SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

CONADE

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CONADE
COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

INTEGRANTES COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

DR. OSCAR JUÁREZ DAVIS
PRESIDENTE
SUBDIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

LIC. MARÍA DEL ROCIO MORENO PELÁEZ
SUPLENTE DEL PRESIDENTE
DIRECTORA DE DESARROLLO HUMANO

MTRA. MIRIAM KARINA ESCARTÍN HERRERA
SECRETARIA EJECUTIVA
SUBDIRECTORA DE INNOVACIÓN Y CALIDAD

LIC. MAYELA DEL CARMEN DE LA PEÑA RIGADA
SUPLENTE DE LA SECRETARIA EJECUTIVA
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

LIC. ROBERTO GARNICA SÁNCHEZ
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS DIRECTORES DE ÁREA
DIRECTOR DE ACTIVACIÓN FÍSICA

LIC. GERARDO PESQUEIRA SOLANO
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS SUBDIRECTORES DE ÁREA
DIRECTOR DE CENTROS DEL DEPORTE ESCOLAR Y MUNICIPAL

VIRGINIA HERNÁNDEZ QUIÑONEZ
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS SUBDIRECTORES DE ÁREA
SUBDIRECTORA DE PRESUPUESTO

LUIS MIGUEL ZUBIETA MARCHINI
SUPLENTE REPRESENTANTE DE LOS SUBDIRECTORES DE ÁREA
SUBDIRECTOR INFORMATIVO

LIC. NOHEMÍ GUZMÁN BRITO
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS JEFES DE DEPARTAMENTO
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. ARTURO PARRA BECERRIL
SUPLENTE REPRESENTANTE DE LOS JEFES DE DEPARTAMENTO
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE DIFUSIÓN

C. ROBERTO JORDÁN TALAVERA
TITULAR REPRESENTANTE DEL PERSONAL OPERATIVO

C. MARÍA GUADALUPE MAYA VILLANA
TITULAR REPRESENTANTE DEL PERSONAL OPERATIVO

SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CONADE
COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

ÍNDICE

Integrantes del CEPCI 1

Antecedentes 3

Informe Anual de Actividades 4

Resultados de la evaluación de la percepción de los servidores públicos 19

Firmas 21

Anexos 22

ANTECEDENTES

Conforme a lo establecido en el "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", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, mismo que en el Numeral 6 Principios, Criterios y Funciones establece que se debe presentar un Informe Anual de Actividades y difundir permanentemente en la página de Internet de la CONADE.

El 15 de enero de 2019 se llevó a cabo la Sesión en donde se presentaron las acciones que se realizaron durante el año 2018, con el firme propósito de favorecer el comportamiento ético del personal de la Comisión, construyendo garantías que permitan disminuir conductas de corrupción imperando invariablemente en los servidores públicos una conducta con base en la **legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas**, que fortalecen a esta Comisión, y que a su vez responden a las necesidades de la sociedad.

Objetivo:
Difundir la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), como órgano encargado de velar por la observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.

Meta:
Que el personal de la CONADE tenga claridad sobre los servidores públicos que conforman el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Actividad:
Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE que se cuenta con un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y quienes son los miembros que lo integran. Asimismo, informar las ligas de acceso de Intranet y de la página WEB de la CONADE donde se encuentra el Código de Conducta, el cual incluye el directorio.

Resultado:
El personal de la CONADE, tomó conocimiento de los miembros que conforman el CEPCI, mediante la difusión por correo electrónico masivo, de los nombres de los integrantes, cargo dentro del CEPCI, así como el puesto actual que ocupan.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Difundir la existencia del Código de Conducta a todo el personal de la CONADE el cual oriente y de certeza plena a sus servidores públicos.

Meta:
Que el personal de la CONADE conozca el contenido del Código de Conducta.

Actividad:
Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE que se cuenta con Código de Conducta. Informar las ligas de acceso de Intranet y de la página WEB de la CONADE donde se encuentra el Código de Conducta.

Resultado:
El personal que integra la CONADE conoce la existencia y contenido del Código de Conducta, adquiriendo el compromiso de promover la difusión de dicho Código de Conducta, así como respetar sus valores y preceptos, fomentando la honradez y el cumplimiento de la ley en el ejercicio de sus funciones.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Capacitar y sensibilizar a los servidores públicos de la CONADE en los valores y principios constitucionales del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta y que estos pasen a formar parte integral de las vivencias cotidianas de cada servidor público en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.

Meta:
Que el personal de la CONADE tome como referencia de comportamiento y actuación los valores y principios constitucionales del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta.

Actividad:
Realizar acciones de difusión y capacitación de los valores y principios constitucionales del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y de los valores internos de la CONADE.

Resultado:
Se llevaron a cabo durante el ejercicio 2018 los siguientes cursos presenciales: Conferencia "empoderamiento femenino", Conferencia "la clave es comunicarnos en el idioma del otro para generar empatía", Conferencia "resiliencia en la mujer", Conferencia "liderazgo motivacional", Conferencia "igualdad y no discriminación como derecho humano", Conferencia "diversidad sexual e identidad de género libres de discriminación", "desarrollo del personal", "relaciones públicas y humanas", "valores institucionales", Conferencia: "seguridad e higiene en el trabajo", Taller: "la reforma constitucional en materia de derechos humanos.

Cursos en línea (CONAPRED – INMUJERES)
Prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual, el ABC de la igualdad y la no discriminación, inclusión y discapacidad, diversidad sexual, inclusión y no discriminación, tolerancia y diversidad de creencias, Jóvenes, tolerancia y no discriminación, discriminación a personas que viven con VIH o Sida, prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio, pautas para un periodismo incluyente, el ABC de la accesibilidad web, medidas para la igualdad en el marco del Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, iguales y diferentes: la ciudadanía en procesos electorales, claves para la atención pública sin discriminación, por una vida libre de violencia contra las mujeres.

De lo anterior se desprende que fueron capacitados en este periodo 149 servidores públicos, de los cuales 90 son mujeres y 59 son hombres.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Difundir la existencia del Procedimiento para someter quejas y/o denuncias ante el CEPCI por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta y el Protocolo de Atención a Quejas y Denuncias.

Meta:
Que el personal de la CONADE conozca el procedimiento y el protocolo de verificación de quejas o denuncias.

Actividad:
Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE que se cuenta con un Procedimiento para someter quejas y/o denuncias ante el Comité por incumplimiento al código de ética, las reglas de integridad, y el código de conducta, el protocolo de atención a quejas y denuncias. Informar las ligas de acceso de Intranet y de la página WEB de la CONADE donde se encuentran.

Resultado:
El personal que integra la CONADE conoce la existencia y contenido del Procedimiento para someter quejas y/o denuncias ante el Comité por incumplimiento al código de ética, las reglas de integridad, y el código de conducta, el protocolo de atención a quejas y denuncias, mediante la difusión de correo electrónico masivo.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Vigilar de manera constante el cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta de la CONADE.

Meta:
Que el 50% del personal de la CONADE conteste la encuesta de opinión.

Actividad:
Implementar encuestas de opinión sobre la percepción de cumplimiento del Código de Ética y de las Reglas de Integridad en la CONADE. Realizar el análisis de procesos que permitan verificar de manera constante el cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

Resultado:
Las unidades administrativas remitieron mediante memorándum a la Dirección de Desarrollo humano los formatos de la Evaluación al Código de Conducta.

De lo anterior se realizó el análisis de la información y el resultado se publicó en la página de la CONADE, así mismo se llevó a cabo la difusión mediante correo electrónico masivo a todos el personal que labora en la CONADE.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Mantener actualizado el Código de Conducta de la CONADE.

Meta:
Actualizar el Código de Conducta.

Actividad:
Realizar una revisión integral al contenido del Código de Conducta a efecto de mantenerlo actualizado con la legislación aplicable.

Resultado:
Mediante oficio número SFP/UEPPCI/419/DGAEI/821/2018, del 5 de noviembre de 2018, la Secretaría de la Función Pública observó que el Código de Conducta de la CONADE, cuenta con los elementos previstos en el numeral 6, inciso c) de los lineamientos generales para propiciar la integridad y comportamiento ético en la Administración Pública Federal.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Fomentar acciones de capacitación y sensibilización permanente entre los servidores públicos de la CONADE, en materia de respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.

Meta:
Realizar campañas de difusión de las acciones de capacitación de valores y principios en materia de derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.

Actividad:
Promover las acciones encaminadas a la capacitación disminución de la brecha en los temas referentes a derechos humanos igualdad de género etc.

Resultado:
Se estableció una relación de colaboración con el CONAPRED, así como con el INMUJERES, para la impartición de cursos en línea, los cuales se difundieron mediante correo electrónico masivo a los servidores públicos de la CONADE.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Reconocer las buenas prácticas en materia de ética e integridad entre los servidores públicos.

Meta:
Realizar enlaces institucionales con CONAPRED e INMUJERES para capacitación en línea.

Actividad:
Realizar enlace institucional con otras dependencias, CONAPRED e INMUJERES para que personal de la CONADE, tome los cursos en línea que estas instancias ofrecen.

Resultado:
Se estableció enlace con el CONAPRED, mediante oficio número SA/DDH/037/2018, para la impartición de los cursos en línea durante el ejercicio 2018. Asimismo mediante diferentes correos electrónicos con el INMUJERES.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Elaboración y presentación de un Informe Anual de Actividades.

Meta:
Elaborar y difundir los resultados obtenidos por parte de la CEPCI.

Actividad:
Elaborar y presentar en el mes de enero al Titular de la CONADE y a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, el Informe Anual de Actividades.

Resultado:
En el mes de enero de 2019, se integrará el Informe Anual de Actividades 2018, el cual será presentado al Director General de la CONADE, así como a la Secretaría de la Función Pública, conforme al calendario establecido.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Difundir la existencia del Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS) a todo el personal de la CONADE el cual oriente y de certeza plena a sus servidores públicos.

Meta:
Que el personal de la CONADE conozca el contenido del Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS).

Actividad:
Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS).

Resultados:
Se llevó a cabo la difusión del protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual (HS y AS) por correo electrónico masivo, para conocimiento y aplicación, en su caso, de los servidores públicos que integran la CONADE.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Desarrollar acciones que puedan incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la CONADE.

Meta:
Revisar y determinar el trámite, servicio, programa o proceso a mejorar.

Actividad:
Revisar y, en su caso, formular observaciones y recomendaciones por parte del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés a las Unidades Administrativas, para mejorar procesos y tramos de control en las que se detecten conductas contrarias a lo previsto a la normatividad.

Resultados:
En la primera sesión ordinaria 2018, de fecha 22 de marzo de 2018, el CEPCI determino lo siguiente:
Acuerdo 20180322-6.- Al respecto el Pleno del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés determinó que el proceso de Cuentas por Cobrar, de la Dirección de Finanzas, es aquel que resulta susceptible de mejora y se someterá a revisión y análisis entre los miembros del Comité y personal de la Dirección de Finanzas.

Asimismo en la segunda sesión ordinaria 2018, de fecha 20 de septiembre de 2018, el CEPCI determino lo siguiente:
Acuerdo 20180920-4.- El Comité da por concluidos los trabajos relacionados con la mejora a los procesos involucrados en riesgos de posibles actos de corrupción, del proceso de Cuentas por Cobrar de la Dirección de Finanzas, conforme a lo establecido por la Secretaría de la Función Pública.

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Difundir la existencia de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Meta:
Que el personal de la CONADE conozca el contenido de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Actividad:
Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE que se cuenta con Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Informar las ligas de acceso de Intranet y de la página WEB de la CONADE donde se encuentran las Bases.

Resultado:
Durante el ejercicio 2018, se llevó a cabo una campaña de difusión de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, mediante correo masivo a todos los servidores públicos que integran la CONADE

Autoevaluación:
100%

Objetivo:
Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el acuerdo.

Meta:
Llevar a cabo por lo menos 3 Sesiones del CECPCI en el ejercicio 2018

Actividad:
Emitir las convocatorias, preparar la documentación que se presentará y, en su caso, discutirá, así como elaborar las actas de las sesiones.

Resultado:

El CEPCI emitió las convocatorias, la orden del día, así como las actas de las sesiones correspondientes en tiempo y forma y se llevaron a cabo conforme al siguiente cuadro:

Sesión	Tipo de sesión	Fecha
Primera	Extraordinaria	23 de enero de 2018
Primera	Ordinaria	22 de marzo de 2018
Segunda	Extraordinaria	3 de mayo de 2018
Segunda	Ordinaria	20 de septiembre de 2018
Tercera	Extraordinaria	11 de octubre de 2018

Autoevaluación:
100%

ANEXOS

COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

Asunto:

Concentrado anual de denuncias presentadas ante el CEPCI por presuntas vulneraciones a los principios y valores del Código de Ética, las Reglas de Integridad y la Prevención de Conflictos de Interés, Denuncias presentadas ante el CEPCI en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como de las denuncias presentadas ante el CEPCI por presuntos actos de discriminación.

Trimestre	Denuncias Generales	Hostigamiento sexual o Acoso Sexual	Discriminación
1º.	0	0	0
2º.	0	0	0
3º.	0	0	2
4º.	0	0	0
Anual	0	0	2

Fecha de la sesión en la que se aprobó el Informe Anual de Actividades: 15 de enero de 2018

SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CONADE
COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

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

INDICADORES

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*	*Número de acciones de difusión efectuadas* / *8* ÷ *8* / *Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia.* * 100	*Porcentaje 100%*	*Actuación del CEPCI*
Índice de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	*Nivel de cobertura acumulada de los programas y cursos sobre el tema de en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés respecto al total de servidores públicos del organismo*	*Total de servidores públicos capacitados en los temas de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés a partir de la integración del CEPCI* / *149* ÷ *572* / *Total de servidores públicos del organismo* * 100	*Porcentaje 26%*	*Actuación del CEPCI*
Suscripción de compromiso con el Código de Conducta	*Porcentaje de los servidores públicos que han suscrito el compromiso de respetar y cumplir el Código de Conducta de la institución*	*Número de servidores públicos que han ratificado el compromiso de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta* / *483* ÷ *572* / *Total de servidores públicos del organismo* * 100	*Porcentaje 84%*	*Actuación del CEPCI*
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* / *11* ÷ *11* / *Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo* * 100	*Porcentaje 100%*	*Actuación del CEPCI*
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* / *2* ÷ *2* / *Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año* * 100	*Porcentaje 100%*	*Actuación del CEPCI*
Índice de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	*Mide el cumplimiento de la obligación de privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública generada o a cargo del CEPCI*	*Número documentos del CEPCI que son de difusión obligatoria que han sido publicados en el portal de internet del organismo* / *6* ÷ *6* / *Número documentos del CEPCI cuya difusión en Internet en el portal de internet del organismo es obligatoria* * 100	*Porcentaje 100%*	*Cumplimiento del CC*

Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia	*Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos evitan desperdiciar y gastar injustificadamente los recursos humanos, materiales y financieros que la institución les brinda para el desarrollo de sus actividades, y procuran alcanzar las metas institucionales, a través del uso responsable y racional de los recursos públicos.*	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Eficiencia (preg. 19)}\ 355}{539\ \text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} * 10$	*Porcentaje 65%*	*Cumplimiento del CC*
Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de interés público	*Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos actúan siempre buscando la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad, por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva*	$\left[\frac{(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Interés Público (preg. 20)}) * 10\ 430}{539\ \text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}\right]$	*Porcentaje 79%*	*Cumplimiento del CC*
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 garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.*	$\left[\frac{(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género(preg. 24)}) * 10\ 479}{539\ \text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}}\right]$	*Porcentaje 88%*	*Cumplimiento del CC*

SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CONADE
COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

FIRMAS

Lic. María del Rocío Moreno Peláez.
Directora de Desarrollo Humano
Suplente del Presidente

Lic. Virginia Hernández Quiñonez.
Subdirectora de Presupuesto
Titular Representante de Subdirecciones de Área

Nohemí Guzmán B.

Lic. Nohemí Guzmán Brito
Jefa de Departamento de Vinculación Institucional
Titular Representante de Jefaturas de Departamento

C. Roberto Jordán Talavera
Analista Técnico
Titular Representante del Personal Operativo

C. María Guadalupe maya Villana
Secretaria Auxiliar
Titular Representante del Personal Operativo

Lic. Mayela del Carmen de la Peña Rigada
Suplente de la Secretaria Ejecutiva y Jefa del Departamento de Desarrollo Organizacional