeza Guerrero

Subdirectora de Comunicación Interna y Secretaria Ejecutiva del CEPCI de la SFP

Autorizó

Lcda. Sonia Hernández Pineda

Titular de la Unidad de Administración y Finanzas y Presidenta del CEPCI de la SFP

Este anexo forma parte del Informe Anual de Actividades (IAA) 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, que fue aprobado en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 30 de enero de 2019.

Anexo 2: Registro de denuncias

DENUNCIAS GENERALES

Informe estadístico de las denuncias que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

No	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Estatus	Observaciones
1	09/02/2018	21/06/2018	21/03/2018	Mujer	Sin información	Mujer	Sin información	Actuación pública	Concluida	Archivada por falta de información para emitir un pronunciamiento
2	05/03/2018	21/06/2018	29/06/2018	Mujer	35 a 39 años	Mujer	50 a 54 años	Actuación pública	Concluida	Se emitió pronunciamiento consistente en una propuesta de mejora
3	17/04/2018	25/07/2018	20/06/2018	Mujer	50 a 54 años	Mujer	45 a 49 años	Respeto/Desempeño permanente con integridad	Concluida	Resuelta mediante conciliación
4	17/04/2018	29/09/2018	29/06/2018	Mujer	Sin información	Mujer	Sin información	Desempeño permanente con Integridad	Concluida	Archivada porque la persona denunciada dejó de colaborar en la institución
5	19/04/2018	29/09/2018	05/11/2018	Hombre	40 a 44 años	Mujer	50 a 54 años	Desempeño permanente con Integridad	Concluida	Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación



No	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Estatus	Observaciones
6	10/07/2017	19/10/2018	05/11/2018	Mujer	Sin información	Mujer	Sin información	Imparcialidad	Concluida	Se emitió pronunciamiento consistente en una propuesta de mejora
7	16/07/2018	N/A	27/09/2018	Hombre	Sin información	Desconocido	Sin información	Desempeño permanente con Integridad	Concluida	Archivada por falta de información para emitir un pronunciamiento
8	16/07/2018	19/10/2018	05/11/2018	Hombre	Sin información	Hombre	Sin información	Desempeño permanente con Integridad	Concluida	Se emitió pronunciamiento consistente en una propuesta de mejora
9	16/07/2018	19/10/2018	05/11/2018	Mujer	Sin información	Mujer	Sin información	Eficiencia	Concluida	Se emitió pronunciamiento consistente en una propuesta de mejora
10	19/07/2018	N/A	27/09/2018	Hombre	Sin información	Desconocido	Sin información	Desempeño permanente con Integridad	Concluida	Archivada por falta de información para emitir un pronunciamiento
11	11/08/2018	27/12/2018	27/09/2018	Mujer	Sin información	Mujer	Sin información	Respeto/Desempeño permanente con integridad	Concluida	Archivada porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia
12	23/08/2018	27/12/2018	27/09/2018	Mujer	Sin información	Hombre	Sin información	Respeto/Desempeño permanente con integridad	Concluida	Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



No	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Estatus	Observaciones
13	13/09/2018	27/12/2018	27/09/2018	Mujer	Sin información	Hombre	Sin información	Recursos Humanos	Concluida	Archivada por falta de información para emitir un pronunciamiento
14	12/10/2018	24/01/2019	05/11/2018	Hombre	Sin información	Desconocido	Sin información	Legalidad e Integridad	Concluida	Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación
15	15/10/2018	24/01/2019	05/11/2018	Mujer	Sin información	Desconocido	Sin información	Legalidad e Integridad	Concluida	Archivada por falta de información para emitir un pronunciamiento
16	07/12/2018	12/03/2019	21/12/2018	Hombre	Sin información	Hombre	Sin información	Respeto	Concluida	No es competencia del CEPCI para conocer de la denuncia

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

Informe estadístico de las denuncias que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

Nº	Fecha de presentación	Fecha compromiso o de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Estatus	Observaciones
1	16/04/2018	29/09/2018	29/06/2018	Hombre	55 a 59 años	Mujer	45 a 49 años	Comportamiento digno	Concluida	Archivada porque la persona denunciada dejó de colaborar en la institución
2	24/05/2018	29/09/2018	29/06/2018	Hombre	Sin información	Desconocido	Sin información	Comportamiento digno	Concluida	Archivada por falta de información para emitir un pronunciamiento
3	02/07/2018	03/10/2018	05/11/2018	Hombre	Sin información	Mujer	Sin información	Comportamiento digno	Concluida	Archivada porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



No	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Estatus	Observaciones
4	02/07/2018	27/12/2018	27/09/2018	Hombre	Sin información	Desconocido	Sin información	Comportamiento digno	Concluida	Archivada por falta de información para emitir un pronunciamiento
5	02/07/2018	27/12/2018	27/09/2018	Hombre	Sin información	Desconocido	Sin información	Comportamiento digno	Concluida	Archivada por falta de información para emitir un pronunciamiento

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

DISCRIMINACIÓN

Informe estadístico de las denuncias que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

NO SE RECIBIERON DENUNCIAS EN 2018.

Este anexo forma parte del Informe Anual de Actividades (IAA) 2017 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, que fue aprobado en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 30 de enero de 2019.

Anexo 3: Resultados de los indicadores

A) Indicadores para Evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta

No.	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Resultado	Tipo
1	Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad .	Refiere la calificación promedio de la percepción de las y los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos someten su actuación a lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones, y sólo hacen lo que las normas les establecen.	$\frac{\text{(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Principio de Legalidad)} \times 10}{\text{Total de personal que respondió la Evaluación del cumplimiento de las Reglas de Integridad y del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal}}$	Porcentaje	8.47	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta
2	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación .	Refiere la calificación promedio de la percepción de las y 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.	$\frac{\text{(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación)} \times 10}{\text{Total de personal que respondió la Evaluación del cumplimiento de las Reglas de Integridad y del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal}}$	Porcentaje	8.61	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

No.	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Resultado	Tipo
3	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de integridad .	Refiere la calificación promedio de la percepción de las y los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos actúan de manera congruente con los principios éticos del servicio público, y en todo momento se aprecia el compromiso de reflejar una ética que responda al interés público, y que genere ante la ciudadanía certeza de su correcto desempeño.	(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al valor de integridad) X10 Total de personal que respondió la Evaluación del cumplimiento de las Reglas de Integridad y del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal	Porcentaje	8.26	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta

Handwritten signatures and initials in blue ink:
 A large signature on the right side of the table.
 A signature below it.
 A signature below that.
 A signature below that.
 A signature below that.
 A signature below that.

B) Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en el cumplimiento de sus funciones sustantivas

No.	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Resultado	Tipo
1	Porcentaje de servidoras y servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidoras y 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.	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 /Cantidad de personal planeado para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia X 100	Porcentaje	1453/1453 X 100 = 100%	Actuación del CEPCI
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.	Número de acciones de difusión efectuadas/Números de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia X 100	Porcentaje	15/15 X 100 = 100%	Actuación del CEPCI

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

No.	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Resultado	Tipo
3	Índice de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidoras y servidores públicos del organismo que declaran recordar que en su dependencia o entidad el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés envió mensajes o colocó carteles o avisos sobre los temas de ética e integridad pública en el año.	Número de servidoras y servidores públicos que sí recuerdan que en su centro de trabajo le enviaron mensajes o se colocaron carteles para difundir los demás de Ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés /Número de servidoras y servidores públicos que contestaron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal X 100	Porcentaje	414/551 X 100 = 75%	Actuación del CEPCI
4	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	Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido/Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año X 100	Porcentaje	15 /21 X 100 = 71 %	Actuación del CEPCI

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



No.	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Resultado	Tipo
5	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Refiere el grado de cumplimiento de CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo	Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia/Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia X 100	Porcentaje	12 /12 X 100 = 100%	Actuación del CEPCI

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Este anexo forma parte del Informe Anual de Actividades (IAA) 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, que fue aprobado en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 30 de enero de 2019.