VALORES ÉTICOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA EDUCATIVA (INIFED)

Mayo, 2019

CARTA INVITACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DEL INIFED

Por este conducto, me permito exhortar a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto en su quehacer cotidiano, sin importar el régimen de contratación, a asumir el compromiso de **conocimiento y aplicación obligatoria** del documento denominado *Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED*, el cual es una guía de medidas y recomendaciones desde un ángulo justo y ético, promueve un mayor rango de identificación, apropiación y vivencia de los principios constitucionales y legales, los valores y las reglas de integridad, considerando la misión, la visión, los objetivos y las atribuciones institucionales.

Asimismo, busca ofrecer a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, directrices claras, puntuales y concretas para orientar sus acciones y conductas, promoviendo con ellas la dignidad humana, la igualdad (jurídica y sustantiva) de trato y oportunidades con perspectiva de género, los derechos humanos, la legalidad, la transparencia (como un pacto de honestidad y honradez), la rendición de cuentas, el clima y cultura organizacional, la prevención de conflictos de interés, la prevención de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como la prevención de actos de corrupción y en general, cualquier falta administrativa en el marco de las funciones inherentes a las áreas de riesgo institucionales.

La actualización de este documento tiene como objeto fomentar una cultura de integridad y refrendar el compromiso del Instituto con la adopción de la nueva ética pública, a fin de que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, impere en su quehacer cotidiano una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

Es importante resaltar que los presentes *Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED* complementan la normatividad vigente y sustituyen el documento denominado *Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED*, de fecha marzo de 2018.

ING. JORGE JAVIER JIMÉNEZ ALCARAZ
DIRECTOR GENERAL

VALORES ÉTICOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INIFED

OBJETIVO

El presente documento enuncia el comportamiento con carácter obligatorio que deberán observar y cumplir todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto en su quehacer cotidiano, sin importar el régimen de contratación, a fin de identificar y delimitar conductas que puedan constituir riesgos éticos en contextos específicos, así como orientar el juicio ético en la toma de decisiones en situaciones difíciles o complejas en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones, fomentando el sentido de orgullo de pertenencia al servicio público, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía, favoreciendo el bienestar de la sociedad.

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deberán suscribir de forma obligatoria la *Carta Compromiso*, misma que está disponible para su consulta y descarga en la sección denominada Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INIFED en Intranet.

MISIÓN

Liderar la mejora continua de la Infraestructura Física Educativa (INFE), a través de la investigación aplicada y la ejecución de programas específicos, en un marco federalista, con sentido de trascendencia, acrecentando el rendimiento de recursos.

VISIÓN

Ser reconocido como centro de conocimiento y generador de resultados, por sus méritos, como referente colectivo en la creación y actualización de la Infraestructura Física Educativa (INFE).

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

Es imprescindible destacar que es obligación de todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, conocer y dar cabal cumplimiento a los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el *Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 05 de febrero de 2019.

Asimismo, cumplir con el *Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética* a que se refiere el *artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018, el cual indica los principios constitucionales y legales que rigen a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación.

Por tal motivo, con la inspiración de estos principios y valores, el esfuerzo por llevar a cabo la Misión y orientarse a la Visión del Instituto, todas las personas que

un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deberán observar las directrices que establece el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

1. Legalidad

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, 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, comisión o función, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Este Principio es acorde con la *Directriz I*. establecida en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, fomentarán el cumplimiento a las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo.

2. Honradez

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo, comisión o función para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Este Principio es acorde con las *Directrices II.* y *VI.* establecidas en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, fomentarán la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo, comisión o función promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto; asimismo, deberán cumplir con las declaraciones patrimoniales, de intereses y fiscales, atendiendo en todo momento al principio de honradez, por lo que éstas deberán presentarse con completa veracidad y transparencia en su contenido, en los términos previstos en la normativa aplicable.

3. Lealtad

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

Este Principio es acorde con la *Directriz III.* establecida en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, buscarán corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.

4. Imparcialidad

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, dan a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Este Principio es acorde con la *Directriz IV.* establecida en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, buscarán fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación, y las reglas de integridad de comportamiento digno y actuación pública; asimismo, se vulnera este principio cuando los intereses personales, familiares o de negocios del personal del servicio público institucional afecten el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones, por ejemplo, en la elaboración, impulso y aplicación de políticas y programas a su cargo o bien, para perjudicar a una persona.

5. Eficiencia

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.

Este Principio es acorde con las *Directrices V.* y *VI.* establecidas en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, buscarán consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.

PRINCIPIOS LEGALES QUE RIGEN AL SERVICIO PÚBLICO

Economía

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

Este Principio es acorde con la *Directriz VI.* establecida en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

Disciplina

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, lo realizarán de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

Profesionalismo

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.

Ejemplificado: los cargos públicos no son un privilegio sino una responsabilidad, por lo que el trato entre las personas servidoras públicas y entre éstas y otras personas, debe basarse en la colaboración profesional, la equidad de género, el respeto mutuo y no en diferenciaciones jerárquicas, evitando actitudes y conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo.

Objetividad

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

Este Principio es acorde con la *Directriz VIII.* establecida en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deben abstenerse de participar cuando los intereses personales, familiares o de negocios del personal del servicio público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisión o función, es decir, anteponer siempre el interés público a los intereses particulares; asimismo, deben excusarse de intervenir e informar por escrito a su jefe inmediato de dicha situación, el superior jerárquico deberá hacer una redistribución de funciones entre el personal a su cargo para evitar posteriores situaciones de conflicto de interés o en caso de no poder excusarse de intervenir, seguir las instrucciones por escrito que reciba de su jefe sobre la atención, tramitación y resolución del asunto.

Transparencia

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

Este Principio es acorde con la *Directriz VI.* establecida en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deben abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo, comisión o función le confiere para inducir a que otra persona del servicio público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas; asimismo no usar en provecho propio o de terceros, la información o documentación a la que hayan tenido acceso en su empleo, cargo, comisión o función y que no sea del dominio público.

Rendición de cuentas

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

Ejemplificado: el Instituto publica trimestralmente en la página web institucional el Informe de Resultados de los Programas Institucionales para conocimiento de la sociedad, donde se indica el ejercicio del gasto con claridad y transparencia; asimismo, todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, están obligadas a realizar las evaluaciones necesarias para valorar el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función para lo cual fueron contratadas.

Competencia por mérito

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deben ser seleccionadas para sus puestos de acuerdo con su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

Ejemplificado: las personas servidoras públicas responsables de los procesos de contratación o selección de las personas que desempeñarán un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deberán respetar el principio de competencia por mérito e imparcialidad, así como el valor de equidad de género.

Eficacia

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

Este Principio es acorde con las *Directrices V.* y *VI.* establecidas en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

Integridad

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deberán llevar a cabo sus acciones con honestidad, cooperación, confidencialidad, respeto y confiabilidad, a fin de lograr un comportamiento ético e íntegro, es decir, hacer coincidir lo que se dice con lo que se hace.

Equidad

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deberán garantizar que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

VALORES

Quienes laboramos en el Instituto, reconocemos y hacemos propios los valores del *Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética,* los cuales a continuación se enlistan:

Interés Público

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

Este Valor es acorde con las *Directrices IX.* y *X.* establecidas en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas:*

IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones, y

X. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.

Ejemplificado: un conflicto de interés ocurre cuando los intereses del personal del servicio público institucional chocan o interfieren con los intereses y objetivos del Instituto y afectan indebidamente su trabajo y responsabilidades, atentando contra el interés público; asimismo, las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, ante situaciones en las que tengan que elegir entre varias opciones, siempre deben optar por la más apegada a la legalidad, equidad e interés público.

Respeto

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deben respetar la libre manifestación de las ideas de sus compañeros o colaboradores, tomando en consideración sus opiniones o puntos en desacuerdo.

Respeto a los Derechos Humanos

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Este Valor es acorde con la *Directriz VII.* establecida en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas:*

VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, observarán un comportamiento digno, y evitarán realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos, con el objeto de generar ambientes laborales seguros que privilegien el respeto de las personas.

Igualdad y No Discriminación

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deberán brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción, omisión, distinción, restricción o exclusión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación; asimismo, fomentarán un ambiente laboral interno basado en el respeto mutuo, garantizando así el principio de imparcialidad y la regla de integridad de actuación pública.

Equidad de Género

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, fomentarán la igualdad entre mujeres y hombres, y respetarán la identidad y orientación sexual, con el propósito de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en el servicio público; asimismo, emplearán lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, eliminarán el lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género, y fomentarán una cultura igualitaria e incluyente.

Entorno Cultural y Ecológico

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, lleva a cabo sus acciones y funciones con plena conciencia de racionalización y reciclaje de los recursos públicos a los que tienen acceso.

Cooperación

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

Este Valor es acorde con la *Directriz V.* establecida en el Artículo 7 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas:*

Directriz V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades.

Ejemplificado: todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, puede proponer a sus colaboradores y al personal de mando medio y superior, ideas, estrategias e iniciativas que coadyuven a mejorar el funcionamiento del Instituto en su conjunto o por área, propiciando su participación en la toma de decisiones.

Liderazgo

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Ejemplificado: los cargos públicos no son un privilegio sino una responsabilidad, por lo que el trato entre las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, y entre éstos y otras personas, debe basarse en la colaboración profesional, la equidad de género, el respeto mutuo y no en diferenciaciones jerárquicas, evitando actitudes y conductas ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo.

VALORES ESPECÍFICOS DEL INIFED

1. **Trabajo en equipo:** serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utilizan las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo, un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartida para lograr las metas institucionales propuestas.

2. **Sentido de Urgencia:** las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deben estar preparadas para actuar y responder rápidamente a los acontecimientos imprevistos que afecten al Instituto. Hacer las cosas bien y a la brevedad, con calidad y excelencia, es un valor indispensable en todos los procesos y servicios.

3. **Innovación:** las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deben contar con habilidad para emprender acciones de mejora, centrándose en la optimización de recursos. Contribuir al desarrollo de elementos que den seguridad, facilidad de acceso y rapidez a los trámites y servicios de la gestión pública, satisfaciendo las necesidades de la ciudadanía.

4. **Asertividad:** las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, deben regir su comportamiento comunicacional de forma madura, consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia.

REGLAS DE INTEGRIDAD

Las *Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública* indican que es responsabilidad de todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, observar en su quehacer cotidiano las siguientes reglas y evitar las conductas que a continuación se enuncian:

1. **Actuación pública**

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, conducen su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes, así como promover que los/las compañeras (os) lo hagan de la misma manera.
b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado, en particular, personas servidoras públicas de la Gerencia de Recursos Materiales y Servicios Generales, la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia de Finanzas, la Subgerencia de Informática, la Dirección de Administración, la Gerencia de Construcción y Supervisión de Obra, la Gerencia de Normatividad e Investigación, la Gerencia de Proyectos, la Gerencia de Certificación, Evaluación y Diagnóstico, la Dirección de Infraestructura, la Gerencia del Sistema Nacional de Información, la Gerencia de Relaciones Interinstitucionales, la Gerencia de Planeación y Programación, la Coordinación Técnica, y todas aquellas áreas que intervengan en procesos de licitación o adquisición de bienes, servicios u obra en el Instituto.
c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos, favores sexuales o beneficios personales o para terceros.
d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros; así como impulsar y elaborar normas y procedimientos internos, que propicien interpretaciones discrecionales que afecten el desempeño y la eficiencia institucional.
e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados institucionalmente.
h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables, con el objeto de beneficiar o perjudicar a un tercero.
j) Permitir que personas servidoras públicas subordinadas incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral, en el caso de la Gerencia de Recursos Humanos, autorizar injustificadamente permisos denominados Especiales de Ausencia al personal institucional de otras áreas.
k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a personas servidoras públicas como a toda persona en general.
l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.

m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar al personal subordinado o compañeros/as de trabajo.
o) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
p) Dejar de colaborar con otras personas servidoras públicas y no propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales e institucionales.
q) Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales e institucionales.
r) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
s) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo del cargo público.
t) Identificarse con un cargo distinto al que detenta y acreditarse con títulos o grados académicos cuando no haya concluido los estudios correspondientes y satisfecho los requisitos establecidos en las disposiciones aplicables en la materia.
u) Influir en decisiones de otros servidores públicos, para lograr un beneficio personal, familiar o para terceros.

2. Información pública

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, conducen su actuación conforme al principio de transparencia, el derecho de acceso a la información y resguardan la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas, con el objeto de beneficiar o perjudicar a un tercero.
d) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.

e) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales, con el objeto de beneficiar o perjudicar a un tercero.
f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública, con el objeto de beneficiar o perjudicar a un/a tercero/a.
g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública, con el objeto de beneficiar o perjudicar a un/a tercero/a.
h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
i) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

3. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, o a través del personal subordinado, participan en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conducen con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientan sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantizan las mejores condiciones para el Estado.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular hayan tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los/las participantes dentro de los procedimientos de contratación.
c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los/las licitantes.
e) Favorecer a los/las licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
f) Beneficiar a los/las proveedores/ras sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
g) Proporcionar de manera indebida información de los/las particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.

h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
i) Influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a un/a participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores/as y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
k) Enviar correos electrónicos a licitantes, proveedores/as, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
l) Reunirse con licitantes, proveedores/as, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
o) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
p) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
q) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con el Instituto.

4. Programas gubernamentales

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, o a través de personal subordinado, participan en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantizan que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado de parentesco, de programas de subsidios o apoyos del Instituto.
b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.
c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcionales por

desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.

e) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
f) Discriminar a cualquier persona interesada para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
g) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

5. Trámites y servicios

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, participan en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atienden a las personas usuarias de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios, en particular para la construcción, equipamiento, mantenimiento, rehabilitación, reforzamiento, reconstrucción y habilitación de la INFE.
c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios, en particular para la construcción, equipamiento, mantenimiento, rehabilitación, reforzamiento, reconstrucción y habilitación de la INFE.
d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios ante el Instituto.
f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite, servicio o bien para asignar un contrato de obra o de bienes y servicios al Instituto.

6. Recursos humanos

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, que participan en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeñan en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegan a los

principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
c) Proporcionar a un/a tercero/a no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
d) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
f) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo/a ciudadano/a; así como justificar la creación de empleos, cargos o comisiones innecesarias para el cumplimiento de la misión del Instituto.
g) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
h) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
i) Otorgar a una persona servidora pública subordinada, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
j) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
k) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
l) Remover, cesar, despedir, separar, dar o solicitar la baja de personas servidoras públicas de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
m) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño de la persona servidora pública sea contrario a lo esperado.
o) Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción y riesgos éticos o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al *Código de Ética, a las Reglas de Integridad o a los Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED.*

7. Administración de bienes muebles e inmuebles

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, que participan en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administran los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los/las participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
d) Intervenir o influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a algún/a participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles del Instituto.
e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles del Instituto, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
f) Manipular la información proporcionada por los/las particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles del Instituto.
g) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo del Instituto, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por el Instituto.
h) Utilizar los bienes inmuebles del Instituto para uso ajeno a la normatividad aplicable, es decir, para cuestiones personales y sin respeto a los tiempos asignados.
i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos del Instituto sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

8. Procesos de evaluación

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, participan en procesos de evaluación, se apegan en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
b) Trasgredir el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
d) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.
e) Presentar puntualmente y con veracidad, la declaración patrimonial y la declaración de posibles conflictos de interés.

9. Control interno

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, participan en procesos en materia de control interno, generan, obtienen, utilizan y comunican información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
b) Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
e) Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
f) Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
g) Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
h) Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al *Código de Ética, las Reglas de Integridad o a los Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED*.
i) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
j) Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de las personas servidoras públicas.

k) Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

10. Procedimiento administrativo

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, que participan en procedimientos administrativos tienen una cultura de denuncia, respetan las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
b) Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
c) Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
d) Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
e) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada, con el objeto de beneficiar o perjudicar a un/a tercero/a.
f) Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al *Código de Ética, las Reglas de Integridad y a los Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED.*
g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
h) Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al *Código de Ética, a las Reglas de Integridad o a los Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED.*
i) Realizar acciones destinadas a inhibir la presentación de quejas o denuncias por parte de las personas servidoras públicas institucionales tendientes a evitar su tramitación y seguimiento oportuno.

11. Desempeño permanente con integridad

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, conducen su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre las personas servidoras públicas.
b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a las personas servidoras públicas como a toda persona en general.
c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado, así como otorgar tratos preferenciales o discriminatorios.
e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública, con el objeto de beneficiar o perjudicar a un/a tercero/a.
f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos del Instituto.
h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
i) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros, con motivo de una comisión oficial de trabajo o para efectuar alguna contratación de obra, bienes o servicios del Instituto.
j) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por el Instituto.
k) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles para el Instituto.
l) Obstruir la presentación de denuncias sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
m) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad, racionalidad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público y del cumplimiento de la misión del Instituto.
n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.
o) Abstenerse de efectuar los actos relativos a la entrega recepción del informe de los asuntos a su cargo y de los recursos que tenga asignados.

12. Cooperación con la integridad

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, cooperan con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción, en particular, las personas servidoras públicas de la Gerencia de Recursos Materiales y Servicios Generales, la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia de Finanzas, la Subgerencia de Informática, la Dirección de Administración, la Gerencia de Construcción y Supervisión de Obra, la Gerencia de Normatividad e Investigación, la Gerencia de Proyectos, la Gerencia de Certificación, Evaluación y Diagnóstico, la Dirección de Infraestructura, la Gerencia del Sistema Nacional de Información, la Gerencia de Relaciones Interinstitucionales, la Gerencia de Planeación y Programación, la Coordinación Técnica, y todas aquellas áreas que intervengan en procesos de licitación o adquisición de bienes, servicios u obra en el Instituto.
b) Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

13. Comportamiento digno

Todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, se conducen en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamiento, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o través de algún medio de comunicación.
j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

ÁREAS SENSIBLES O VULNERABLES DE RIESGOS ÉTICOS EN EL INIFED

La Gerencia de Recursos Materiales y Servicios Generales, la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia de Finanzas, la Subgerencia de Informática, la Dirección de Administración, la Gerencia de Construcción y Supervisión de Obra, la Gerencia de Normatividad e Investigación, la Gerencia de Proyectos, la Gerencia de Certificación, Evaluación y Diagnóstico, la Dirección de Infraestructura, la Gerencia del Sistema Nacional de Información, la Gerencia de Relaciones Interinstitucionales, la Gerencia de Planeación y Programación, la Coordinación Técnica, y todas aquellas áreas que intervengan en procesos de licitación o adquisición de bienes, servicios u obra en el Instituto.

INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA

En caso de interpretación, consulta y asesoría sobre la aplicación u observancia de los *Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED,* la instancia legitimada para resolver en dicha materia es el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INIFED.

GLOSARIO

Calidad: hábito desarrollado y practicado para interpretar y atender las necesidades y expectativas de las y los usuarios, de manera que se sientan comprendidos, atendidos y servidos, con calidez y oportunidad.
Clima laboral: es el medio ambiente laboral resultado de la interacción de las personas dentro de su entorno de trabajo.

Código de Conducta: instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad de la Administración Pública Federal, a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética, considerando la misión, visión y las atribuciones de cada institución, a fin de enfrentar los riesgos éticos específicos de cada uno de los cargos, áreas o unidades administrativas que forman parte de su estructura orgánica, para el caso del Instituto se denomina *Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED.*

Código de Ética: instrumento normativo al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Comité: el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INIFED.

Conductas: orientan y dan certeza del comportamiento ético que se espera del personal del servicio público.

Conflicto de Intereses: cuando las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, se encuentran impedidas de cumplir con el principio de imparcialidad, en el desempeño de su empleo cargo, comisión o función, en virtud de que sostienen intereses particulares que interfieren en la atención o resolución de un asunto, en términos de lo previsto en el Artículo 21 de la *Ley Federal de Procedimiento Administrativo.*

Queja: narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a la persona que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, por posible incumplimiento a los *Valores Éticos y Código de Conducta del INIFED.*

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, 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. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Derechos Humanos: son atributos inherentes a toda persona humana por su sola condición de serlo, sin distinción de edad, raza, sexo, religión, nacionalidad, clase social o posición económica y constituyen necesidades básicas, cuya satisfacción es indispensable para el desarrollo de los seres humanos. El Estado tiene el deber de respetar y garantizar estos derechos y de establecer las condiciones de vida necesarias para que puedan ejercerse plenamente. Se usa indistintamente la expresión derechos humanos, derechos fundamentales y derechos esenciales. Son universales, irrenunciables, indivisibles, imprescriptibles y jurídicamente exigibles.

Ética pública: se rige por la aplicación de los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia, en el entendido de que, por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente con los principios legales, valores y reglas de integridad que todas las personas servidoras

públicas deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia, en el desempeño de sus empleos, cargo, comisión o función.

Equidad: condición en la cual se garantiza la igualdad social, laboral o de género, que permite tener el acceso a las mismas oportunidades y ser tratados de la misma forma.

Género: categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada en todas las áreas del desarrollo: político, económico, ambiental, social, cultural e institucional. Permite comprender como en las sociedades, lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades.

Grados de parentesco: 1°grado por consanguinidad (padres e hijos), por afinidad (suegros, nueras, yernos, hijastros o entenados); 2° grado por consanguinidad (abuelos, nietos y hermanos), por afinidad (padres de los suegros, cuñados y nietos); 3° grado por consanguinidad (bisabuelos, bisnietos, tíos carnales y sobrinos carnales), por afinidad (abuelos de los suegros, tíos carnales del cónyuge y sobrinos carnales y bisnietos del cónyuge); 4° grado por consanguinidad (tatarabuelos, tataranietos, tíos segundos, primos hermanos y sobrinos segundos), por afinidad (bisabuelos de los suegros, tíos segundos del cónyuge, primos hermanos del cónyuge, sobrinos segundos y tataranietos del cónyuge).

Igualdad: es un principio reconocido en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por México. Por igualdad de género entendemos la "ausencia total de discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos".

Integridad: patrones de conducta óptimos en diversos ámbitos de la administración que reflejan el adecuado comportamiento ético, dan certeza de la orientación de los servidores públicos, credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuyen a generar una cultura de confianza y apego a la verdad.

Instituto: el Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa.

INFE: Infraestructura Física Educativa.

Infraestructura Física Educativa: por infraestructura física educativa se entiende los muebles e inmuebles destinados a la educación impartida por el Estado y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, en el marco del sistema educativo nacional, en términos de la Ley General de Educación, así como a los servicios e instalaciones necesarios para su correcta operación.

INIFED: el Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa.

Interés Público: como concepto genérico, se concreta y especifica cuando la Administración actúa en el campo de sus potestades, de manera que toda actuación administrativa tiene un fin, como uno de sus elementos objetivos, que supone la concreción del interés público o general. No puede justificarse un acto administrativo sin invocar un interés público.

Integridad Pública: comprende cualidades esenciales que deben tener las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación, a saber: incorruptibilidad, decencia, profesionalismo, honestidad, sinceridad, neutralidad, confiabilidad, objetividad y respeto.

Juicio Ético: en un contexto de ambigüedad, será el ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleve a cabo cada persona servidora pública,

previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Legalidad: normas expresas sujetas a sanción contempladas en leyes y reglamentos.

Lineamientos: Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018.

Personas servidoras públicas: las personas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en específico, todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función al interior del Instituto, sin importar el régimen de contratación.

Perspectiva de Género: concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Principios constitucionales: Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III, del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia.

Principios legales que rigen al servicio público: objetividad, profesionalismo, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina, y rendición de cuentas.

Reglas de Integridad: las contenidas en el Artículo 24 del Código de Ética, actuación pública; información pública; contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, programas gubernamentales; trámites y servicios; recursos humanos; administración de bienes muebles e inmuebles; procesos de evaluación; control interno y procedimiento administrativo, entre otras que se consideren indispensables para el cumplimiento de sus objetivos.

Riesgos Éticos: situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el Artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Valores: cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

AUTORIZACIÓN

ING. JORGE JAVIER JIMÉNEZ ALCARAZ
DIRECTOR GENERAL