

INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES FORESTALES, AGRÍCOLAS Y PECUARIAS

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI)

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA) 2019



Progrma No. 5, Barrio de Santa Catarina, CP. 04010 Alcaldía Coyoacán, CDMX
Tel: 01 (55) 3871 8700 www.gob.mx/inifap

ENERO DE 2020



2020
LEONA VICARIO
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL





ÍNDICE

Nº	Apartado	Pág.
I	Directorio.....	3
II	Antecedentes.....	6
III	Presentación.....	7
IV	Seguimiento a las actividades del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2019.....	8
V	Evaluación de cumplimiento.....	21
VI	Número de servidoras y servidores públicos capacitados en temas de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés.....	22
VII	Material de divulgación.....	23
VIII	Mejora de procesos.....	26
IX	Resultados de la Evaluación del Cumplimiento del Código de Ética 2019.....	27
X	Seguimiento a la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, Código de Conducta y Reglas de Integridad.....	28
XI	Sugerencias para modificar procedimientos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, de Conducta y en su caso, las Reglas de Integridad.....	29
XII	Conclusiones.....	30
XIII	Glosario de términos.....	31

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]





I. DIRECTORIO

INTEGRANTES TITULARES

Calidad	Nombre y puesto	Ext.	Dirección de correo electrónico	Ubicación
Presidente	Lic. Humberto Corona Mercado Coordinador de Administración y Sistemas	58765	corona.humberto@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 2° Piso
Secretario Ejecutivo	C. Salvador Augusto Betancourt Aldana Ibarrola Subdirector Homólogo de Autorización Específica	58768	betancourt.salvador@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 2° Piso
Representante de Coordinación	Dr. José Antonio Cueto Wong Coordinador de Investigación, Innovación y Vinculación	58738	cueto.jose@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2° Piso
Representante de Dirección de Centro de Investigación Regional (CIR)	Dr. Sergio Alberto Curti Díaz Director Regional del CIR Golfo Centro	87801	curti.sergio@inifap.gob.mx	Km. 22.5 Carretera Veracruz Córdoba (por la libre) paso del Toro, Municipio de Medellín de Bravo, Veracruz C.P. 94227
Representante de Dirección de Centro Nacional de Investigación Disciplinaria (CENID)	Dr. Julio Vicente Figueroa Millán Director del CENID-SAI	80401	figueroa.julio@inifap.gob.mx	Carr. Federal Cuernavaca-Cuatla N°. 8534 Col. Progreso Jiutepec, Morelos, C.P. 62550
Representante de Dirección de Área	Lcda. Alicia Díaz Vázquez Directora Administrativa del CIR-Sureste	88503	diaz.alicia@inifap.gob.mx	Calle 6 N°. 398 X 13, Av. Correa Rachó Col. Díaz Ordaz C.P. 97130 Mérida, Yucatán Planta baja
Representante de Personal Investigador	M.C. Georgel Moctezuma López Investigador Titular "C" CENID-COMEF	80616	moctezuma.georgel@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 1er Piso
Representante de Jefatura de Departamento	Biól. María Magali Díaz Araujo Jefa de Departamento de Integración de Información Institucional	58730	diaz.magali@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 1er Piso
Representante de Personal de Enlace	Lcda. Ingrid Riva Palacio Morán Enlace	58935	riva.ingrid@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 1er Piso





Representante de Personal Operativo	C. Atenea Hernández Wong Técnico Especializado CIR-Sureste	88522	hernandez.atenea@inifap.gob.mx	Calle 6 N°. 398 X 13, Av. Correa Rachó Col. Díaz Ordaz C.P. 97130 Mérida, Yucatán Planta Baja
Representante de Personal Operativo	C.P. Arlin Isaura Gallegos Rodelo Coordinador de Unidad de Servicios Especiales C.E. Valle de Guadiana	82720	gallegos.arlin@inifap.gob.mx	Km. 4.5 Carr. Durango El Mezquital, Durango, Durango C.P 34170
Representante de Personal Operativo	C. Carlota Evelyn Díaz Técnico Especializado	58792	diaz.carlota@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 2° Piso

INTEGRANTES SUPLENTES

Calidad	Nombre y puesto	Tel y ext.	Dirección de correo electrónico	Ubicación
Representante del Presidente	Lcda. Ana Lucila Ríos González Directora de Eficiencia Financiera y Rendición de Cuentas	58811	rios.ana@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 2° Piso
Representante de Coordinación	M.C. Jorge Fajardo Guel Coordinador de Planeación y Desarrollo	58714	fajardo.jorge@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 1er Piso
Representante de Dirección de Centro de Investigación Regional (CIR)	Dr. Sebastián Acosta Núñez Director Regional del CIR Noreste	83701	acosta.sebastian@inifap.gob.mx	Carretera Matamoros Reynosa, Km 61 Río Bravo, Tamaulipas C.P. 88900
Representante de Jefatura de Departamento	Ing. Alejandro Pérez Pérez Jefe de Departamento de Evaluación y Mantenimiento de Sistemas Técnicos	58876	perez.alejandro@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 1er Piso
Representante de Personal Operativo	Yuri Rubí Santiago Santiago Supervisora de Programas y Proyectos CIR Pacífico Sur	86711	santiago.yuri@inifap.gob.mx	Melchor Ocampo N°. 7 Santo Domingo Barrio Bajo Col. Villa de Etla, Oaxaca, Oaxaca. C.P. 68200
Representante de Personal Operativo	T.S. Dora María Chacón Mejía Analista B C.E. La Laguna	82434	chacon.dora@inifap.gob.mx	Prof. José Santos Valdez N°. 1200 Matamoros, Coahuila C.P 27440





PERSONAL INVITADO

Calidad	Nombre y puesto	Tel y ext.	Dirección de correo electrónico	Ubicación
Representante del Órgano Interno de Control	Dr. David Leopoldo Guido Aguilar Titular del Órgano Interno de Control en el INIFAP	58883	guido.david@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 Planta Baja
Representante de la Dirección General Adjunta de la Unidad Jurídica	Dr. Dante Schiaffini Barranco Director General Adjunto de la Unidad Jurídica	58835	schiaffini.barranco@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 Planta Baja
Representante de la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización	Lcda. Lidia Ocampo Rosales Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización	58846	ocampo.lidia@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 1er Piso

SUPLENTES DEL PERSONAL INVITADO

Calidad	Nombre y puesto	Tel y ext.	Dirección de correo electrónico	Ubicación
Representante del Órgano Interno de Control en el INIFAP	C.P. Zaira Guadalupe Ruiz López Jefa de Departamento del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública	58888	ruiz.zaira@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 Planta Baja
Representante de la Dirección General Adjunta de la Unidad Jurídica	Lcda. Laura Guadalupe Sánchez López Subdirectora de Propiedad Intelectual y Procedimientos Administrativos	58838	sanchez.laura@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04010 1er Piso
Representante de la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización	Ing. Ranulfo Marcelino Flores Luna Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil	58848	flores.marcelino@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México C.P. 04010 1er Piso



II. ANTECEDENTES

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP) se instauró en diciembre de 2015, sujetándose al *"Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés"*, publicado el 20 de agosto de 2015 en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Su constitución derivó del proceso de elección, donde todo el personal del INIFAP participó ejerciendo su voto a las candidaturas del personal que resultó nominado. Acto seguido, el CEPCI inició sus funciones en enero de 2016, cuyas actividades guardaron concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo vigente en ese entonces.

El CEPCI ha desempeñado sus labores acordes a las medidas, lineamientos y acuerdos que dicta la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI), de la Secretaría de la Función Pública (SFP), la cual tiene la tarea de evaluar el desempeño del CEPCI y que desde su inicio ha obtenido calificaciones con calidad de excelencia.

El 22 de agosto 2017, mediante publicación en el DOF, el *Acuerdo* fue modificado en los artículos sexto y octavo, hecho que repercutió en la actualización de los *Lineamientos generales* y los órganos que vigilarán la observancia de los mismos, por lo que el INIFAP procedió a realizar las adecuaciones pertinentes, a fin de continuar actuando en apego a la normatividad más reciente

Un momento trascendental en el quehacer del CEPCI, fue la publicación el DOF del *"ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal"*, el 05 de febrero de 2019, lo que tuvo como consecuencia la modificación del Código de Conducta institucional.

El CEPCI ha mantenido un avance progresivo, debido a que cada año demuestra su consolidación y vigencia en los múltiples contextos en que se encuentra inmerso.



III. PRESENTACIÓN

El INIFAP está comprometido con el desarrollo del campo mexicano, conforme a su mandato, siendo que para el logro de este objetivo es fundamental contar con un ambiente laboral sano, basado en un clima y cultura organizacional eficiente.

Para ello, el INIFAP cuenta con un CEPCI, encargado de velar por el cumplimiento de lo establecido en el Código de Ética, de Conducta y de las Reglas de Integridad, funcionando como órgano democráticamente integrado.

El CEPCI orienta cada una de sus acciones para generar un ambiente laboral satisfactorio, que fortalezca la vocación de servicio a la ciudadanía. De igual manera, fomenta en las personas servidoras públicas del INIFAP el sentido de pertenencia y confianza para contribuir a la consolidación de la nueva ética pública, siempre tomando como ejes rectores los principios constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia.

Cabe señalar que en 2019 se actualizó el Código de Conducta, mismo que fue producto de la armonización con el nuevo Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado el 05 de febrero en el DOF del año en comento; el cual es el pilar de la nueva ética pública.

Como un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, el presente informe es testimonio de las actividades realizadas a lo largo de 2019 por parte del CEPCI, mismas que no hubieran podido llevarse a cabo sin la entusiasta y constante participación de las y los servidores públicos que forman parte del INIFAP.



IV. SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO (PAT) 2019

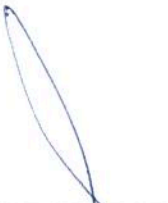
En 2019, el CEPCI planteó 5 objetivos en el PAT, los cuales se consideraron porque son fundamentales para el desempeño en la construcción de un ambiente laboral íntegro basado en la ética, que son:

1. Capacitación y Sensibilización

Objetivo: Reforzar el Sistema de Capacitación y Sensibilización del INIFAP en los temas de valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad, el Código de Conducta, respecto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género y la prevención de la discriminación, para que el personal genere un apropiamiento de la cultura del respeto y se refleje en su conducta.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Implementar al menos el 90% de las acciones de capacitación incluidas en el PAT 2019.	ACTIVIDAD 1. Promover la implementación del curso: "Código de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para Servidores Públicos", al menos cuatro veces en el año.	A través de las cuentas de correos electrónicos: etica.prevencion@inifap.gob.mx y desarrollo.humano@inifap.gob.mx Fecha 16 de enero Fecha 08 de febrero Fecha 13 de marzo	35*	100%
	ACTIVIDAD 2. Promover la capacitación del personal de nuevo ingreso, en los temas de ética y valores, a través del "Curso de Inducción".	Fecha 20 de mayo Fecha 18 de junio Fecha 22 de julio Fecha 15 de agosto	43*	100%
	ACTIVIDAD 3. Promover la implementación del curso: "Sensibilización en Perspectiva de Género", al menos cuatro veces en el año.	Fecha 26 de septiembre Fecha 21 de octubre Fecha 11 de noviembre Se realizó la difusión de oferta de los cursos de capacitación que ofrece el Sistema de Gestión del Aprendizaje SGA_INIFAP, a nivel	38*	100%



	<p>ACTIVIDAD 4. Promover la sensibilización del personal del INIFAP en materia del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p>nacional, en materia de Ética, anexando el Programa de cada curso y el formato para conformar la relación de Servidores Públicos que fueron inscritos a cada curso.</p> <hr/> <p>El 19 de septiembre se impartió un Taller de sensibilización y protocolo de actuación ante el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito del servicio público por parte de la Asociación Caminos Posibles.</p>	24*	100%
	<p>ACTIVIDAD 5. Promover la sensibilización del personal del INIFAP en materia de "Igualdad entre Mujeres y Hombres".</p>	<p>A través de las cuentas de correos electrónicos: etica.prevencion@inifap.gob.mx y desarrollo.humano@inifap.gob.mx</p>	9*	100%
	<p>ACTIVIDAD 6. Promover la sensibilización del personal del INIFAP en materia de "Prevención y Eliminación de la Discriminación".</p>	<p>Fecha 16 de enero Fecha 08 de febrero Fecha 13 de marzo Fecha 20 de mayo Fecha 18 de junio Fecha 22 de julio</p>	11*	100%
	<p>ACTIVIDAD 7. Promover la sensibilización del personal del INIFAP en materia de "Derechos Humanos".</p>	<p>Fecha 15 de agosto Fecha 26 de septiembre Fecha 21 de octubre Fecha 11 de noviembre</p> <p>Se realizó la difusión de oferta de los cursos de capacitación que ofrece el Sistema de Gestión del Aprendizaje INIFAP, a nivel nacional, en materia de Ética, anexando el Programa de cada curso y el formato para conformar</p>	81*	100%

X
d
A
X



la relación de Servidores Públicos que fueron inscritos a cada curso.

***Personas capacitadas**

2. Difusión de Contenidos

Objetivo: Crear un Programa de Difusión y Promoción eficiente para notificar a las y los servidores públicos del INIFAP, el propósito y actividades del CEPCI, los valores y principios que rigen al Código de Ética, de las Reglas de Integridad, del Código de Conducta, del respeto a los Derechos Humanos, de la Igualdad de Género, de la Prevención a la Discriminación y de la funcionalidad concerniente a la Herramienta de Denuncia web para presentar denuncias ante el CEPCI.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Implementar al menos el 90% de las acciones de difusión incluidas en el PAT 2019.	ACTIVIDAD 8. Diseñar y realizar campañas de promoción sobre las ratificaciones o actualizaciones de los documentos generados por el CEPCI	Mediante correo electrónico se informó al personal sobre actualizaciones y documentos del CEPCI Asimismo se publicó el nuevo Código de Conducta.	Difusión del nuevo Código de Conducta el 19 de julio 2019	100%
	ACTIVIDAD 9. Diseñar y realizar campañas de promoción para que el personal conozca a los nuevos integrantes de CEPCI	El día 21 de marzo, mediante correo electrónico se informó a todo el personal sobre los nuevos integrantes del CEPCI Asimismo durante el mes de octubre se envió el directorio de los integrantes el cual incluye su fotografía para fácil identificación.	Difusión de los integrantes del CEPCI.	100%





	<p>ACTIVIDAD 10.</p> <p>Comunicar al personal del INIFAP la oferta de cursos e-learning en temas referentes al CEPCI</p>	<p>Difusión por correo electrónico fue enviado a todo el personal la oferta de capacitación de los cursos Prevención de la Discriminación, Código de Conducta, Prevención y atención del Acoso y Hostigamiento sexual, Igualdad entre Mujeres y Hombres Introducción a Derechos Humanos como Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.</p>	<p>Difusión de los cursos e-learning.</p>	<p>100%</p>
	<p>ACTIVIDAD 11.</p> <p>Realizar inserciones mensuales en el Boletín Institucional, con información sobre valores y principios de Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta, respeto a los Derechos Humanos, Igualdad de Género, prevención a la Discriminación y sobre la Herramienta de Denuncia Web para presentar denuncias ante el CEPCI</p>	<p>Durante los meses de febrero a diciembre se enviaron correos electrónicos a todo el personal donde se dan a conocer los pilares de la nueva ética pública, sobre cómo realizar denuncias ante el CEPCI.</p>	<p>Difusión constante sobre las diversas temáticas en ética.</p>	<p>100%</p>
	<p>ACTIVIDAD 12.</p>	<p>En el mes de mayo y el mes de noviembre,</p>	<p>Realización de ambas campañas</p>	<p>100%</p>

X

T
X
X





	Diseñar y realizar dos campañas de promoción en mayo y noviembre, para la "Convocatoria para reconocer a las y los servidores públicos que, de acuerdo con sus compañeros, refuerzan la cultura de ética en el INIFAP al desempeñarse con valores e integridad"	mediante correo electrónico fue enviado a todo el personal para que participen en la votación para reconocer a los servidores públicos que refuerzan la cultura de ética en el INIFAP.	en tiempo y forma.	
	ACTIVIDAD 13. Incluir los reconocimientos a servidoras y servidores públicos que refuerzan la cultura de ética en el Boletín institucional de junio y diciembre	Se enviaron mediante correo electrónico masivo.	Las y los trabajadores conocieron a los ganadores al reconocimiento de las y los servidores públicos que refuerzan la cultura ética.	100%
	ACTIVIDAD 14.	De manera constante a través		100%

[Handwritten mark]

[Vertical handwritten marks and signatures]

[Handwritten signature]





	<p>Diseñar y realizar campañas de promoción sobre el procedimiento para presentar denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta</p>	<p>del correo electrónico se envió a todo el personal la ruta de atención a denuncias ante el CEPCI.</p>	<p>Difusión por correo electrónico.</p>	
--	---	--	---	--

3. Mejora de Procesos

Objetivo: Supervisar los procedimientos llevados a cabo por el CEPCI con el objetivo de verificar el óptimo desempeño.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Supervisar al menos un procedimiento llevado a cabo por el CEPCI.	ACTIVIDAD 15. Diseñar un mecanismo que permita supervisar el correcto funcionamiento de la Herramienta de Denuncia Web.	Mediante supervisión de correo electrónicos se verificó el correcto funcionamiento de la herramienta de denuncia.	Se imprimieron en PDF acusos de pruebas de funcionamiento y se enviaron al Secretario Ejecutivo del CEPCI	100%
	ACTIVIDAD 16. Implementar el mecanismo diseñado para supervisar el correcto funcionamiento	Se verificó el correcto funcionamiento de la herramienta de denuncia.	Se imprimieron en PDF acusos de pruebas de funcionamiento y se enviaron al Secretario	100%





	de la Herramienta de Denuncia Web.		Ejecutivo del CEPCI	
	ACTIVIDAD 17. Integrar un reporte de la supervisión de la Herramienta de Denuncia Web.	Se elaboró y envió documento al secretario del CEPCI.	Informe o reporte, donde se imprimieron en PDF acuses de pruebas de funcionamiento y se enviaron al Secretario Ejecutivo del CEPCI.	100%

4. Atención a denuncias

Objetivo: Otorgar atención eficaz y seguimiento oportuno a las denuncias interpuestas ante el CEPCI por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Atender el 100% de denuncias presentadas.	ACTIVIDAD 18. Otorgar atención eficaz y seguimiento oportuno a las denuncias interpuestas ante el CEPCI.	Recepción y Atención de Denuncias por presunto Incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP.	Se llevó a cabo proceso de evaluación, seguimiento y elaboración de propuesta de conclusión de cinco denuncias recibidas en el año, con número de expediente 00002/2019/CEPCI/INIFAP; 00007/2019/CEPCI/INIFAP; 000011/2019/CEPCI/INIFAP, 000012/2019/CEPCI/INIFAP 000013/2019/CEPCI/INIFAP. La secuencia de dichas denuncias perdieron su continuidad debido a que dos de las siete denuncias atendidas, fueron desechadas por falta de elementos. Además, porque el contador de denuncias tuvo actualizaciones.	100%

5. Actividades del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI

Objetivo: Asegurar el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad, al igual que la colaboración con la UEIPPCI.





Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Cumplir con al menos el 90% de las actividades planteadas en el PAT 2018.	ACTIVIDAD 19. Diseñar y someter a aprobación del CEPCI el Programa Anual de Trabajo.	Los PAT fueron diseñados en enero de 2019 y aprobados en la primera Sesión Ordinaria del Comité.	Se dio cumplimiento a la actividad.	100%
	ACTIVIDAD 20. Diseñar y someter a aprobación del CEPCI los Programas Anuales de Trabajo de las Comisiones de Difusión, Capacitación y Vigilancia.			100%
	ACTIVIDAD 21. Seleccionar y someter a aprobación del CEPCI los Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta, así como para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.	Los Indicadores fueron aprobados en la primera sesión Ordinaria del Comité.		100%
	ACTIVIDAD 22. Diseñar y realizar campañas de promoción convocando al personal del INIFAP a responder el o los Cuestionarios electrónicos sobre temas de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI).	Mediante correo electrónico se envió la liga del "Cuestionario de satisfacción de personas que presentaron una denuncia o una queja ante el CEPCI" y "Cuestionario de conocimiento de los servidores públicos respecto al órgano responsable de propiciar la integridad e implementar acciones permanentes que favorezcan el		El CEPCI del INIFAP cumplió con la actividad toda vez que su labor era difundir las encuestas en el personal de la Institución.





	<i>comportamiento ético entre los mismos".</i>		
ACTIVIDAD 23. Realizar actividades que permitan reforzar las acciones emprendidas por la UEIPPCI.	A lo largo del año la Unidad de Ética proporcionó material audiovisual relacionado con temas de valores, anticorrupción, denuncia por acoso laboral y sexual, etc. Éste material se difundió a través del correo electrónico del comité, hacia el personal de estructura y de <i>outsourcing</i> del INIFAP.	El Comité colaboró con el desarrollo de las actividades de la Unidad en cuestión.	100%
ACTIVIDAD 24. Someter a aprobación o ratificación las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI y, en caso de determinarse necesario, actualizarlas.	En el mes de enero y en la primera Sesión Ordinaria del CEPCI se revisaron y aprobaron los documentos en cuestión.	El Comité aprobó las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI, al igual que las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento de las Comisiones.	100%
ACTIVIDAD 25. Someter a revisión las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento de cada una de las comisiones (Promoción, Capacitación y Vigilancia) y, en caso de determinarse necesario, actualizarlas.			100%
ACTIVIDAD 26. Someter a revisión el "Código de Conducta del INIFAP" y, en caso de	En el mes de enero se revisó el documento en cuestión.	El Comité ratificó el Código de Conducta del INIFAP.	100%

X
X
X
X
X
X





determinarse necesario, actualizarlo.			
ACTIVIDAD 27. Someter a revisión el "Procedimiento para la recepción y atención de las quejas y denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP" y, en caso de determinarse necesario, actualizarlo.	En el mes de enero se revisó el documento. El 24 de septiembre la Secretaría Ejecutiva analizó su efectividad y solicitó su actualización y armonización.	En la primera sesión ordinaria se revisó y aprobó el Procedimiento, sin embargo, derivado de una segunda se realizó su armonización y aprobación en la tercera Sesión Ordinaria del CEPCI.	100%
ACTIVIDAD 28. Someter a revisión el "Protocolo para la recepción y atención de las denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP" y, en caso de determinarse necesario, actualizarlo.	En el mes de enero se revisó el documento en cuestión.	En la primera sesión ordinaria se aprobó el documento en cuestión.	100%
ACTIVIDAD 29. Celebrar al menos cuatro sesiones ordinarias durante el año 2017.	En el 2019 se realizaron cuatro Sesiones Ordinarias.		100%
ACTIVIDAD 30. Realizar el proceso de Elección del CEPCI (renovación del 50% de los Miembros del CEPCI).	Derivado de los cambios en la Administración Pública Federal, la SFP, a través de la UEIPPCI, informó que la renovación anual se realizará en el primer bimestre del 2019.		100%

X
X
M
X
X





<p>ACTIVIDAD 31. Seguimiento de las actividades comprometidas por las Comisiones de Difusión, Capacitación y Vigilancia, a través de la presentación de los respectivos reportes de avances y resultados.</p>	<p>Las comisiones enviaron, mediante correo electrónico, el reporte de avance de las actividades del PAT, mismas que fueron supervisadas en las sesiones del ejercicio fiscal 2019.</p>	<p>100%</p>
<p>ACTIVIDAD 32. Revisión del cumplimiento de las actividades comprometidas por las Comisiones de Difusión, Capacitación y Vigilancia, a través de la presentación de los respectivos informes de actividades</p>		<p>100%</p>

Conforme al desempeño del CEPCI respecto al cumplimiento de 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", se realizaron cuatro sesiones ordinarias y ocho extraordinarias, de las cuales destacan los siguientes puntos de acuerdo:

Primera Sesión Ordinaria (29 de enero de 2019)

- Revisión y aprobación del Informe Anual de Actividades 2018.
- Revisión y aprobación del programa anual de trabajo del CEPCI 2019.
- Revisión y aprobación del programa anual de trabajo de las comisiones de:
 - a) Promoción.
 - b) Capacitación.
 - c) Vigilancia.
- Revisión y aprobación de los Factores de Riesgo de Incumplimiento del Programa Anual de Trabajo 2019 (Incluidos en el PAT).
- Revisión y aprobación de la ratificación o actualización de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales Agrícolas y Pecuarias (INIFAP).
- Revisión y aprobación de la ratificación o actualización de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Vigilancia, Capacitación y Promoción.





- Revisión y ratificación o actualización del Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento del Código de Conducta del INIFAP.
- Revisión y ratificación o actualización del Código de Conducta del INIFAP.
- Revisión y aprobación de los indicadores para evaluar el Cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta y para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas (Incluidos en el PAT).
- Revisión y ratificación o actualización del Procedimiento para la Recepción y Atención de las Quejas y Denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales Agrícolas y Pecuarias (INIFAP).

Segunda Sesión Ordinaria (27 de febrero de 2019)

- Informe del proceso de nominación y elección para notificar y realizar las nuevas designaciones del 50% del CEPCI para el periodo 2019-2020.
- Informe del estatus de la denuncia que se recibió, como probable violación al Código de Conducta del INIFAP.
- Adecuación realizada al PAT 2019.

Tercera Sesión Ordinaria (20 de junio de 2019)

- Informe del estatus de la denuncia 00002/2019/CEPCI/INIFAP
- Informe del estatus de la denuncia 00007/2019/CEPCI/INIFAP
- Actualización de la integración del CEPCI.
- Conformación de las Comisiones de Promoción y Vigilancia.
- Retroalimentación al proyecto de elaboración del nuevo Código de Conducta.
- Ganadores del reconocimiento de comportamiento íntegro.
- Presentación de los reportes de avances de las Comisiones.

Cuarta Sesión Ordinaria (30 de octubre de 2019)

- Presentación del nuevo Secretario Ejecutivo.
- Aclaración a la solicitud presentada por la parte involucrada de la denuncia 00002.
- Realización de la convocatoria para reconocer el comportamiento ético.
- Solicitud de reportes de avances de actividades a las 3 Comisiones del CEPCI (Capacitación, Promoción y Vigilancia).

Primera Sesión Extraordinaria (08 de marzo de 2019)

- Presentación de los nuevos integrantes del CEPCI.
- Informe del estatus de la denuncia 00002/2019/CEPCI/INIFAP.





- Conformación de las Comisiones de Capacitación, Vigilancia y Promoción

Segunda Sesión Extraordinaria (27 de mayo de 2019)

- Informe del estatus de la denuncia 00002/2019/CEPCI/INIFAP
- Informe del estatus de la denuncia 00007/2019/CEPCI/INIFAP
- Actualización de la integración del CEPCI.
- Obligación de realizar el nuevo el Código de Conducta.
- Reconocimiento de comportamiento íntegro.
- Preparación de los reportes de avances de las Comisiones.
- Calendario de las reuniones ordinarias.

Tercera Sesión Extraordinaria (16 de julio de 2019)

- Aprobación del Código de Conducta

Cuarta Sesión Extraordinaria (24 de julio de 2019)

- Seguimiento a la denuncia número 00002/2019/CEPCI/INIFAP

Quinta Sesión Extraordinaria (27 de agosto de 2019)

- Seguimiento a la denuncia número 00007/2019/CEPCI/INIFAP.

Sexta Sesión Extraordinaria (08 de noviembre de 2019)

- Seguimiento a la denuncia número 00009/2019/CEPCI/INIFAP

Séptima Sesión Extraordinaria (12 de diciembre de 2019)

- Informe del estatus de la denuncia 000011/2019/CEPCI/INIFAP
- Informe del estatus de la denuncia 000012/2019/CEPCI/INIFAP
- Informe del estatus de la denuncia 000013/2019/CEPCI/INIFAP
- Solicitud de reportes finales de actividades de las 3 Comisiones del CEPCI (Capacitación, Promoción y Vigilancia).

Octava Sesión Extraordinaria (18 de diciembre de 2019)

- Informe por parte de la Comisión de Vigilancia de las denuncias:
000011/2019/CEPCI/INIFAP
000012/2019/CEPCI/INIFAP
000013/2019/CEPCI/INIFAP





V. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO

La UEIPPCI de la SFP, conforme a los parámetros establecidos en el “Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2019”, calificó el componente de cumplimiento del CEPCI del INIFAP, equivalente al 25% de la evaluación integral anual, con un total de 100 del máximo de 100 puntos, por lo que ubica al CEPCI dentro del grupo de **cumplimiento excelente**.

Cabe resaltar que desde el año 2016 el CEPCI ha conservado la categoría de cumplimiento excelente. A continuación, se muestra el desglose de la puntuación asignada:

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO 2019	
ELEMENTO EVALUADO	PUNTOS OBTENIDOS
Informe Anual de Actividades 2018	15/15
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI	10/10
Programa Anual de Trabajo	15/15
Indicadores de Cumplimiento	5/5
Código de Conducta	15/15
Procedimiento para presentar Denuncias	10/10
Protocolo para atender Denuncias	10/10
Difusión de cuestionarios electrónicos	10/10
Gestión del CEPCI	8/10
Actividades extraordinarias	2/20
TOTAL	100





VI. NÚMERO DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

a) Sensibilización y capacitación.

Cabe mencionar que la cifra pudiera aumentar, debido a que el cierre de la meta del indicador en capacitación, se contabiliza durante el mes de enero del año 2020, por lo que la cifra es preliminar.

A continuación, se muestra el número total de personas que tomaron un curso a nivel nacional correspondiente al año 2019:

Cursos	Total
Código de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para Servidores Públicos	35
Curso de Inducción	43
Sensibilización en Perspectiva de Género	38
Igualdad entre Mujeres y Hombres	9
Derechos Humanos	81
Prevención y Eliminación de la Discriminación	11
Sensibilización y Protocolo de Actuación ante el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Ámbito del Servicio Público	24
TOTAL DE PERSONAS	241



VII. MATERIAL DE DIVULGACIÓN

En concordancia con el objetivo 2 sobre “Crear un Programa de Difusión y Promoción eficiente para notificar a las y los servidores públicos del INIFAP, el propósito y actividades del CEPCI, los valores y principios que rigen al Código de Ética, de las Reglas de Integridad, del Código de Conducta, del respeto a los Derechos Humanos, de la Igualdad de Género, de la Prevención a la Discriminación y de la funcionalidad concerniente a la Herramienta de Denuncia web para presentar denuncias ante el CEPCI”, se detallan los mecanismos de verificación.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Mecanismo de verificación	Resultado	Grado de cumplimiento
Implementar al menos el 90% de las acciones de Difusión incluidas en el PAT 2018.	ACTIVIDAD 8. Diseñar y realizar campañas de promoción sobre las ratificaciones o actualizaciones de los documentos generados por el CEPCI.	Solicitud a las áreas de Sistemas y Promoción para que toda la documentación esté pública en el portal electrónico del INIFAP. La misma se difunde mediante correos electrónicos masivos.	Correo electrónico masivo	Se comunicó a través correo electrónicos masivos el link donde se puede consultar los documentos que indican las facultades y funciones que le competen al CEPCI, así como la actualización de los documentos generados por este Comité.	100%
	ACTIVIDAD 9. Diseñar y realizar campaña de promoción para que el personal conozca a los nuevos integrantes del CEPCI.				100%





<p>ACTIVIDAD 10. Comunicar al personal del INIFAP la oferta de cursos e-learning en temas referentes al Comité.</p>	<p>Se realizó la publicación en el portal web institucional de los integrantes del CEPCI. Esta comunicación fue realizada a través del Boletín Institucional.</p>	<p>Correos electrónicos masivos de difusión de la oferta de capacitación.</p>	<p>El personal de estructura fue notificado por correo electrónico acerca de dichas capacitaciones.</p>	<p>100%</p>
<p>ACTIVIDAD 11. Realizar inserciones mensuales en el Boletín Institucional, con información sobre valores y principios del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta, respeto a los Derechos Humanos, Igualdad de Género, prevención a la discriminación y sobre la Herramienta para presentar denuncias.</p>	<p>Mensualmente se envió a nivel nacional por correo electrónico el contenido del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta, así como información relacionada con Derechos Humanos, Igualdad de Género, Prevención de la Discriminación, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, "Ejes Estratégicos.</p>	<p>Correos electrónicos masivos.</p>	<p>Las y los servidores públicos del INIFAP se concientizaron al respecto de los temas en cuestión.</p>	<p>100%</p>

X
d
f
X
f
X





<p>ACTIVIDAD 12. Diseñar y realizar dos campañas de promoción, en mayo y noviembre, para la "Convocatoria para reconocer a las y los servidores públicos que, de acuerdo con sus compañeros, refuerzan la cultura de ética en el INIFAP al desempeñarse con valores e integridad".</p>	<p>En los meses mencionados se difundió, mediante el Boletín Institucional, la convocatoria en cuestión. Dentro del mismo medio electrónico, se publicaron los resultados y se adjuntaron con hipervínculo los reconocimientos firmados por el Presidente del CEPCI.</p>	<p>Correos electrónicos masivos</p>	<p>El personal del INIFAP participó con sus votos en la realización de este ejercicio.</p>	<p>100%</p>
<p>ACTIVIDAD 13. Incluir los reconocimientos a servidoras y servidores públicos en el Boletín institucional de junio y de diciembre.</p>				<p>100%</p>
<p>ACTIVIDAD 14. Diseñar y realizar campañas de promoción sobre el procedimiento para presentar denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta.</p>	<p>Se diseñó el "Formato de denuncia" y se difundió mediante correos electrónicos.</p>	<p>Correos electrónicos masivos.</p>	<p>El personal del INIFAP sabe dónde y cómo presentar una denuncia en el CEPCI.</p>	<p>100%</p>

X
/





VIII. MEJORA DE PROCESOS

La Herramienta de Denuncia Web fue actualizada constantemente para supervisar el correcto funcionamiento y verificar su óptimo desempeño. Además de lo anterior, se diseñó y difundió por correo electrónico masivo institucional la “Ruta de Atención a Denuncias ante el CEPCI”, a fin de que las personas servidoras públicas del INIFAP cuenten con información veraz y completa sobre el proceso de interponer una denuncia ante la instancia en comento. Lo cual repercute en un proceso de atención a las denuncias más expedito y con una oportuna resolución en el menor plazo establecido por la normatividad aplicable.

Como complemento, también se diseñó y promocionó por correo electrónico masivo institucional un documento para conocer a las personas integrantes del CEPCI, de esa forma el personal del INIFAP se familiariza con el CEPCI, por lo que se incrementa la confianza y cercanía entre ambos.

Finalmente, se difundió por correo electrónico masivo institucional la “Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción”, que es administrada por la SFP.





IX. RESULTADOS DE INDICADORES DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA 2019

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con base en cuestionarios respondidos vía electrónica, en el periodo comprendido entre el 30 de octubre y el 06 de diciembre de 2019.

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	INIFAP
Principio	Legalidad	8.58	8.67	8.33
	Honradez	8.55	8.55	8.19
	Lealtad	8.49	8.47	7.98
	Imparcialidad	8.38	8.46	7.90
	Eficiencia	8.59	8.63	8.16
	Economía	8.64	8.65	8.25
	Disciplina	8.53	8.50	8.17
	Profesionalismo	8.57	8.58	8.22
	Objetividad	8.46	8.46	7.85
	Transparencia	8.71	8.76	8.34
	Rendición de cuentas	8.50	8.48	7.92
	Competencia por mérito	8.09	8.01	7.70
	Eficacia	8.55	8.53	8.21
	Integridad	8.54	8.53	8.14
Equidad	8.54	8.55	8.20	
Valor	Interés público	8.62	8.63	8.38
	Respeto	8.70	8.80	8.59
	Respeto a los Derechos Humanos	8.79	8.87	8.57
	Igualdad y no discriminación	8.76	8.79	8.53
	Equidad de Género	8.70	8.76	8.41
	Entorno Cultural y Ecológico	8.73	8.78	8.60
	Cooperación	8.56	8.52	8.12
	Liderazgo	8.47	7.83	7.83

Los resultados obtenidos muestran que el INIFAP obtuvo una puntuación menor en comparación con el de la administración pública e igual o menor al del sector.





X. SEGUIMIENTO A LA ATENCIÓN DE LOS PRESUNTOS INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUCTA Y REGLAS DE INTEGRIDAD.

Durante el 2019 se recibieron siete denuncias, las cuales fueron atendidas conforme a la normatividad aplicable en la materia; en cinco de las denuncias se emitió una resolución y dos fueron archivadas. Enseguida se muestra el detalle de la atención a las denuncias:

Folio*	Fecha de presentación	Fecha calificación por el CEPCI	Fecha de resolución	Valor vulnerado	Resolución
CE-INIFAP-000001-2019	20 de febrero	08 de marzo	24 de julio	Respeto	Se emitió pronunciamiento. Acciones de sensibilización y difusión específicas.
CE-INIFAP-000002-2019	11 de marzo	27 de mayo	27 de agosto	Respeto	Archivado. Tras un análisis el CEPCI consideró que no es de su competencia
CE-INIFAP-000003-2019	31 de octubre	No aplica	No aplica	No aplica	Archivado. La persona denunciante no subsanó requerimiento.
CE-INIFAP-000004-2019	04 de noviembre	08 de noviembre	08 de noviembre	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Se emitió pronunciamiento. Acciones de capacitación
CE-INIFAP-000005-2019	05 de diciembre	12 de diciembre	18 de diciembre	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Se emitió pronunciamiento. Acciones de sensibilización y difusión específicas.
CE-INIFAP-000006-2019	05 de diciembre	12 de diciembre	18 de diciembre	Respeto	Se emitió pronunciamiento. Acciones de sensibilización y difusión específicas.
CE-INIFAP-000007-2019	05 de diciembre	12 de diciembre	18 de diciembre	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Se emitió pronunciamiento. Acciones de sensibilización y difusión específicas.

*El folio aquí presentado es conforme al que asignó el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), administrado por la SFP.





XI. SUGERENCIAS PARA MODIFICAR PROCEDIMIENTOS Y TRAMOS DE CONTROL EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS O ÁREAS, EN LAS QUE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUCTA Y, EN SU CASO, LAS REGLAS DE INTEGRIDAD.

Se detectó que, en el proceso de investigación de las denuncias, es determinante la relevancia de los medios de comunicación electrónicos, por lo que es deseable que sea reportada inmediatamente cualquier aparición de contenido inadecuado en las computadoras de escritorio, computadoras portátiles o tablets de la institución al Departamento de Tecnologías de la Información.

Aunado a lo antes expuesto, es necesario reforzar la confidencialidad que se maneja en el proceso de atención a las denuncias, a fin de evitar la fuga de información, sobre todo de la catalogada como confidencial y que entorpezca la determinación por parte del CEPCI.





XII. CONCLUSIONES

Con los resultados conseguidos en 2019, el CEPCI del INIFAP se encuentra en una etapa de maduración, por lo que el compromiso es continuar con el ritmo de trabajo y que la labor resulte útil para generar cambios positivos en el entorno laboral.

Se reforzó la cultura de la denuncia ante actos que transgredan el Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad, lo que tuvo como consecuencia un aumento en el número de denuncias interpuestas ante el CEPCI.

De igual manera, se hizo una amplia campaña de difusión para hacer frente al acoso y hostigamiento sexual, para asegurar que el INIFAP sea un lugar de "Cero Tolerancia" de este tipo de comportamientos inadmisibles.

La capacitación fue constante, para que de esa forma el personal del INIFAP cuente con información vigente y amplíe su conocimiento en los temas que competen a la ética, además, se gestionaron cursos en línea de otras instituciones.

Los indicadores de percepción al cumplimiento de Código de Ética en el INIFAP están por debajo del puntaje obtenido por la administración pública e igual o menor en el sector de agricultura.

Se continuó con la publicación de contenido alusivo a la Igualdad de Género, en actividades como el "Día Naranja" sesiones de cine-debate y actividades deportivas.

En suma, el CEPCI es una herramienta para lograr un ambiente laboral sano y armónico, en el cual las mujeres y hombres que laboran en él, contribuyen desde el ámbito de su responsabilidad a que se cristalice.





XIII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso laboral. La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Acoso sexual. Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Código de Conducta. El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique 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.

CEPCI o Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Órgano democráticamente integrado que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflictos de Intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en las dependencias y entidades del Gobierno Federal.

Conflicto de interés. La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones.

Código de Ética. Instrumento deontológico, 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 o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Deontológico. Perteneciente a la rama de la ética que trata de los deberes, especialmente de los que rigen una actividad profesional.





Derechos Humanos. Son el conjunto de prerrogativas fundamentales en la dignidad humana cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

Ética pública. Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.

Hostigamiento sexual. El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Personas Servidoras Públicas. Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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.

Reglas de integridad. Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, establecidas en 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.

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

