Informe de Anual de Actividades del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

2019

APROBADO en la 1a. Sesión del CEPCI-ISSFAM, celebrada el 16 de enero de 2020.

Tel. 21220600
Ext. 1572

Av. Industria Militar Núm. 1053 Col. Lomas de Sotelo, Miguel Hidalgo, Ciudad de México CP. 11200

Sitio web:
www.gob.mx/issfam

Directorio

Presidente del CEPCI-ISSFAM	**Secretario Ejecutivo**
Almirante Ernesto Schreiner Hernández, Subdirector General.	**Gral Div Ing Ind Ret.** Salvador Emiliano Aguirre Cervantes, Director Administrativo.
Miembros Temporales Propietarios Titulares	
Vicealmirante C.G. DEM. Ret. Camerino Estrada Cruz, Director de Vivienda.	**Gral. Brig. DEM.** Pablo Anguiano Galindo Director de Finanzas.
Maestro en Finanzas Públicas Raúl Ochoa Pliego, Subdirector Program. Ppto. y Contab.	**Maestro en Administración Pública** Gonzalo Casarin Gómez, Subdirector de Tec. de Infn. y Com.
Licenciado en Sistemas Computacionales Antonio Martinez Gaspar, Jefe Dpto. de Infraest. y Soporte Tec.	**Licenciada en Administración** Dolores Bazaldua Trejo, Jefa del Depto. de Ingresos y Egresos.
Maestra en Tec. Infn. Sonia Salazar León, Subcoordinador de Servicios.	**Licenciada en Relaciones Industriales** Rosa Yazmin López Orozco, Operativo “E”.
Licenciada en Derecho Erika Paola Ramirez Rodriguez, Operativo "A"	**Ingeniera Arquitecta** Elizabeth Palomo Morales, Operativo “G”

Asesores		
Gral. Brig. C.P. Ret. Alberto Gijon Y Berrios Titular del Órgano Interno de Control	**Gral. Bgda. J.M. y Lic.** Antonio Ramirez Luna Director Jurídico	**Cap. 1/o. C.P. Ret.** Jose Alfredo Silva Gonzalez Jefe del Depto. de Personal

Índice

Contenido	Pág.
Directorio	2
Presentación	5
Normatividad Aplicable	6
Antecedentes	7
Informe del resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el PAT 2019, así como el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo.	8
El número de personas servidoras públicas que recibieron capacitación o sensibilización en temas relacionados con reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados.	14
Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto al cumplimiento de los Principios y Valores del Código de Ética 2019. .	21
Sugerencias para modificar procesos y tramos de control de las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y Código de Conducta	25

Índice

Contenido	Pág.
Resultados de la evaluación del Código de Conducta del ISSFAM 2019.	26
Acciones ha considerar en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI-ISSFAM 2020.	27
Conclusiones	28
Firmas de Aprobación	31
Anexos	33

Presentación

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés construye un eslabón y es brazo operador para la implementación de una cultura de ética e integridad publica en la Administración Pública Federal, tienen una conformación democrática de miembros temporales electos, que busca lograr una representación uniforme y total de todos los niveles jerárquicos que conforman el ISSFAM, dicho comité tiene como tarea liderar la política de integridad, al implementar acciones permanentes de capacitación, concienciación y difusión de los valores, principios y reglas de integridad que favorezcan el comportamiento ético.

El presente Informe se centra en el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2019, en este sentido es relevante destacar que el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del ISSFAM (CEPCI-ISSFAM) en conjunto con la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI), se han dado a la tarea de estar comprometidos con los principios de transparencia y rendición de cuentas que prevén las disposiciones que la regulan, con la finalidad de continuar contribuyendo a las acciones del Ejecutivo Federal para que **“juntos y juntas transformamos a México”**

Conforme a lo dispuesto en el numeral 6 de los “Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”, se presenta ante el C. Gral. Div. DEM. Alejandro Saavedra Hernández Director General, con previa aprobación de los Miembros Propietarios del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del ISSFAM (CEPCI-ISSFAM) el Informe Anual de Actividades 2019.

En el Informe que se presenta a continuación, se podrá observar que el CEPCI-ISSFAM ha trabajado con el fin de promover la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses de forma contundente.

Normatividad Aplicable

Acuerdo por el que se modifica al diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, emitidos por la Secretaría de Función Pública el 22 de agosto de 2017.

Bases de Integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, emitido por el Presidente del CEPCI-ISSFAM con fecha 7 de noviembre de 2019.

Código de Conducta del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas, emitido por el Presidente del CEPCI-ISSFAM con fecha 21 de junio de 2019.

Antecedentes

Con fecha 4 de junio de 2019, en la Segunda Sesión Trimestral del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del ISSFAM, se actualizó el Programa Anual de Trabajo 2019 del CEPCI-ISSFAM, el cual consta de 5 objetivos que atienden aspectos de capacitación y sensibilización, difusión de contenido, mejora de procesos, atención a denuncias y actividades del CEPCI-ISSFAM en colaboración con la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés, lo cual fue programado para fomentar la ética y la integridad pública en el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

A continuación se presenta cada una de las actividades que fueron programadas y el resultado obtenido.

Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el PAT 2019, así como el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo.

1. Capacitación y Sensibilización

Objetivo	Meta	Descripción	Resultados	Autoevaluación
Capacitar y sensibilizar al personal que presta sus servicios en el Instituto sobre los valores Institucionales, el respeto a los Derechos Humanos, así como en materia de hostigamiento y acoso sexual y laboral, y la corrupción, a fin de eliminar conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta de la Institución.	Llevar a cabo el 100% de las acciones definidas.	Implementación de las siguientes líneas de acción: 1. Elaborar una estrategia integral de capacitación y sensibilización en materia de principios constitucionales y valores para el Ejercicio de la Función Pública (Código de Conducta). 2. Fortalecer el conocimiento y aplicación de los valores institucionales y código de ética, a fin de eliminar y prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, a través de la impartición de pláticas al personal de esta Dependencia. 3. Implementar diversas pláticas para el personal de este Instituto en coordinación con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a fin de crear conciencia de la importancia que como personas servidoras públicas implica la preservación de los derechos humanos. 4.Impartir un taller de la tipología de la corrupción, al personal de este Instituto, que contemple tres etapas; informativa y de concienciación, de aplicación del marco normativo y una tercera de evaluación.	Se implemento un plan de acción para la estandarización de la interpretación de los valores y principios constitucionales contenidos en el Código de Conducta, el cual fue ejecutado por medio de platicas de sensibilización y difusión por parte de los Directores de Área a la totalidad de la personal. Se fortaleció el conocimiento de diversos temas vinculados a la ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses a través de pláticas al personal de este Instituto en coordinación con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, a fin de crear conciencia de la importancia que como personas servidoras públicas implica la preservación de los Derechos Humanos. Se llevaron a cabo pláticas referentes a la prevención del hostigamiento y acoso laboral y sexual, asimismo en el mes de octubre se impartió un taller de la tipología de la corrupción al personal de mandos medios y superiores de este Instituto.	100%. CUMPLIDA

2. Difusión de Contenido

Objetivo	Meta	Descripción	Resultados	Autoevaluación
Difundir la existencia del CEPCI-ISSFAM, como órgano encargado de vigilar el cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todo el personal, así como de las diferentes herramientas y mecanismos implementados para la conducción de denuncias sobre conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta de la Institución.	Cumplir al 100% las actividades de difusión, para que el personal del Instituto conozca el CEPCI-ISSFAM.	Implementación de las siguientes acciones: 1. Diseñar infografías alusivas al CEPCI-ISSFAM, sus atribuciones, funciones y herramientas para la conducción de denuncias. 2. Implementar infografías en medios digitales e impresos (fondos de pantalla, carteles y pantallas internas) con el propósito de dar a conocer las atribuciones y funciones del CEPCI. 3. Elaborar diversos documentos a fin de que el personal de esta Dependencia conozca las herramientas y mecanismos implementados para la atención de denuncias sobre conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta de este Instituto.	Se logró incrementar el número de personas que laboran en la Institución que conocen la existencia del CEPCI-ISSFAM, cómo está integrado, cuáles son sus funciones y atribuciones y cuáles son las herramientas y mecanismos implementados para la conducción de quejas y denuncias sobre conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta de la Institución por medio de la implementación de fondos de pantalla en las computadoras, asimismo se continúan mencionando en las ceremonia cívicas los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal. Se implementó una campaña de difusión, la cual tuvo como objetivo: es conocer las herramientas y mecanismos para la atención de denuncias, misma que consistió en un rompecabezas, el cual se fue armando semana tras semana, dando inicio con ¿Conoces el Protocolo para someter denuncias en el CEPCI?, pasando por los 7 pasos que establece el Protocolo para la atención de denuncias. Asimismo, se publicó en las pantallas internas de este Instituto, la animación del rompecabezas antes mencionado.	100%. CUMPLIDA

2. Difusión y Divulgación

Objetivo	Meta	Descripción	Resultados	Autoevaluación
Difundir la existencia del CEPCI-ISSFAM, como órgano encargado de vigilar el cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todo el personal, así como de las diferentes herramientas y mecanismos implementados para la conducción de denuncias sobre conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta de la Institución.	Cumplir al 100% las actividades de difusión, para que el personal del Instituto conozca el CEPCI-ISSFAM, de conformidad a lo establecido en el Programa Anual de Trabajo 2019..	4. Dar seguimiento a lo emitido por la UEIPPCI, dependiente por la SFP, mediante la publicación del apartado de CEPCI-ISSFAM que contendrá los documentos normativos que rigen a este Comité en la página de Intranet e Internet de este Instituto. .	Se implanto una campaña del Código de Conducta y Reglas de Integridad, la cual consistió en la presentación de una regla simétrica la cual fue publicada en medios impresos; carteles y publicación en pantallas internas. En la página de Intranet y en las pantallas internas, se publicó un video presentación de las funciones y atribuciones del CEPCI-ISSFAM. Se llevó a cabo la publicación de la campaña “Los pilares de la nueva ética pública”, a través de los correos electrónicos, y en la página de Intranet de este Instituto. Desde el mes de mayo hasta noviembre del año en curso, se empezó a difundir por medio del correo electrónico, pantallas internas, así como en la página de Intranet, las infografías relativas a las acciones de la “estrategia nacional contra el robo de hidrocarburos” (No al Huachicol). Durante el ejercicio 2019, se dio cumplimiento a las actividades extraordinarias emitidas por la Secretaría de la Función Pública (SFP), realizando la difusión correspondiente al personal de este Instituto.	100%. CUMPLIDA

3. Mejora de procesos

Objetivo	Meta	Descripción	Resultados	Autoevaluación
Desarrollar acciones que puedan incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan en el interior del ISSFAM, entorno a la prevención, investigación, seguimiento, y conclusión de casos de conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta de la Institución.	Fortalecer los mecanismos de prevención, atención, seguimiento, sanción y conclusión de quejas y denuncias en caso de conductas de personas servidoras públicas que contravengan a lo previsto en el Código de Conducta del ISSFAM.	Implementación de las siguientes acciones: 1. Elaboración del Programa Anual de Trabajo. 2. Armonización del Código de Conducta con el Código de Ética. 3. Elaboración y presentación del Informe Anual.	Se implementaron las acciones siguientes: -Se presentó un Programa Anual de Trabajo, así como un Informe Anual de Trabajo donde se plantearon las siguientes actividades: -Se aplicó una encuesta para conocer el clima laboral en el Instituto del cual se tienen en consideración puntos críticos en el analiss de resultados. - Se actualizaron los “Lineamientos del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias en el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas”, así como el “Protocolo para la Atención de denuncias”, - Se actualizó el Código de Conducta del ISSFAM, de conformidad con la Guía emitida por la Secretaría de la Función Pública, en el cual se elaboró la matriz para la identificar las conductas de las personas Servidoras Públicas, respecto a los principios, valores y reglas de integridad que conforman Código de Ética de las personas Servidoras Públicas en el Gobierno Federal. - Se elaboraron y publicaron la Carta de compromiso y la Carta de invitación, las cuales se anexaron al Código de Conducta. - Se actualizaron las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	100%. CUMPLIDA

4. Atención a Denuncias

Objetivo	Meta	Descripción	Resultados	Autoevaluación
Orientar al personal que interactúen con la Institución y al personal que labora en la misma sobre la forma y opciones con que cuentan para presentar denuncias ante el CEPCI-ISSFAM, así como al proceso al que quedarán sujetas hasta su resolución, haciendo énfasis en la denuncia responsable.	Difundir en el personal que desarrolla actividades de atención ciudadana, materiales gráficos explicativos sobre la forma y opciones con que cuenta para presentar quejas y/o denuncias.	Implementación de las siguientes acciones: 1. Reforzar la difusión de la secuencia de pasos gráficos y de fácil entendimiento a fin de dar a conocer el procedimiento de atención a denuncias por incumplimiento al Código de Conducta del ISSFAM al personal que labora en esta Institución, así como a las personas que interactúan con el Instituto. 2. Diseñar y difundir infografías alusivas la Denuncia Responsable a todo el personal en folletos por vía electrónica. 3. Difundir en todas las área que desarrollan actividades de atención ciudadana, posters alusivos a la Denuncia Responsable.	Se elaboro un cartel con la secuencia de pasos gráficos y de fácil entendimiento a fin de dar a conocer el procedimiento de atención a denuncias por incumplimiento al Código de Conducta, mismo que fue difundido, a través de carteles a fin de ser publicado en las áreas de atención a la ciudadanía y en medios electrónicos como un formato de folleto electrónico (pantallas internas, pág. de intranet), con la finalidad de hacer hincapié en la denuncia responsable con un enfoque en la mejora del ambiente laboral.	100%. CUMPLIDA

Nota: Durante el ejercicio 2019, se presentaron dos denuncias ante el CEPCI-ISSFAM.

*El histórico de las denuncias recibidas se encuentra en el Anexo 4.

5. Actividades del CEPCI-ISSFAM y colaboración con la UEIPPCI

Objetivo	Meta	Descripción	Resultados	Autoevaluación
Asegurar el cumplimiento del calendario de sesiones y de las actividades encomendadas al Comité por parte de la UEEPCI, y colaborar con esa Unidad en la mejora de procesos referentes a la ética y prevención de conflictos de interés.	Obtener la máxima puntuación en la evaluación de cumplimiento de la UEIPPCI, asimismo colaborar en las convocatorias al personal del ISSFAM a que atiendan la invitación a responder por lo menos un cuestionario en línea desarrollado por la UEIPPCI..	-Dar puntual seguimiento al "Tablero de Cumplimiento 2019" y ejecutar las acciones correspondientes para cumplir en tiempo y forma con las fechas establecidas. -Emitir convocatorias, dar seguimiento a la respuesta y participación del personal, proponiendo a la UEIPPCI estrategias especificas para impulsar la atención.	Se llevaron a cabo 5 Sesiones Ordinarias, 1 Extraordinaria y 4 Trimestrales programadas en el ejercicio 2019. En la evaluación del cumplimiento de las actividades del CEPCI-ISSFAM, se obtuvo la calificación máxima de 100 puntos por la atención de acciones calendarizadas y comprometidas. La UEIPPCI calificó al Código de Conducta del ISSFAM, con una opinión favorable en cuanto a la estructura, contenido y armonización con el Código de Ética del Gobierno Federal así mismo, se cumplieron con los compromisos de la tabla de verificación, logrando obtener la máxima puntuación de 100. Se cumplió en tiempo y forma con todas las actividades programadas y no programadas por la UEIPPCI.	100%. CUMPLIDA

El número de personas servidoras públicas que recibieron capacitación o sensibilización en temas relacionados con reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados.

Mediante diversas directivas el Presidente del CEPCI-ISSFAM instruyó al personal Directivo la difusión y capacitación para el personal que presta sus servicios en este Instituto, sobre temas relacionados a los valores y Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública presentes en el Código de Conducta, los cuales fueron promovidos mediante infografías por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Interés.

Los cursos y talleres fueron impartidos mediante pláticas de academia, a fin de fortalecer el cumplimiento de las reglas de integridad y colocadas en la página de Intranet, a continuación se presentan los informes :

*Evidencias Anexo 1 (Fotografías y listas de asistencias).

INFORME DE LA PLÁTICA: CONFLICTO DE INTERÉS.

En cumplimiento al Programa de Trabajo 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y con la finalidad de sensibilizar al personal de este Instituto en diversos temas, que eviten que los servidores públicos incurran en conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta de la Institución; el día 30 de octubre de 2019, se llevó cabo una plática sobre "Conflicto de interés", en el auditorio de este Instituto.

Se contó con la asistencia de 15 personas titulares de las diferentes Subdirecciones de este Instituto como sigue:

Dirección	Personas titulares de las Subdirecciones		Personas titulares de las Jefaturas de Depto.		TOTAL		
	M	H	M	H	M	H	
Prestaciones Económicas	2				2	0	2
Prestaciones Sociales y de Salud	1	2			1	2	3
Finanzas					0	0	0
Obras		1			0	1	1
Jurídica					0	0	0
Vivienda					0	0	0
Órgano Interno de Control		3			0	3	3
DTIPCOS	1	2			1	2	3
Administrativa	1	1		1	1	2	3
TOTAL	5	9	0	1	5	10	15
	14		1		15		

M: Mujer
H: Hombre

INFORME DE LA PLÁTICA: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En cumplimiento al Programa de Trabajo 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y con la finalidad de sensibilizar al personal de este Instituto en diversos temas, que eviten que los servidores públicos incurran en conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta de la Institución; los días 15 y 16 de agosto de 2019, se llevaron a cabo dos pláticas sobre "Prevención del acoso y hostigamiento sexual", en el auditorio de este Instituto.

Se contó con la asistencia de 150 servidores públicos de este Instituto, de las diferentes Direcciones como sigue:

15 de agosto 2019									
Dirección	Operativos		Enlaces		Mandos Medios		TOTAL		
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Prestaciones Económicas	6	2		1	1		7	3	10
Prestaciones Sociales y de Salud	9	2	2	1	1		12	3	15
Finanzas	4	1				2	4	3	7
Obras	3	1	4				7	1	8
Jurídico	3		2	1			5	1	6
Vivienda	1	2					1	2	3
Órgano Interno de Control			1	2			1	2	3
TIPCOS	2		1				3	0	3
Administrativa	9	6		1	1		10	7	17
TOTAL	37	14	10	6	3	2	50	22	72
	51		16		5		72		

M: Mujer
H: Hombre

16 de agosto 2019									
Dirección	Operativos		Enlaces		Mandos Medios		TOTAL		
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Prestaciones Económicas	6	1	1				7	1	8
Prestaciones Sociales y de Salud	6	5	1	1	1		8	6	14
Finanzas	7		1	1			8	1	9
Obras		3	2	1			2	4	6
Jurídico	4	1		1			4	2	6
Vivienda	6	1					6	1	7
Órgano Interno de Control		1	1	1			1	2	3
TIPCOS	2	4	2			1	4	5	9
Administrativa	2	11	1	2			3	13	16
TOTAL	33	27	9	7	1	1	43	35	78
	60		16		2		78		

M: Mujer
H: Hombre

En lo referente a las actividades que adopto el CEPCI-ISSFAM durante el ejercicio 2019, en temas de capacitación en materia de ética, integridad publica y prevención de conflictos de interés, dicho Comité se dio a la tarea de tomar cursos en línea impartidos por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, con la firme convicción de contribuir al logro de los objetivos, a continuación se presenta el informe:

Módulo I: Introducción a los Derecho Humanos.

Moduló II: Derechos Humanos y Salud.

Moduló III: Derechos Humanos y Violencias.

Modulo IV: Personas con Discapacidad, Transformando Barreras en Oportunidades.

Informe de las personas del CEPCI-ISSFAM

“Diplomado Cultura de DD.HH. y Protección de la Salud en Derechos Humanos”

Nombre	Modulo I	Modulo II	Modulo III	Modulo IV
Alm. Ernesto Schreiner Hernandez	✓	✓	✓	✓
Gral. Div. I.I. Ret. Salvador Emiliano Aguirre Cervantes	✓	✓	✓	✓
Vicealm. C. G. DEM Ret. Camerino Estrada Cruz	✓	✓	✓	✓
Gral. Brig. I.C. Pedro Ambriz González	✓	✓	✓	✓
Gral. Brig. DEM. Pablo Anguiano Galindo	✓	✓	✓	✓
MAP. Lizbeth Mendez Mazariegos	✓	✓	✓	✓
MFP. Raúl Ochoa Pliego	✓	✓	✓	✓
M.A.P. Gonzalo Casarin Gómez	✓	✓	✓	✓
MAP. Ana Guadalupe Corral Espinosa Monsivais	✓	✓	✓	✓
Lic. Karla Torreblanca Hernández	✓	✓	✓	✓
C. Luis Nemesio Hernández Noyola	✓	✓	✓	✓

Informe de las personas del CEPCI-ISSFAM

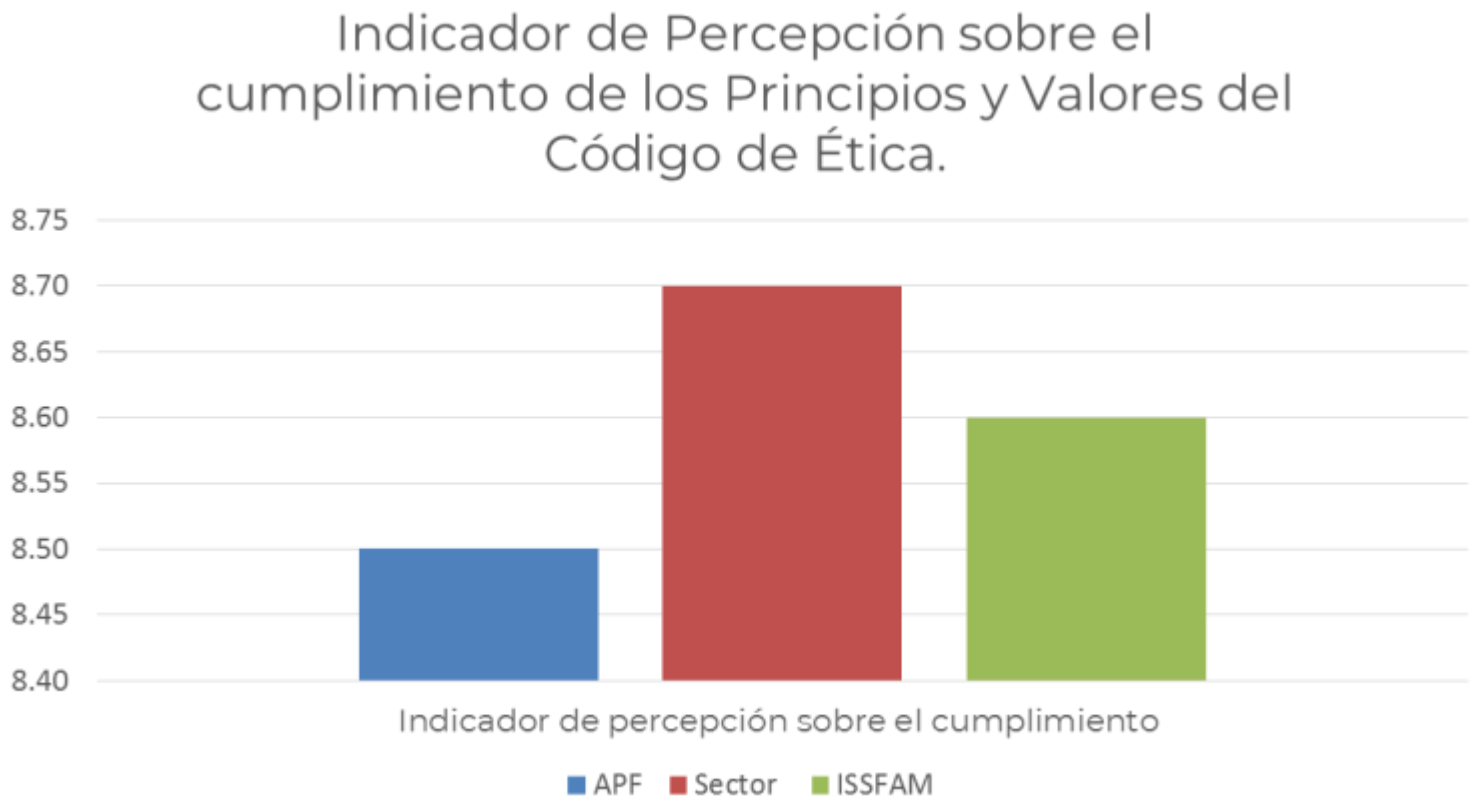
“Diplomado Cultura de DD.HH. y Protección de la Salud en Derechos Humanos”

Nombre	Modulo I	Modulo II	Modulo III	Modulo IV
Lic. Pedro Antonio Robledo González	✓	✓	✓	✓
Lic. Ricardo Escalona Flores	✓	✓	✓	✓
C. Perla Arely Silva González	✓	✓	✓	✓
C. María Concepción Ponce Lara	✓	✓	✓	✓
Lic. Rosa Yazmín López Orozco	✓	✓	✓	✓
Lic. Diana Pastrana Martínez	✓	✓	✓	✓
C. Justino Huerta Silva	✓	✓	✓	✓
Ing. Arq. Elizabeth Palomo Morales	✓	✓	✓	
Myr. Enfra Ret. Ma. de los Ángeles Velasco García	✓	✓	✓	✓
C. Lilia Virginia Hirata Polanco	✓	✓	✓	✓
Lic. Yazmin Adriana Hernández Rodríguez	✓	✓	✓	✓

Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto al cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2019.

Con fecha 11 de diciembre de 2019 la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses notificó al Intituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas el resultado de los indicadores de percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética, derivado de las respuesta emitidas por el personal del servicio público del ISSFAM, a la Encuesta electrónica dispuesta en la plataforma por la citada Unidad entre el 30 de octubre y el 6 de diciembre de 2019 con los siguientes resultados:

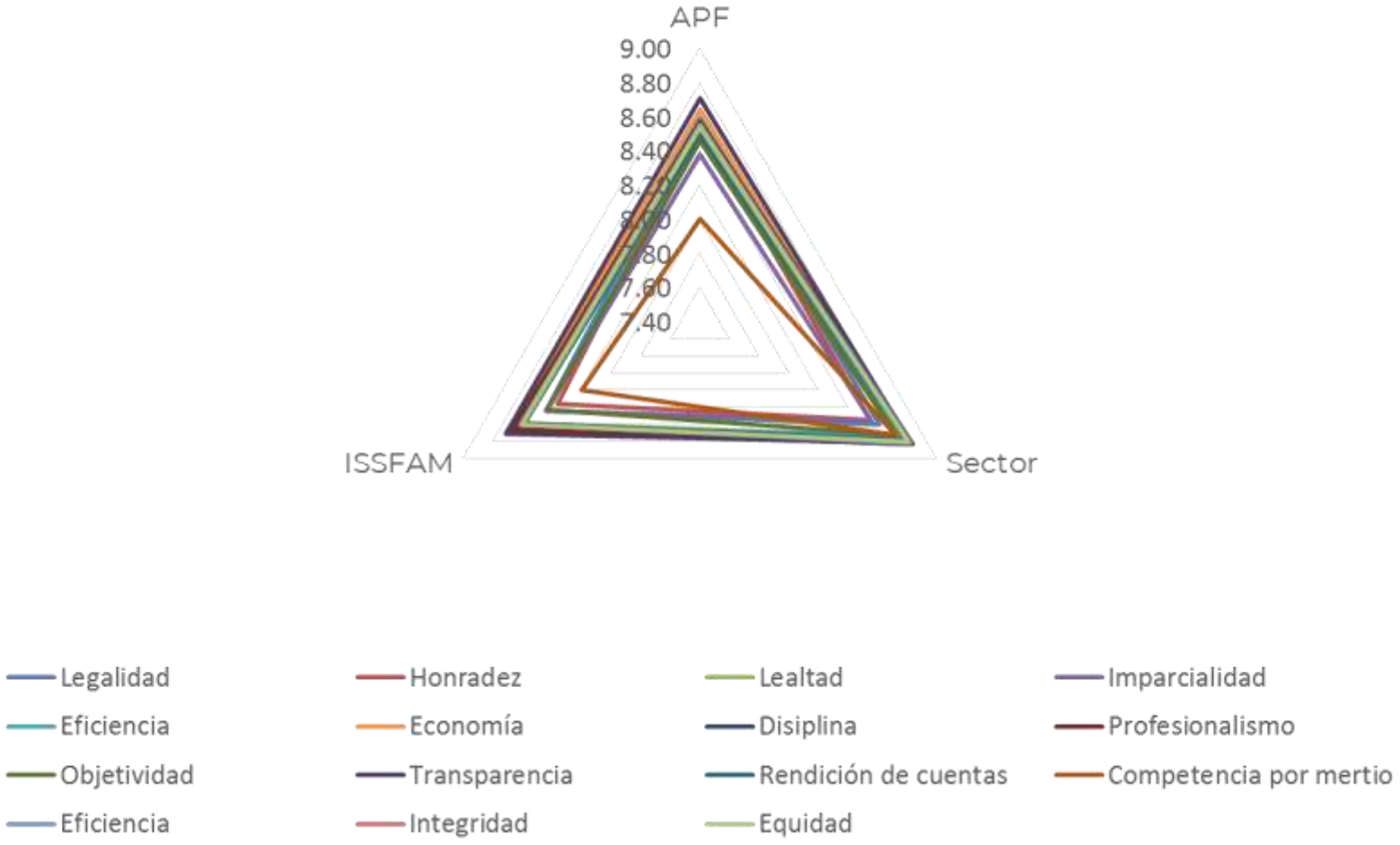
- ✓ Total de las personas servidoras públicas participantes 520.
- ✓ Participación del personal de todos los Mandos.
- ✓ Se instruyó al personal que presta sus servicios en el ISSFAM.
- ✓ El promedio de Indicadores de Percepción parta el ISSFAM fue de 8.6.



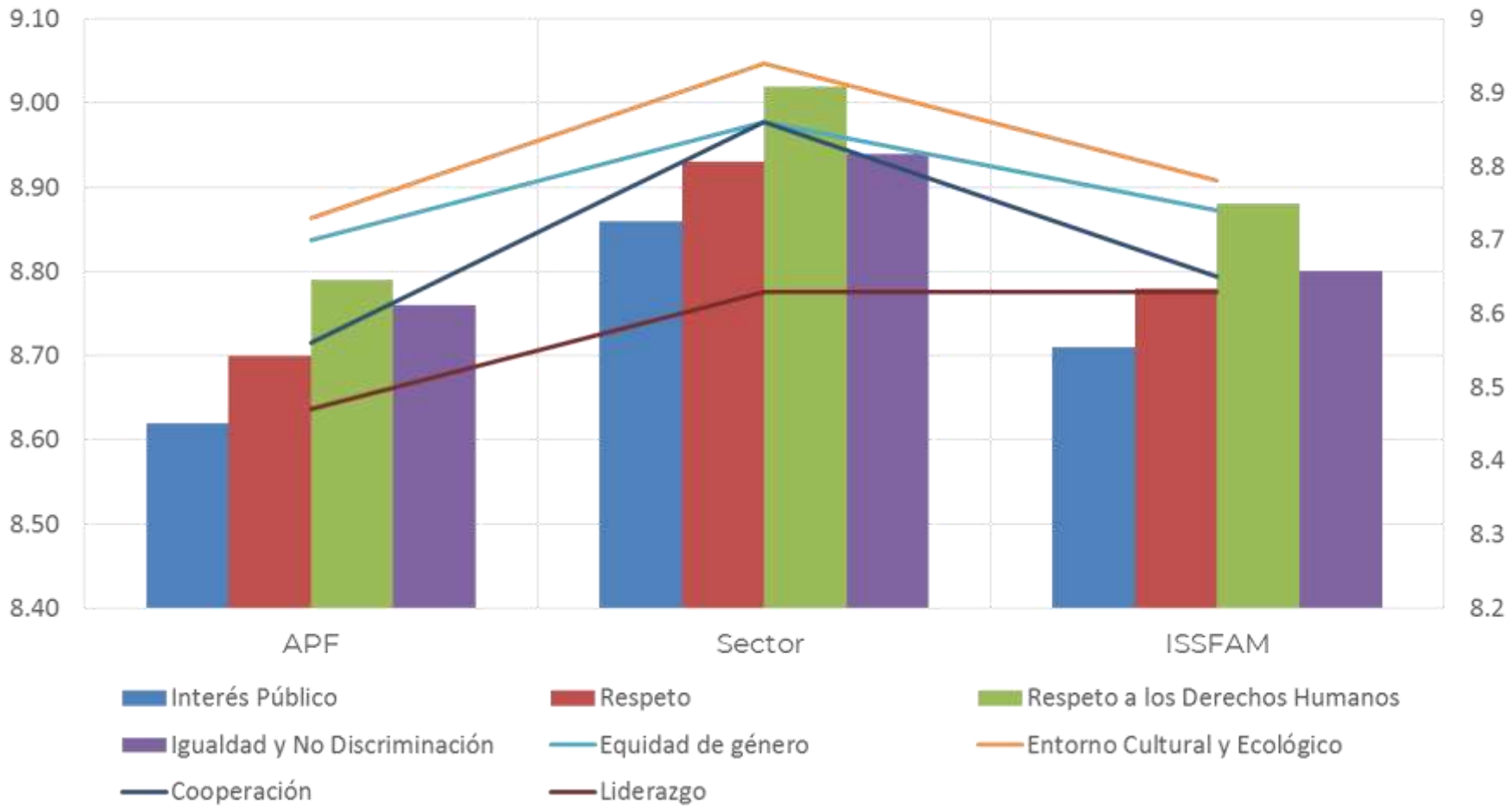
Personal participante:
520 elementos

Porcentaje de participación:
51.13%

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento de los Principios del Código de Ética.



Indicador de Percepción sobre el cumplimiento de los Valor del Código de Ética.



Sugerencias para modificar procesos y tramos de control de las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y Código de Conducta.

Por lo que corresponde a las denuncias recibidas en el CEPCI-ISSFAM en el periodo de enero a diciembre de 2019, se informa que en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses se registro los casos siguientes:

Cantidad de casos en la plataforma de la SFP-INMUJERES-CNDH relacionado	***Cantidad de casos registrados a cargo del CEPCI-ISSFAM cargados en el año 2019.***	***Fecha real de resolución***
0	2	Los casos referidos fueron elevadas al Área correspondiente, están debidamente archivadas. Tras un análisis el CEPCI consideró que no es de su competencia

No contaron con elementos para emitir sugerencias alguna para modificar procedimientos y tramos de control en las Áreas; sin embargo se aplicaron las medidas necesarias para la atención de dichas denuncias a las instancias correspondientes, de conformidad a la normatividad vigente.

Resultados de la evaluación del Código de Conducta del ISSFAM 2019.

En el marco de la revisión realizada al Código de Conducta del ISSFAM incorporado al SSECCOE dentro de los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral Anual del los CEPCI", la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses elaboró el "Oficio de Opinión del Código de Conducta", con el objeto de dar a conocer las áreas de oportunidad,

Al respecto, dicha Unidad observa que los elementos valorables del Código de Conducta, establecidos en el inciso c) numeral 6 de los Lineamientos para propiciar la integridad de los servidores públicos [...], y la tabla de verificación establecidas en el numeral IX de la Guía (Ver en el Anexo 5), han sido atendidos, por lo que se emitió una opinión favorable.

Acciones ha considerar en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI-ISSFAM 2020.

Se considera esencial promover y fortalecer la cultura de ética e integridad, de igualdad laboral y no discriminación a través de acciones de capacitación y difusión permanentes a todo el personal.

Se dará especial atención a los mecanismos de denuncia establecidos para evaluar su efectividad y proponer alternativas.

Se trabajará de manera colaborativa con el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para mantener la certificación obtenida y continuar y de ser el caso mejorar las prácticas y/o políticas establecidas.

Se continuara reforzando la institucionalización del Código de Conducta como instrumento rector de la política de ética e integridad.

Se identificarán los factores con menor calificación obtenida en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional para establecer acciones y/o prácticas de transformación.

Es importante señalar que el CEPCI-ISSFAM busca contribuir en la prevención de los posibles conflictos de interés, para lo cual se promoverán acciones de capacitación en esta materia y se buscará continuar con la asesoría y orientación necesaria.

Conclusiones

El esfuerzo conjunto del CEPCI-ISSFAM, las personas servidoras públicas del ISSFAM, y la Alta Dirección del ISSFAM, arrojo un avance superior al proyectado respecto a los compromisos adquiridos en el Programa Anual de Trabajo (PAT 2019).

Se dio cabal cumplimiento y seguimiento puntual, en cuanto a los plazos proyectados, cronogramas e inclusión de un mayor número de personas servidoras públicas a quienes se allegaron normativas, procesos, herramientas y mecanismos de capacitación y difusión en la materia, basado en los principios del servicio publico: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño.

El personal que integra el ISSFAM, al adoptar el Código de Ética y el Código de Conducta, integra en su vida una perspectiva moral compatible con su función pública, que incide también con su actuar ante el resto de la sociedad promoviendo la practica de los valores éticos.

GLOSARIO.

CEPCI-ISSFAM: Órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del ISSFAM, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, en el que se contemplen las acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución.

Código de Conducta: Instrumento emitido por la o el Titular del ISSFAM, para orientar la actuación de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la institución.

Código de Ética: Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2002.

Conducta: Manera con que las mujeres y varones se comportan en su vida y acciones.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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 cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; **(Artículo 1°, Fracción lll de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).**

Ética: Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.

Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos; **(Artículo 1°, Fracción Vl de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).**

Lineamientos: Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

I.S.S.F.A.M.: Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

O.I.C.: Órgano Interno de Control en el ISSFAM.

Valores: Características que distinguen la actuación de los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones.

FIRMAS DE APROBACIÓN

ELABORÓ
Secretario Ejecutivo

Gral. Div. Ing. Ind. Ret.,
Salvador Emiliano Aguirre Cervantes

APROBÓ
Presidente del CEPCI-ISSFAM

Almirante,
Ernesto Schreiner Hernandez

Miembros Propietarios Titulares

Vicealmirante C.G. DEM. Ret.,
Camerino Estrada Cruz

Gral. Brig. DEM.,
Pablo Anguiano Calindo

M.F.P., Raúl Ochoa Pliego

Continúan firmas en la página siguiente...

...Continúan Firmas

M.A.P., Gonzalo Casarin Gómez

Lic., Antonio Martínez Gaspar

Lic., Dolores Bazaldua Trejo

M.I.T., Sonia Salazar León

Lic., Rosa Yazmin López Orozco

Ing. Arq., Elizabeth Palomo Morales

Lic., Erika Paola Ramírez Rodríguez

Anexos

1. Capacitación y sensibilización
2. Difusión y divulgación
3. Mejora de Procesos
4. Atención a denuncias
5. Actividades del CEPCI-ISSFAM y colaboración con la UEIPPCI

1. Capacitación y sensibilización

Se impartió el Curso de Inducción al personal de nuevo ingreso de este Instituto, donde se les dio a conocer la misión, visión y valores del Instituto, así como la existencia del Código de Conducta y la información del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, así mismo se les presenta las cartas de invitación y la carta compromiso: Se impartieron 10 cursos de Inducción, a un total de 89 personas, durante el 2019.

A continuación se presenta un Informe, donde se presenta el número de personas que recibieron capacitación y sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados.

Informe de Capacitación 2019

Nivel	09 julio 2019 Los tratados internacionales y los derechos humanos	H	M
Mandos Superiores	0	38	35
Mandos Medios	3		
Enlaces	15		
Operativos	51		
Comisionados	4		
	73		

Nivel	13 agosto 2019 "Derechos Humanos de las personas con Discapacidad"	H	M
Mandos Superiores	0	34	40
Mandos Medios	9		
Enlaces	14		
Operativos	47		
Comisionados	4		
	74		

Nivel	30 julio 2019 Responsabilidades por la prestación indebida del servicio público	H	M
Mandos Superiores	1	40	36
Mandos Medios	15		
Enlaces	20		
Operativos	39		
Comisionados	1		
	76		

Nivel	20 agosto 2019 "Igualdad de Género"	H	M
Mandos Superiores	0	22	56
Mandos Medios	6		
Enlaces	18		
Operativos	52		
Comisionados	2		
	78		

Nivel	6 agosto 2019 "Derechos Humanos de las Mujeres"	H	M
Mandos Superiores	0	20	44
Mandos Medios	1		
Enlaces	14		
Operativos	45		
Comisionados	4		
	64		

Nivel	27 agosto 2019 "Violencia y Derechos Humanos"	H	M
Mandos Superiores	0	26	50
Mandos Medios	6		
Enlaces	18		
Operativos	45		
Comisionados	7		
	76		

Informe de Capacitación 2019

Nivel	13 septiembre 2019 "Derechos Humanos de las Personas Mayores"	H	M
Mandos Superiores	0	26	34
Mandos Medios	3		
Enlaces	13		
Operativos	42		
Comisionados	2		
60			

Nivel	10 sep 2019 "Violencia de Género, Hostigamiento y Acoso Sexual"	H	M
Mandos Superiores	0	33	40
Mandos Medios	9		
Enlaces	24		
Operativos	40		
Comisionados	0		
	73		

Evidencias (Fotografías y listas de asistencias).

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS

PLATICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

19 DE AGOSTO DE 2019

No.	NOMBRE	DIRECCIÓN	PUESTO O	PUESTO E	PUESTO MM	SEXO M	SEXO H	FIRMA
1	[illegible]	[illegible]	X				X	
2	[illegible]	OIC		X		X		
3	[illegible]	[illegible]		X		X		
4	[illegible]	[illegible]		X				
5	[illegible]	Financiero	X			X		
6	[illegible]	DTIPROS	X			X		
7	[illegible]	Jurídico	X			X		
8	[illegible]	DPSS	X			X		
9	[illegible]	[illegible]	X			X		
10	[illegible]	Auditoría			X			

O Operativo
E Enlace
MM Mando Medio
M Mujer
H Hombre

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS

PLATICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

19 DE AGOSTO DE 2019

No.	NOMBRE	DIRECCIÓN	PUESTO O	PUESTO E	PUESTO MM	SEXO M	SEXO H	FIRMA
1	[illegible]	[illegible]	X				X	
2	[illegible]	OIC		X		X		
3	[illegible]	[illegible]		X		X		
4	[illegible]	[illegible]		X				
5	[illegible]	Financiero	X			X		
6	[illegible]	DTIPROS	X			X		
7	[illegible]	Jurídico	X			X		
8	[illegible]	DPSS	X			X		
9	[illegible]	[illegible]	X			X		
10	[illegible]	Auditoría			X			

O Operativo
E Enlace
MM Mando Medio
M Mujer
H Hombre

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.

PLÁTICA: PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Evidencias (Fotografías y listas de asistencias).

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS

PLATICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

16 DE AGOSTO DE 2019

No.	NOMBRE	DIRECCIÓN	PUESTO O	PUESTO E	PUESTO MM	SEXO M	SEXO H	FIRMA
1	[illegible]	OIC	X				X	
2	[illegible]	DTIPCO	X				X	
3	[illegible]	OIC		X		X		
4	[illegible]	[illegible]	X					
5	[illegible]	Dir. Prest. Soc.	X			X		
6	[illegible]	Dir. Admon.	X					
7	[illegible]	[illegible]	X				X	
8	JOSE LUIS MAR ALARCÓN	SERVICIOS		X				
9	ANGEL GARCIA MTZ	ADMTVA	X					
10	[illegible]	ADMTVA	X				X	

O Operativo
E Enlace
MM Mando Medio
M Mujer
H Hombre

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS

PLATICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

16 DE AGOSTO DE 2019

No.	NOMBRE	DIRECCIÓN	PUESTO O	PUESTO E	PUESTO MM	SEXO M	SEXO H	FIRMA
11	[illegible]	Tecnologías	X			X		
12	[illegible]	[illegible]	X			X		
13	[illegible]	Prest. Soc.		X		X		
14	[illegible]	[illegible]	X				X	
15	[illegible]	[illegible]	X				X	
16	[illegible]	[illegible]		X		X	X	
17	[illegible]	[illegible]	X			X		
18	[illegible]	[illegible]	X			X		
19	[illegible]	Ucotenda	X			X		
20	[illegible]	[illegible]	X			X		

O Operativo
E Enlace
MM Mando Medio
M Mujer
H Hombre

Evidencias (Fotografías).

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.

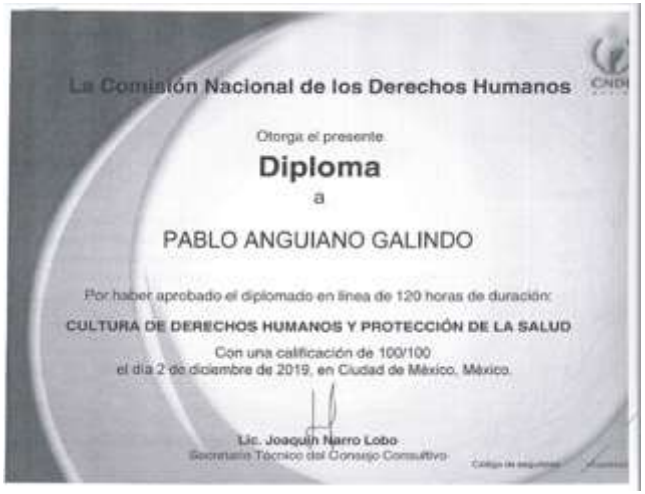
PLÁTICA CONFLICTO DE INTERÉS

Evidencias (Fotografías).

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.

PLÁTICA CONFLICTO DE INTERÉS

Evidencias (Ej. Constancias y Diplomas).



2. Difusión y divulgación

Se apertura un apartado de “LINEAMIENTOS DE INTEGRIDAD Y ÉTICA” en la página de Intranet, asimismo se han diseñado y publicado algunas infografías respecto a la información del CECPCI-ISSFAM, los cuales se han colocados en las pantallas internas y fondos de pantalla con la finalidad de que el personal pueda consultarlos.

https://www.gob.mx/issfam/acciones-y-programas/acciones-y-programas-integridad

NEAMIENTOS DE INTEGRIDAD

GOBIERNO DE MÉXICO

Trámites Gobierno

Blog Acciones y programas Documentos Contacto

› Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas › **Acciones y Programas**

Aa+

Aa-

Lineamientos de Integridad y Ética CEPCI-ISSFAM

Código de Conducta ISSFAM, tiene como propósito primordial sensibilizar al personal que labora en el ISSFAM en el ejercicio de sus funciones, como servidores públicos.

Para que se desenvuelvan en un ámbito de honestidad, cordialidad, moralidad, de actos no corruptos, igualdad y no descriminación en beneficio de los miembros de las Fuerzas Armadas Mexicanas y sus familias.

Autor
Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas

Fecha de publicación
25 de febrero de 2019

Contesta nuestra encuesta de satisfacción.

COMITÉ DE ÈTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Difusión de carteles acerca del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas

COMITÉ DE ÈTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Difusión de carteles acerca del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas

Difusión de Código de Conducta

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

I.S.S.F.A.M. RECIBIDO

Subdirección General
Dirección Administrativa
Subdir. de Rec. Hum.
Departamento de Personal

Asunto: Circular No. 51

C. Gral. Diplo. E.M. Ret.,
Coord. de Asesores, Dir. Gral.
Edificio.

Por instrucción superior, ordenar a quien corresponda, se haga del conocimiento del personal adscrito a esta Subdirección a su cargo, el contenido del "Código de Conducta" publicado el día 25 de junio de 2019, de conformidad a las disposiciones emitidas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés dependiente de la Secretaría de Función Pública, con el objeto de contar con una herramienta única para precisar el actuar del personal que presta sus servicios en este Instituto, asumiendo el compromiso de su contenido y debido cumplimiento; el cual esta publicado en las ligas siguientes:

Intranet: http://www.intranet.issfam.gob.mx/archivos/pdfs/codigoConducta/codigoConducta.pdf
Internet: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/471660/codigoConducta.pdf

Cabe señalar, que se deberá remitir a la Dirección Administrativa, a más tardar en los siguientes tres días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la presente circular, la hoja anexa debidamente requisitada, a fin de que se cuente con la evidencia documental de la respectiva difusión.

Atentamente.
Sufragio efectivo. No reelección.
Almirante, Subdir. Gral.
Presidente CEDSSFAM

Ernesto Schreiber Hernández
(S-934-09)

ISSFAM RECIBIDO

PARA SU SUPERIOR CONOCIMIENTO.
c.c.p. El C. Gral. Div. D.E.M. Director General. - Edificio.

PARA SU CONOCIMIENTO E IGUAL TEXTO.
c.c.p. El C. Vicealm. C.G. D.E.M. Ret., Dir. de Vivienda. - Edificio
c.c.p. El C. Gral. Brig. C.P. Ret. y Mtro. Fin., Titular del Órgano Interno de Control.-Edificio.
c.c.p. El C. Gral. Brig.J. M. y Lic. Dir. Jurídico.- Edificio.
c.c.p. El C. Gral. Brig. DEM, Dir. de Finanzas.- Edificio.
c.c.p. El C. Gral. Brig. Intte. Ret., Dir. Administrativo. – Edificio.
c.c.p. El C. Cor. I.C. Director de Obras. - Edificio.
c.c.p. La C. Cor. Enfra. Ret., Encargada del despacho de la Dirección de Prestaciones Económicas.- Edificio.
c.c.p. El C. Myr. Inf. D.E.M., Srio. Part. del Dir. Gral. - Edificio.
c.c.p. La C. M.A.P. Encargada del despacho de la Dirección de Tec. de la Info., Plan. y Cont. Social.- Edificio.
c.c.p. La C. Lic., Encargada del despacho de la Dirección de Prestaciones Sociales y de Salud.- Edificio.
c.c.p. Apoyo Logístico de la Subdir. Gral.- Edificio.

"ISSFAM, AL SERVICIO Y BIENESTAR DE LA FAMILIA MILITAR".

AV. INDUSTRIA MILITAR 1053, LOMAS DE SOTELO, ALCALDÍA MIGUEL HIDALGO, 11200 CIUDAD DE MÉXICO

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS

Relación del personal que tiene conocimiento relativo a la Información de la Circular No. 51.
(Difusión de la actualización Código de Conducta)

Nombre de la Dirección:

Nombre de la Subdirección y del Departamento:

No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	FIRMA
1	Pedro Yazmín López Orozco	
2	Mauricio Rojas García	
3	María Antonia Olaya Medina	
4	Ángel Israel Velázquez Fonseca	
5	Lizeth V. Yepez Salazar	
6	Yoseph Escamilla A.	
7	María de Lourdes Ortiz Reyes	
8	Gema J. Pérez Campos	
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		

AV. INDUSTRIA MILITAR 1053, LOMAS DE SOTELO, ALCALDÍA MIGUEL HIDALGO, 11200 CIUDAD DE MÉXICO

COMITÉ
ÉTICA
PREVENCIÓN
CONFLICTOS
INTERÉS

¡Es nuestra obligación!

Evidencia de la difusión en intranet de la campaña de la Nueva Ética Publica

Evidencia de la difusión en Protocolo de Atención a Denuncias en el CEPCI

FONDO DE PANTALLA

FONDO DE PANTALLA

FONDO DE PANTALLA

3. Mejora de Procesos

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS

PROGRAMA DE TRABAJO DE MEJORA DE PROCESOS DEL COMITÉ DE ETICA Y DE PREVENCION DE CONFILCTOS DE INTERES EN EL ISSFAM.

Objetivo: Establecer una linea de trabajo a fin de mejorar los procesos establecidos para el CEPCI-ISSFAM

TEMA	ACTIVIDAD	FECHA COMROMISO	RIESGO
MEJORA DE PROCESOS	REALIZAR UNA ENCUESTA PARA DETERMINAR EL CLIMA LABORAL EN EL INSTITUTO.	1/er. TRIMESTRE 2019	INCUMPLIMIENTO
	ARMONIZACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL ISSFAM.	2/o. TRIMESTRE 2019.	INCUMPLIMIENTO
	ACTUALIZACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS DEL CEPCI PARA LA ATENCIÓN A QUEJAS Y DENUNCIAS EN EL ISSFAM, ASÍ COMO EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS".	2/o. TRIMESTRE 2019.	INCUMPLIMIENTO
	ACTUALIZACIÓN DE LAS BASES DE INTEGRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CEPCI-ISSFAM	2/o. TRIMESTRE 2019.	INCUMPLIMIENTO
	INFORME DE ACTIVIDADES	4/o. TRIMESTRE	INCUMPLIMIENTO

-CEPCI: Vicealmirante. C. G. DEM Ret. Camerino Estrada Cruz, Lic. Pedro Antonio Robledo Gonzalez, C. Luis Nemesio Hernández Noyola, Ing. Arq. Elizabeth Palomo Morales.
-Personas Asesora de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual:
Coordinadora: Lic. Maria Teresa Cue Moreno.
-Personas Consejeras en materia de Igualdad y No Discriminación:
Coordinador: Lic. Andres Parga Nazar
-Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación:
Secretaría de Acuerdos Lic. Maria Del Rosario Herrejon Tecanhuey

Vo. Bo.
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN.
EL VICEALMIRANTE CG. DEM. RET. DIRECTOR.

CAMERINO ESTRADA CRUZ.
(S-10311910)

LNHN,PARG,MTCM.

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS

INFORME ANUAL DE TRABAJO DE MEJORA DE PROCESOS DEL COMITÉ DE ETICA Y DE PREVENCION DE CONFILCTOS DE INTERES EN EL ISSFAM.

Objetivo: Establecer una linea de trabajo a fin de mejorar los procesos establecidos para el CEPCI-ISSFAM

TEMA	ACTIVIDAD	FECHA COMROMISO	RESULTADO
MEJORA DE PROCESOS	REALIZAR UNA ENCUESTA PARA DETERMINAR EL CLIMA LABORAL EN EL INSTITUTO.	1/er. TRIMESTRE 2019	SE APLICO UNA ENCUESTA PARA CONOCER EL CLIMA LABORAL EN EL INSTITUTO, DEL CUAL SE TIENE CONSIDERADAS LAS ACCIONES A CONSIDERAR DE CONFORMIDAD AL ANÁLISIS DE RESULTADOS
	ARMONIZACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL ISSFAM.	2/o. TRIMESTRE 2019.	SE APROBADO EN SESIÓN DE FECHA 21 DE JUNIO DE 2019, CONTIENE, LA CARTA COMPROMISO, CARTA INVITACIÓN, GLOSARIO, ASÍ COMO UN LENGUAJE INCLUYENTE.
	ACTUALIZACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS DEL CEPCI PARA LA ATENCIÓN A QUEJAS Y DENUNCIAS EN EL ISSFAM, ASÍ COMO EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS".	2/o. TRIMESTRE 2019.	SE ENCUENTRAN PUBLICADO EN LA INTRANET DEL INSTITUTO, CONFORME A LA NORMATIVIDAD APLICABLE.
	ACTUALIZACIÓN DE LAS BASES DE INTEGRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CEPCI-ISSFAM	2/o. TRIMESTRE 2019.	SE ENCUENTRAN PUBLICADA EN LA INTRANET DEL INSTITUTO, CONFORME A LA NORMATIVIDAD APLICABLE.

-CEPCI: Vicealmirante. C. G. DEM Ret. Camerino Estrada Cruz, Lic. Pedro Antonio Robledo Gonzalez, C. Luis Nemesio Hernández Noyola, Ing. Arq. Elizabeth Palomo Morales.
-Personas Asesora de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual:
Coordinadora: Lic. Maria Teresa Cue Moreno.
-Personas Consejeras en materia de Igualdad y No Discriminación:
Coordinador: Lic. Andres Parga Nazar
-Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación:
Secretaría de Acuerdos Lic. Maria Del Rosario Herrejon Tecanhuey

Vo. Bo.
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN.
EL VICEALMIRANTE CG. DEM. RET. DIRECTOR.

CAMERINO ESTRADA CRUZ.
(S-10311910)

LNHN,PARG,MTCM.

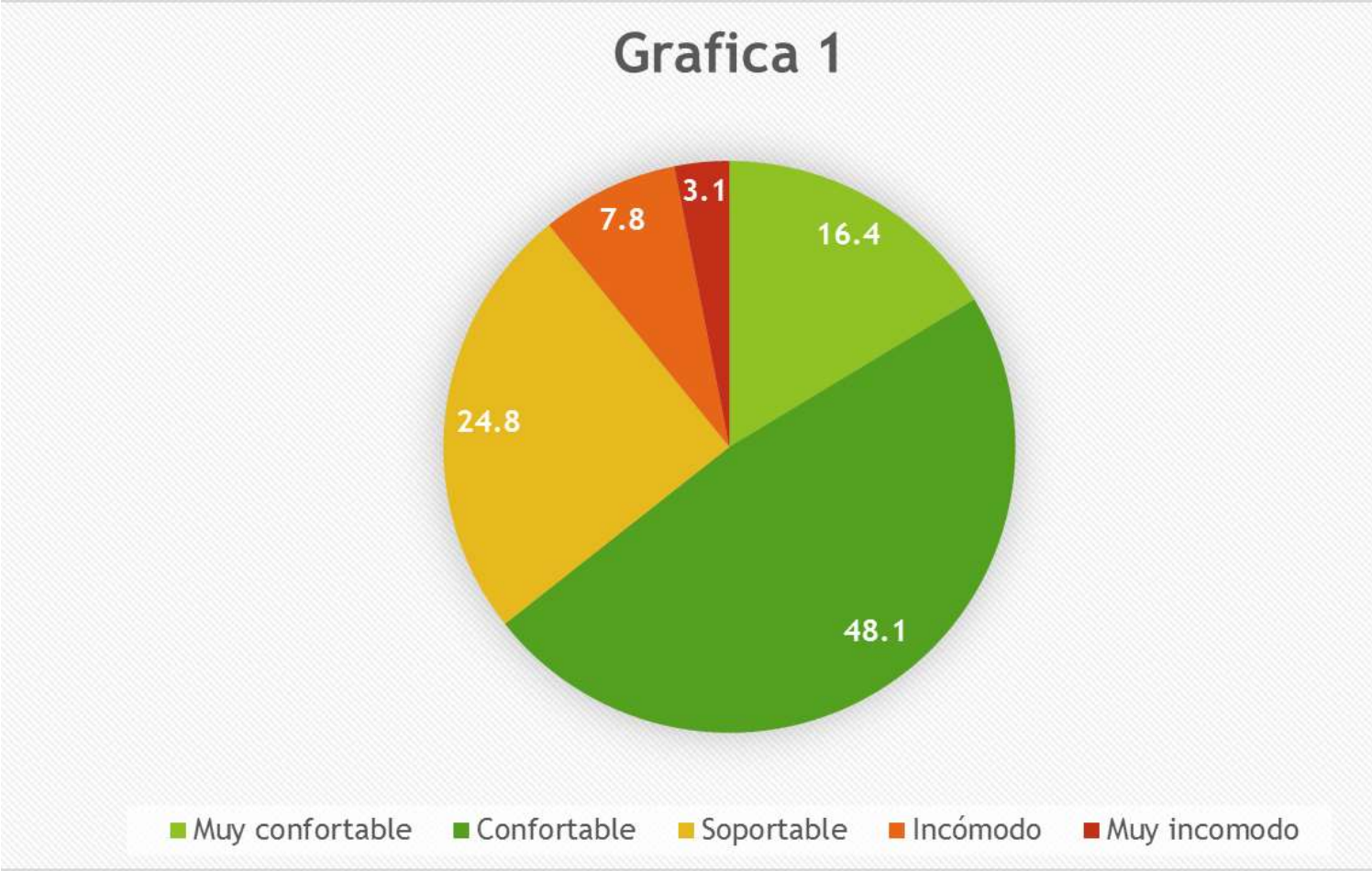
COMITÉ DE ÈTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Informe de la Encuesta interna de Clima Laboral 2019

Presentación de los resultados

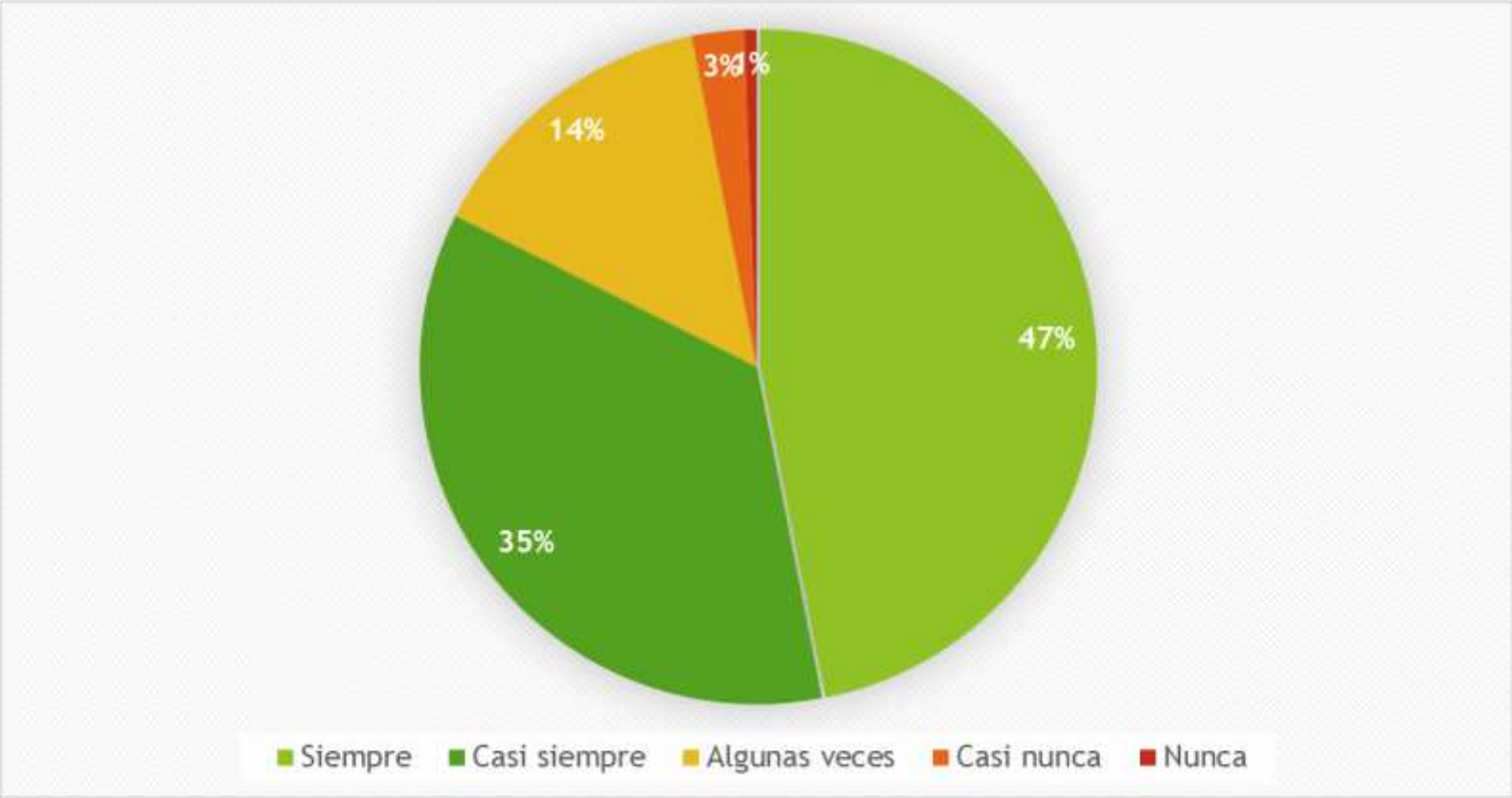
Del 25 de febrero al 1 de marzo del presente año, se realizó una encuesta interna del clima laboral; a una muestra de 577 personas que laboran en este Instituto, con el objeto de fomentar la ética, integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional en cumplimiento al Código de Conducta, a continuación se presenta los resultado cuantitativos por cada una de las preguntas.

1. En relación a las condiciones físicas de su lugar de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) usted considera que éste es:

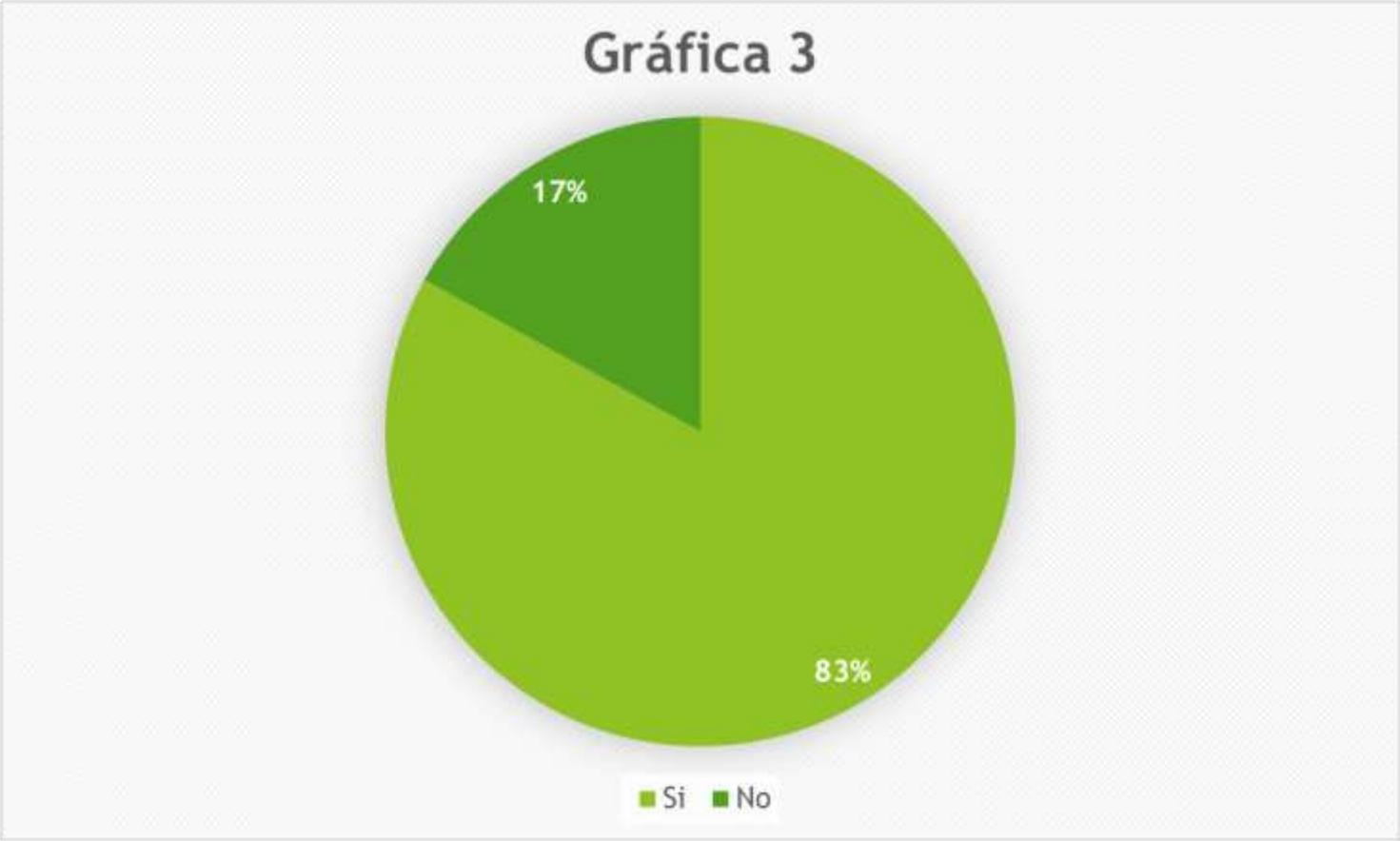


2. Usted tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual:

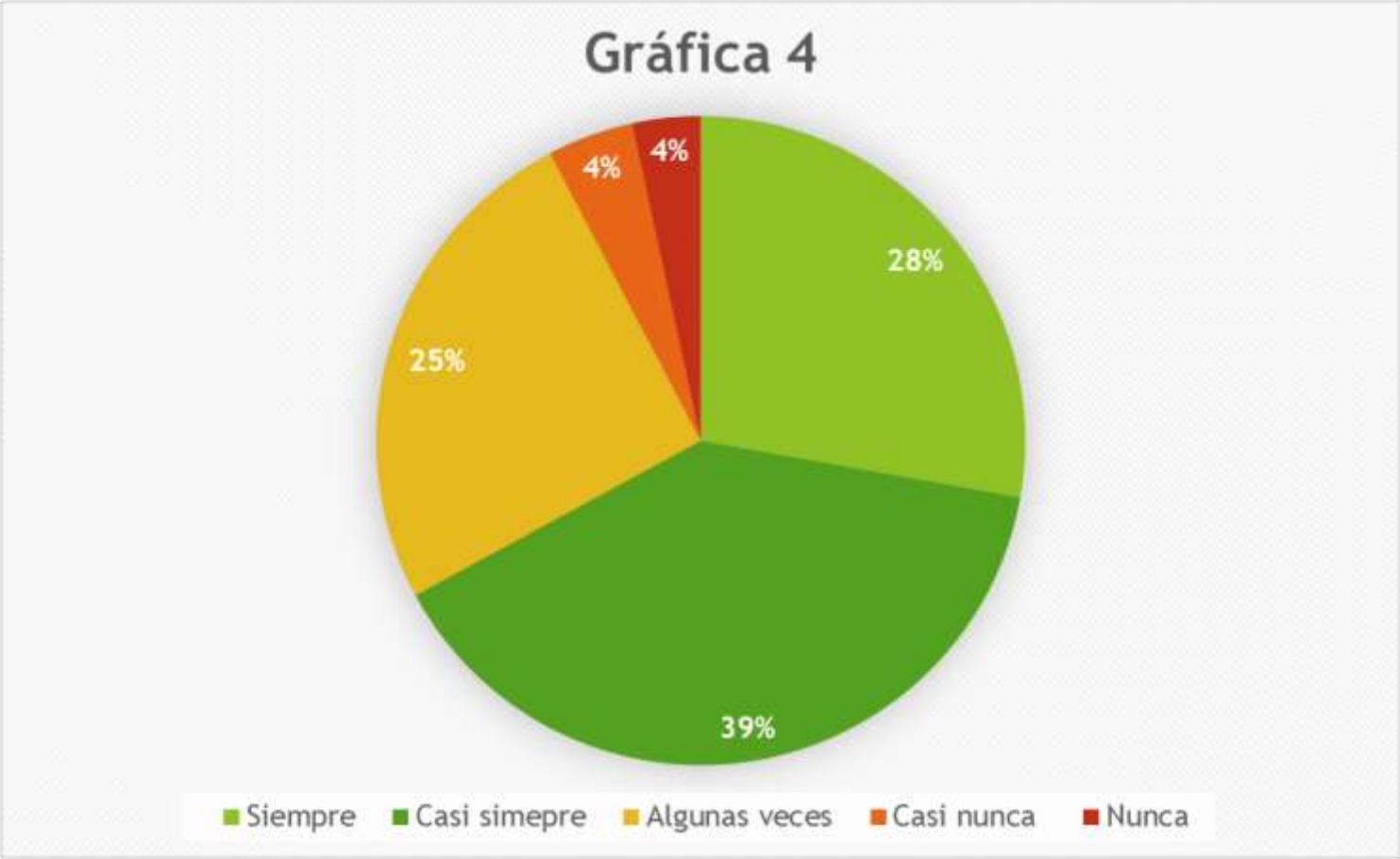
Gráfica 2



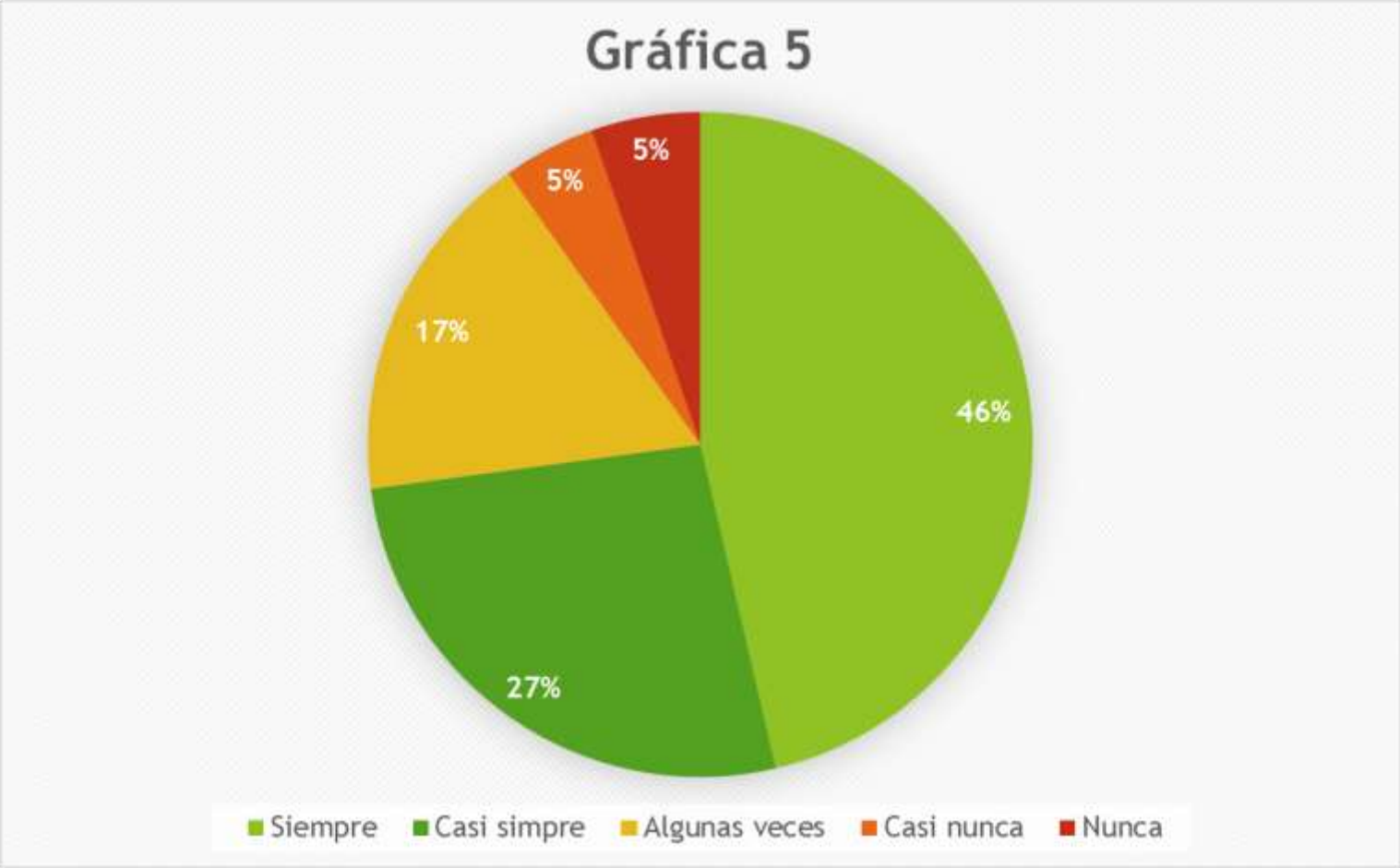
3. ¿Conoce el contenido del Código de Conducta?



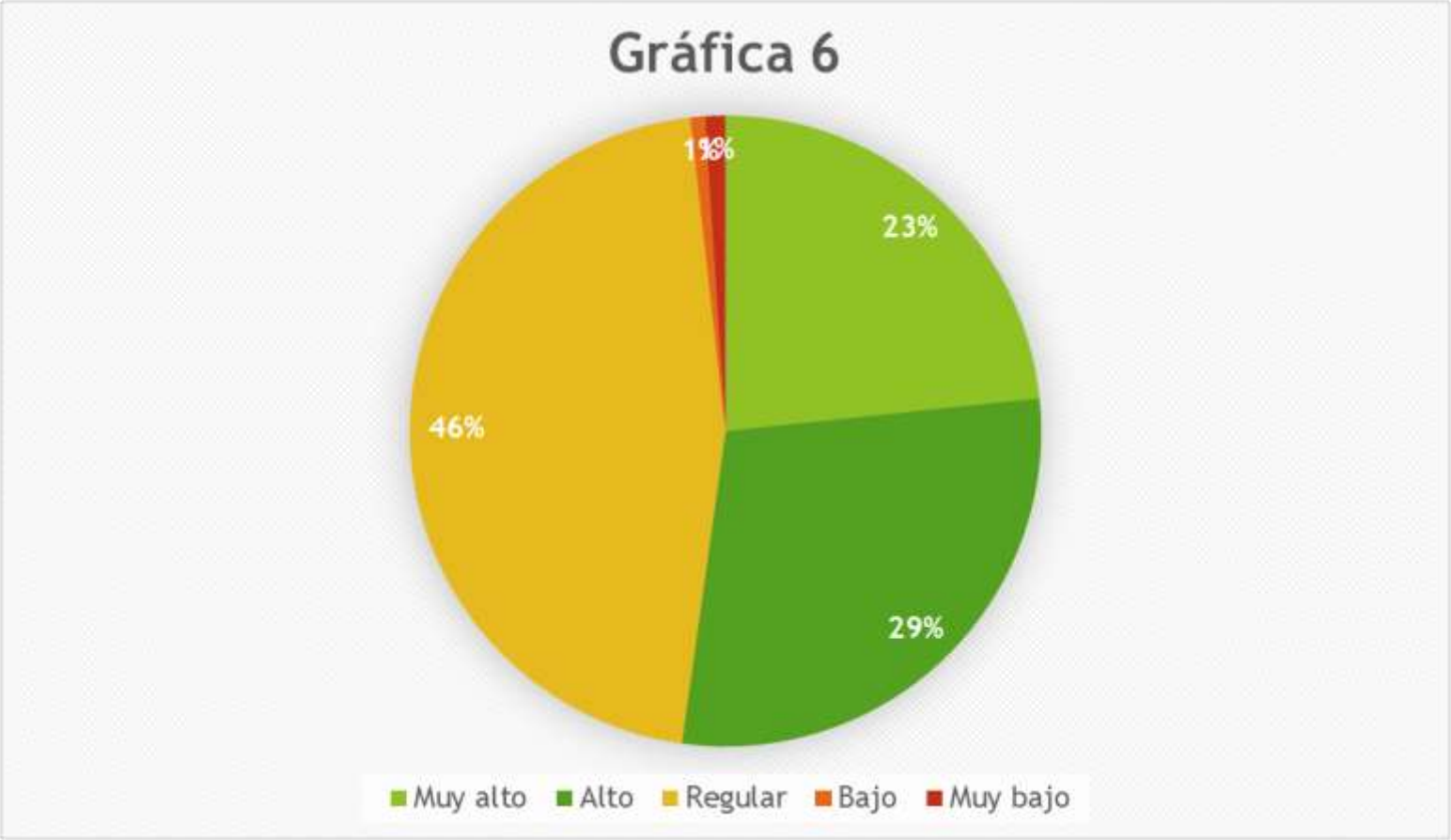
4. Está usted de acuerdo con el entorno laboral que se genera, en relación al actuar de sus compañeros, de conformidad a lo establecido en el Código de Conducta



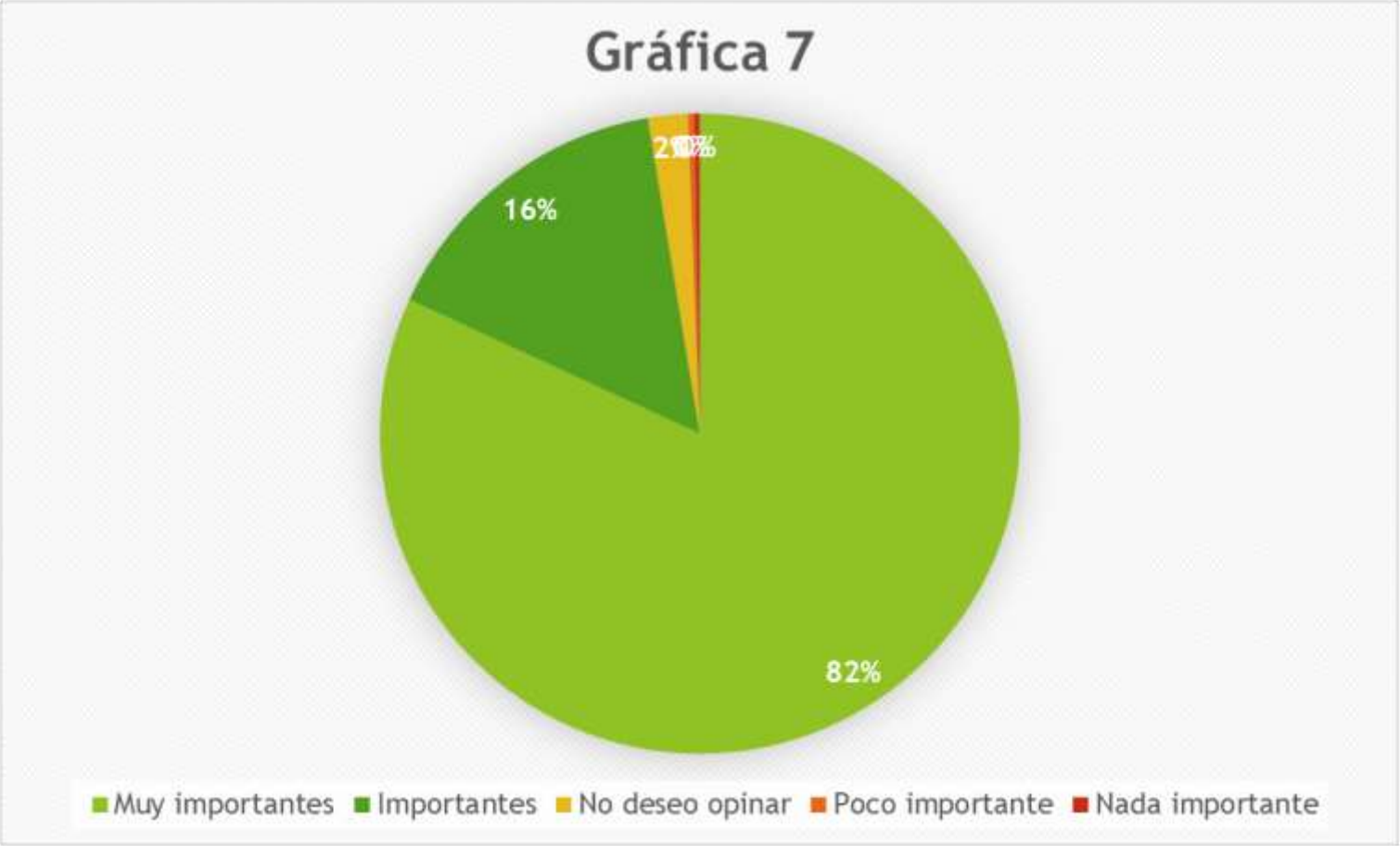
5. Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones en cuanto a sus funciones y como mejorar los procesos?



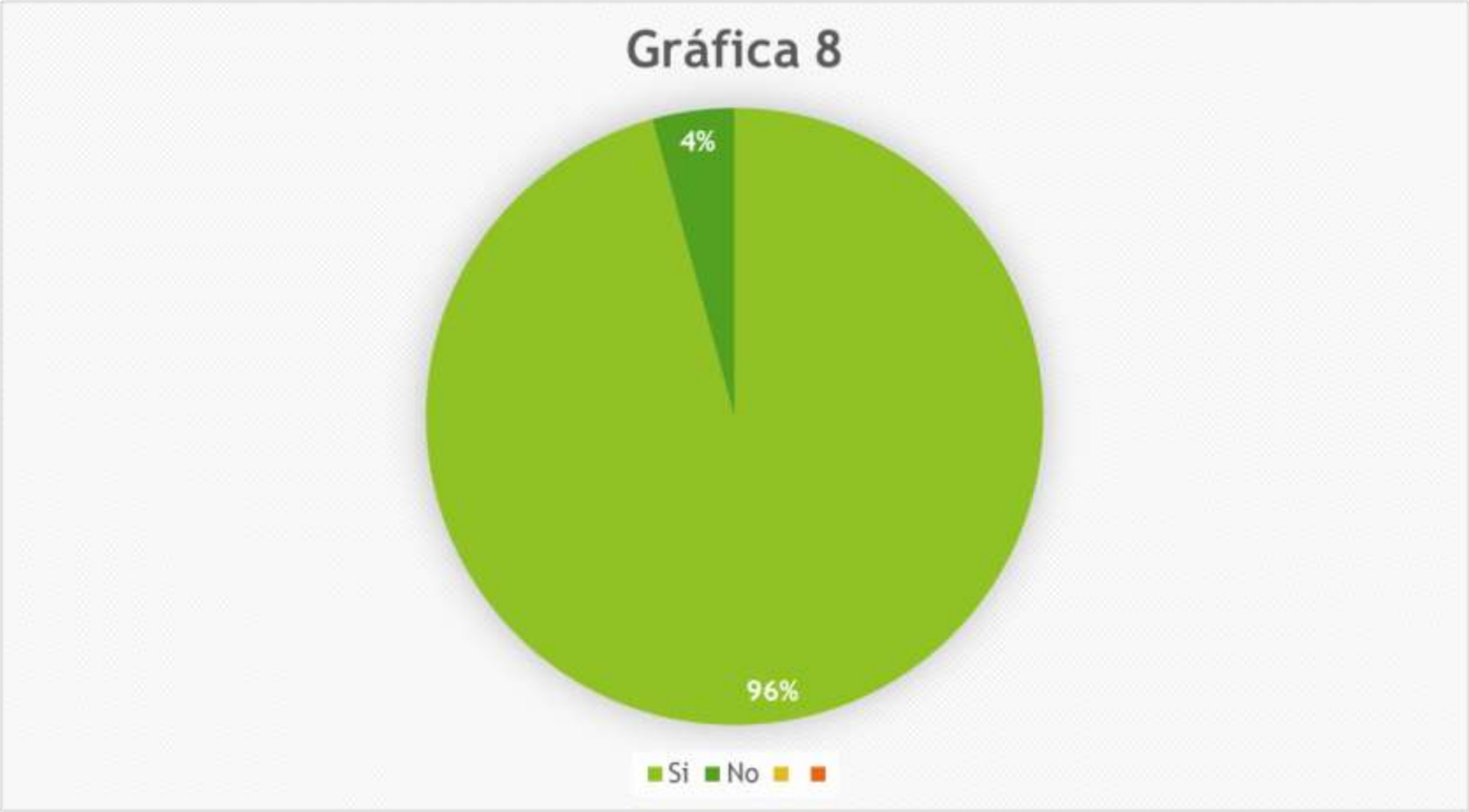
6. ¿Cómo califica su nivel de satisfacción por trabajar en la organización?



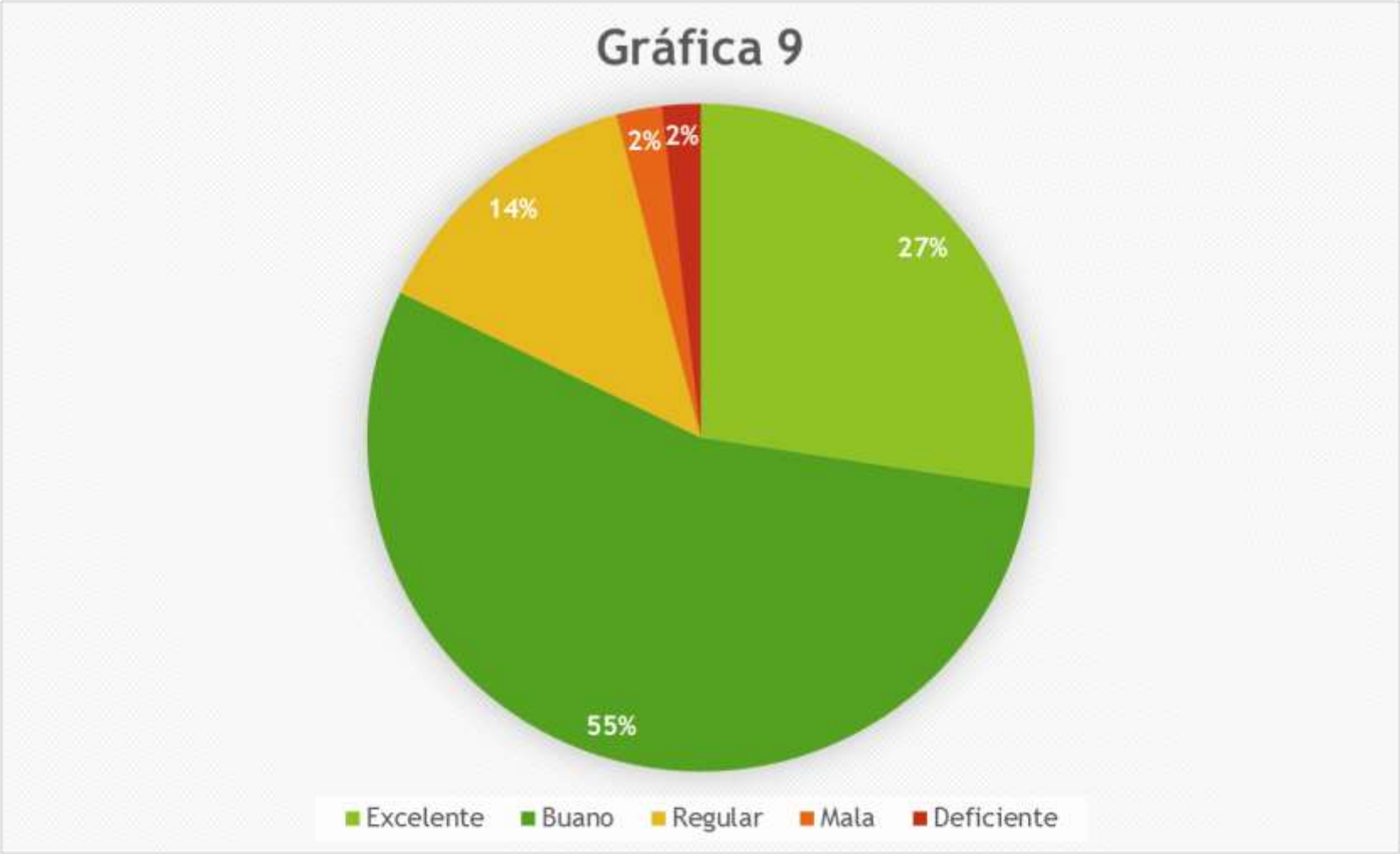
7. ¿Qué tan importante son los valores para usted?



8. ¿Considera que tiene los conocimientos, habilidades y aptitudes para dar cumplimiento a lo establecido en el Código de Conducta?



9. ¿Cómo considera la información que ha recibido en temas relacionados con el Código de Conducta?



Análisis de resultados

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, ha llevado a cabo un estudio sobre el clima laboral en el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), actividad contemplada para la mejora continua en la implementación de un Programa Anual de Trabajo 2019 (PAT 2019). Este tipo de estudio tiene por objeto determinar y analizar el estado de satisfacción laboral del personal en la organización para identificar aspectos que puedan mejorarse. Todo ello favorece la toma de decisiones y la adopción de medidas correctivas para garantizar el buen desempeño profesional en la organización y el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

El estudio se realizó mediante la aplicación de una encuesta interna electrónica, la muestra del universo de personas que participaron en la encuesta es del 57,3%.

Los resultados del estudio presentan que, en promedio, el personal está satisfecho con su trabajo representando un 79.6% del total de personas encuestadas, contestando con algunas observaciones para poder estar plenamente satisfechos. El personal del ISSFAM valora positivamente, la flexibilidad del horario, los aspectos relacionados con la salud laboral, y la colaboración recibida de los compañeros de equipo.

En segunda posición se encuentran las opiniones que están medianamente satisfechos representado por el 9.8% se sitúan cuestiones como la falta de autonomía, dificultad en el impulso al trabajo en equipo en el Departamento, el ambiente de trabajo, aspectos vinculados a la calidad de los servicios que presta la organización, o la receptividad de los responsables a las propuestas que se efectúan.

En una última posición se encuentra una insatisfacción representando un 4.7% del personal manifestando aspectos tales como la adecuación de las retribuciones a las tareas, el reconocimiento en el desempeño de sus funciones, la organización del trabajo en las áreas o la información recibida sobre su aportación a la consecución de los objetivos de la organización.

Puntos relevantes

Acciones a considerar de conformidad al análisis de resultados:

1. Mejorar la autonomía,
2. Mejorar el trabajo en equipo,
3. Mejorar el ambiente de trabajo,
4. Mejorar receptibilidad a las propuestas,
5. Mejorar la organización en las áreas de trabajo, y
6. Crear conciencia de la importancia del trabajo individual dentro del trabajo en equipo.

4. Atención a Denuncias

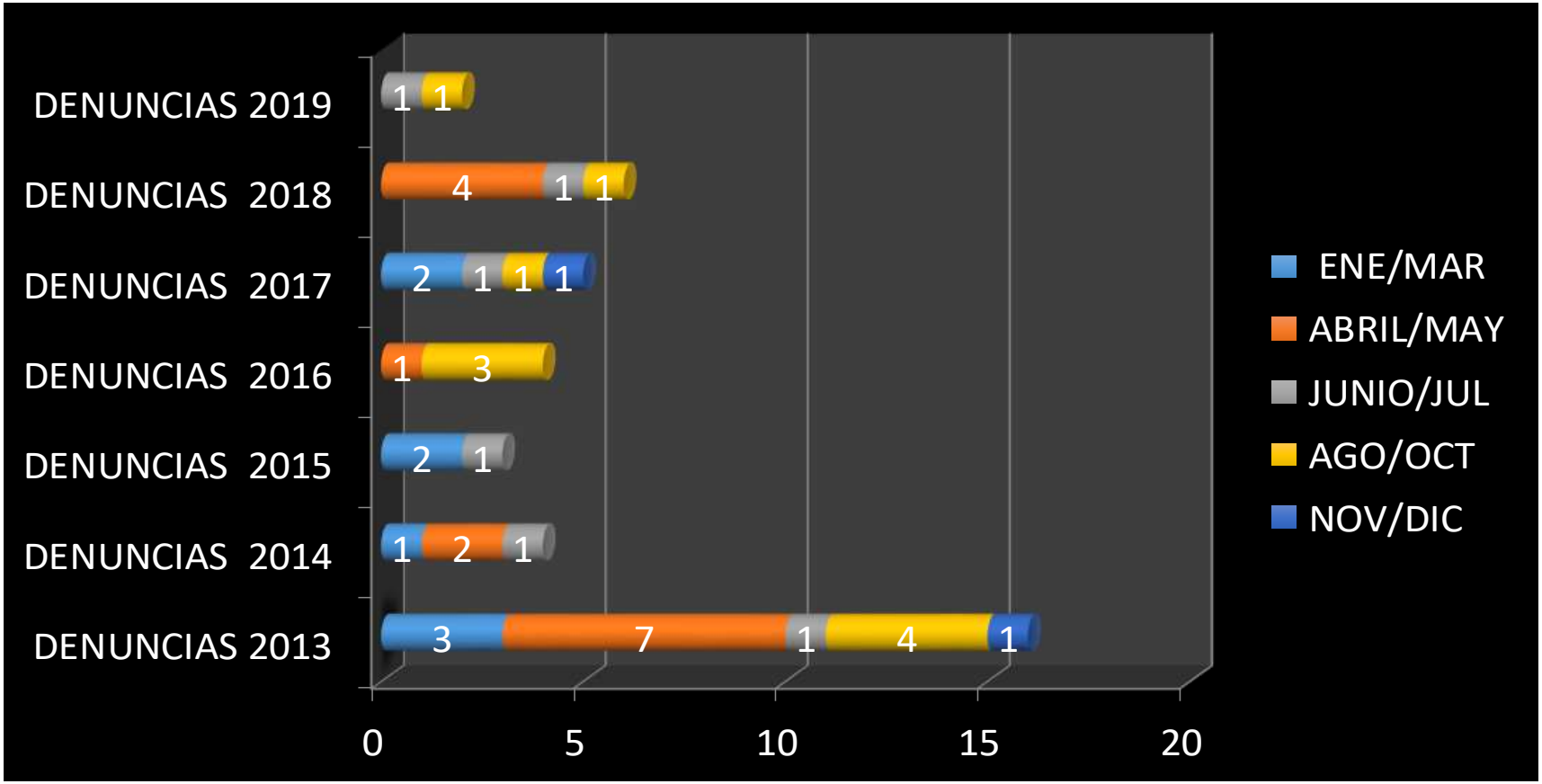
En el ultimo trimestre del CEPCI-ISSFAM, se realizó la difusión correspondiente de los Lineamientos del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias en el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

4. Atención a Denuncias

DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LAS ÁREAS DE MAYOR AFLUENCIA DE USUARIOS

4. Atención a Denuncias

Esta gráfica muestra las denuncias que han sido atendidas a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.



5. Actividades del CEPCI-ISSFAM y colaboración con la UEIPPCI

En el marco del proceso de la Evaluación del Cumplimiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, la Unidad de Ética, Integridad Publica y de Prevención de Conflictos de Interés, concluyó la revisión de las actividades del presente año, generando una Cédula de Evaluación del Cumplimiento Definitiva 2019 del ISSFAM

FUNCIÓN PÚBLICA | 2019

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

Cédula Definitiva de Evaluación Anual del Cumplimiento, 2019, del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en:

Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
ISSFAM

Desglose de puntuación asignada para el CEPCI:

Elemento evaluado:		Puntos Asignables	Puntos Asignados
Informe Anual de Actividades 2018 (IAA 2018) o Acta de Integración del CEPCI (INTEGRACIÓN)		15	15
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BASES)		10	10
Programa Anual de Trabajo, 2019 (PAT_2019)		15	15
Indicadores de cumplimiento (INDICADORES)		5	5
Código de Conducta, 2019 (CÓDIGO)		15	15
Procedimiento para presentar Denuncias (PROCEDIMIENTO)		10	10
Protocolo para atender Denuncias (PROTOCOLO)		10	10
Difusión de cuestionarios electrónicos (CUESTIONARIOS)		10	5
Gestión del CEPCI (GESTIÓN)		10	9
Actividades extraordinarias 2019 (ADICIONALES)	Máximo posible 30	10	6
Total			**100**

Con base en la oportuna incorporación en el *Sistema de Seguimiento, Coordinación y Evaluación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCDE)*, de las evidencias establecidas en el "Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2019" —Y una vez concluida la etapa de atención a solicitudes de aclaración o corrección—, la UEIPPCI ha determinado emitir la presente Cédula Definitiva de Evaluación del Cumplimiento 2019, misma que asigna un total de **100** del máximo de 100 puntos.

Una vez ponderada, dicha puntuación equivale a 25 del máximo posible de 25 puntos a considerar cuando se concluya la *Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2019*, y ubica al CEPCI de Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas dentro del grupo de **cumplimiento excelente.**

Lugar y fecha de generación: Ciudad de México, martes, 17 de diciembre de 2019.
Para cualquier aclaración respecto a la presente cédula, por favor dirijase a:
Dr. Juan Pablo Gamito López, Tel. [redacted] correo: jpgamito@funcionpublica.gob.mx

Página 1 de 1

Evaluación del Código de Conducta 2019.

En el marco de las revisiones realizadas a los Códigos de Conducta que fueron incorporados al Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) dentro de los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral Anual de los CEPCI, la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses elaboró el "Oficio de Opinión del Código de Conducta" de su organismo público, mismo que se presenta a continuación:.

FUNCIÓN PÚBLICA | 2019

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Unidad de Ética, Integridad Pública y
Prevención de Conflictos de Intereses

No. de Oficio: SFP/UEIPPCI/419 / **0748** / 2019

Mtro. Ernesto Schreiner Hernández
Subdirector General y Presidente Propietario del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
Presente.

Ciudad de México, 30 de diciembre de 2019.

Con fundamento en el artículo 29, fracciones V, VI y IX, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; artículos CUARTO, SÉPTIMO y OCTAVO del "ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" —publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017—; artículo 23 y Cuarto Transitorio del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal (Publicado en el DOF del 05 de febrero de 2018) y en la "Guía para la elaboración y actualización del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, así como para la Empresas Productivas del Estado" (Guía) —publicada el 22 de abril de 2019 en la URL: https://www.gob.mx/sfp/documentos/guia-para-la-elaboracion-y-actualizacion-del-codigo-de-conducta-de-las-dependencias-y-entidades-de-la-administracion-publica-federal—, comunico a usted que la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses, ha concluido la revisión de la armonización del Código de Conducta 2019 de Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas que, al viernes 20 de diciembre de 2019, se encontraba, en su caso, incorporado al Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Al respecto, esta Unidad observa que **los elementos valorables del Código de Conducta, establecidos en el inciso c) del numeral 6 de los** *Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos* [...], y en la tabla de verificación establecida en el numeral IX de la Guía, han sido atendidos conforme se indica en la tabla de la siguiente página; por tanto, esta Unidad emite respecto al mismo una opinión **favorable**.

FUNCIÓN PÚBLICA | 2019

La versión 2019, incorporada al SSECCOE, del Código de Conducta:	Puntos
1. Oportuna emisión y publicación del Código de Conducta.	15
2. Establece conductas específicas de las personas servidoras públicas.	15
3. Contiene una Carta Invitación.	15
4. Establece acciones de Difusión y promoción.	10
5. Menciona o refiere una Carta compromiso.	10
6. Establece un mecanismo de participación para su elaboración.	10
7. Establece cuál es su objetivo.	10
8. Contiene un glosario.	5
9. Establece cuál es su ámbito de aplicación y obligatoriedad.	5
10. Indica cuál es la instancia encargada de su interpretación, consulta y asesoría.	5
TOTAL	**100**

Otros aspectos considerados (no inciden en la evaluación)	Incluido
A. Se redactó con lenguaje claro e incluyente.	SI
B. Enuncia o considera la misión y visión institucional.	SI
C. Incorpora Riesgos Éticos de las personas servidoras públicas.	SI

Finalmente, hago de su conocimiento que, para cualquier orientación o duda puede comunicarse con Dr. Juan Pablo Garrido López quien estará disponible en el teléfono (55) 2000-3000, ext. 1163, y en el correo electrónico: jpgarrido@funcionpublica.gob.mx.

Sin otro particular le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE

ARES NAHIM MEDIA ALCÁNTARA

EL TITULAR

c.c.p. **Lic. Salvador Emiliano Aguirre Cervantes** - Director de Área y Secretario Ejecutivo Propietario del CEPCI