



**INFORME ANUAL
DE ACTIVIDADES
2017**



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

DIRECTORIO

PRESIDENTE: **Jimena Moreno González**, Secretaria General del CIDE, en su calidad de Oficial Mayor y/o Equivalente.

PRESIDENTE SUPLENTE: **Martha Lucía Fernández Morales**, Coordinadora de Administración y Finanzas.

SECRETARIO EJECUTIVO: **María del Carmen Gómez Quiróz**; Directora Técnica.

SECRETARIO **Rafael A. Pérez González**, Subdirector de Planeación.

MIEMBROS TEMPORALES ELECTOS:

De nivel Dirección de Área:

Propietario: **Jaime Enrique Hernández Calcino**, Titular de la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales.

Suplente: **Roberto Colorado Luna**, Titular de la Dirección de Recursos Financieros.

De nivel Subdirección de Área:

Propietario: **René Vivanco Contreras**, Titular de la Subdirección de Servicios Generales.

Suplente: **Francisco Rogelio Velázquez Moreno**, Titular de la Subdirección de Tesorería.

De nivel personal operativo:

Propietario: **Elisa Plata Martínez**, Asistente en el Área de Publicaciones.

Suplente: **María Luisa Buenfil Mejía**, Asistente en la Dirección de Recursos Financieros.

Propietario: **Matilde María Magdalena Revah Lacouture**, Asistente en la Coordinación de Archivos.

Suplente: **Servando García Esquivel**, Responsable Administrativo

Propietario: **Alba María Guadalupe Hernández Carmona**, Asistente Oficina de Asuntos Jurídicos.

Suplente: **Jesús Martínez García**, Responsable de Prestaciones Laborales.

ÍNDICE

I. Presentación

II. Antecedentes

III. Informe de resultados

IV. Conclusiones o recomendaciones

V. Glosario

VI. Hoja de firmas de los integrantes del Comité

VII. Anexos

I. Presentación

El Informe Anual de Actividades 2017, del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CIDE, que aquí se presenta, fue aprobado por el Comité mediante el Acuerdo **CE/O1/001/18**, adoptado en su primera reunión ordinaria celebrada el **18 de enero del año en curso** y se elaboró en apego a lo establecido por el numeral 6 “Principios, Criterios y Funciones” inciso “O” de los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos (CEPCI) contenidos en el 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.

Asimismo, la estructura del informe, se integra por tanto con base en lo señalado en el inciso “o” del numeral 6 de referencia, así como base en las actividades específicas que se establecieron al efecto, en el marco del Programa Anual de Trabajo 2017 del CEPCI del CIDE, aprobado el 27 de marzo de 2017, por los miembros integrantes del propio Comité.

II. Antecedentes

En apego a la “Guía para la Elaboración y Registro del IAA 2017”, emitida el 24 de diciembre de 2017, por la Dirección General Adjunta de Planeación y Diseño, Implementación, y Evaluación de Políticas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la SFP, a continuación se presenta el Informe de resultados con base en la tipificación de los objetivos del PAT del CEPCI del CIDE, que fueron aprobados por unanimidad por el Comité a través del Acuerdo CE/O1/001/17, adoptado en la primera sesión ordinaria 2017, celebrada el 27 de enero del 2017, a partir de los indicadores establecidos para cada uno de los tres temas o categorías básicas y sus respectivos objetivos, consideradas para la evaluación del desempeño del CEPCI del CIDE correspondiente al año 2017.

TEMA: A. Capacitación y Sensibilización

Objetivos: Establecer acciones preventivas para garantizar el adecuado ejercicio del servicio público, así como construir una cultura de ética pública que sirva para establecer valores y principios que guíen y orienten el actuar de los servidores públicos del CIDE, con el propósito de dar puntual cumplimiento al Código de Conducta y sensibilizar a la comunidad sobre el papel ejemplar que deben desempeñar ante la sociedad. *Para tal fin los Servidores Públicos del CIDE, deberán conocer al menos tres preceptos establecidos en el Código de Conducta de la Institución.*

TEMA: B. Divulgación

Objetivos: Orientar la actuación de los servidores públicos del CIDE, 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. Para tal efecto, se pretende que *el 100% de los Servidores Públicos del CIDE deben saber de la existencia del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y al menos el 90% de ellos conocer los preceptos de los Códigos de Conducta y Ética en la Institución.*

TEMA: C. Mejora a procesos de la Institución

Objetivos: Realizar evaluaciones y llevar a cabo el análisis sobre el desempeño institucional de los servidores públicos adscritos al CIDE con respecto de la observancia y aplicación del Código de Conducta; lo que permitirá contar con un diagnóstico general y actualizado sobre los riesgos de corrupción, sus áreas críticas y de oportunidad, así como de su nivel de transparencia, para que con base en dicho diagnóstico exista la posibilidad de implantar las acciones pertinentes de mejora continua.

Asimismo, es importante señalar que como parte integrante del IAA2017 se incorpora como **Anexo 2 el reporte de cero denuncias**, con base en el resultado de los cuatro reportes trimestrales efectuados durante el transcurso del año; relativos al hostigamiento sexual o acoso sexual; discriminación y denuncias generales ante el CEPCI del CIDE.

III. Informe de Resultados

Los indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del CIDE -en el cumplimiento de sus funciones sustantivas; así como para evaluar el Cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta- fueron seleccionados con base en el *Catálogo de Indicadores*, fechado y publicado el 27 de febrero de 2017 por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPCI) de la SFP.

Asimismo, es de subrayar que los indicadores de referencia, fueron adaptados a las características y perfil de la Institución, a fin de quedar en posibilidad de contrastar -de la manera más objetiva posible- por un lado, los logros alcanzados del CEPCI a nivel Institucional con respecto de sus actividades sustantivas; y por otro, para evaluar el apego observado por la Comunidad del CIDE, respecto de la observancia de los preceptos contenidos en los Códigos de Ética y de Conducta, respectivamente.

Seguimiento a las Actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo.

Con base en las *actividades específicas* contenidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI del CIDE para 2017, *se obtuvieron los siguientes resultados:*

A. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

➤ **Capacitación y sensibilización en temas de ética e integridad pública**

Objetivo: Impulsar la capacitación y sensibilización de los servidores públicos del CIDE en los valores y principios del Código de Conducta.

Meta: Capacitar y/o sensibilizar a los servidores públicos de la Institución que colaboran o se encuentran adscritos a la Coordinación de Administración y Finanzas (CAF).

Denominación

del Indicador: Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.

Actividad: Llevar a cabo la realización de breves sesiones informativas -como parte de la estrategia integral de difusión, capacitación y sensibilización- a través de presentaciones a los servidores públicos del CIDE -en power point- donde se difunda la importancia de conocer y practicar de manera cotidiana los preceptos y principios constitucionales, valores y Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, así como los valores del Código de Conducta y/o Ética Institucionales.

Logro: Debido a las intensas cargas de trabajo resultó muy complicado llevar a cabo las sesiones informativas. Sin embargo, se tomaron otras medidas para hacer del conocimiento de la Comunidad del CIDE, la importancia de conocer y practicar de manera cotidiana los preceptos relativos a los Valores del Código de Conducta Institucional.

En ese sentido, se optó por enviar un correo electrónico donde se adjuntó la presentación elaborada, relativa a los preceptos y principios constitucionales, las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, así como los valores del Código de Conducta y/o Ética Institucionales.

La otra medida consistió en realizar una intensa campaña de difusión a través de un cartelón que se colocó en más de 10 espacios y puntos estratégicos de las Instalaciones institucionales; logrando causar un buen impacto y sensibilización entre los miembros de la Comunidad del CIDE.

➤ **Sensibilización en el tema relativo a la equidad de género**

Objetivo: Realizar acciones que impulsen o fomenten la sensibilización de los servidores públicos del CIDE, en materia de igualdad de género y/o la prevención a la discriminación.

Meta: Elaborar y difundir entre la comunidad, un documento denominado “Lineamientos generales, para la igualdad de género” que sea de observancia obligatoria en la Institución, cuya finalidad es establecer las normas para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destacar el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, para que puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en la Institución, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra algún integrante de la comunidad del CIDE.

Denominación

del Indicador: Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de género.

Actividad: Difundir a través de los medios electrónicos, el documento denominado “Lineamientos generales, para la igualdad de género” para conocimiento y observancia obligatoria entre la comunidad del CIDE, a fin de lograr avanzar en la prevención de la discriminación entre mujeres y hombres.

Logro: Se llevó a cabo -con éxito- a través de correo electrónico dirigido a la Comunidad del CIDE la difusión de los Lineamientos Generales de referencia. Asimismo, y como actividad adicional, se decidió realizar desde luego, una difusión impresa dando a conocer la campaña de concientización a través de la elaboración y colocación en puntos estratégicos de las Instalaciones de la Institución, lográndose un mayor impacto y conocimiento sobre la importancia de crear una cultura que permita avanzar en el proceso de alcanzar la igualdad de género en la Institución.

B. DIVULGACIÓN

➤ Procedimiento para la atención de denuncias

Objetivo: Desarrollar infografías o imágenes gráficas que orienten a los servidores públicos sobre la forma en que se deben presentar las denuncias ante el CEPCI del CIDE y el proceso al quedarán sujetas hasta su resolución.

Meta: Diseñar y difundir una infografía o secuencia de imágenes gráficas cuya característica principal sea la sencillez y funcionalidad a fin de dar a conocer el procedimiento de atención a las denuncias que se presenten por parte de la Comunidad del CIDE por incumplimiento al Código de Conducta.

Denominación

del Indicador: Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión.

Actividad: Elaborar y difundir entre la comunidad del CIDE un infograma -de fácil entendimiento- que muestre de manera gráfica la secuencia de pasos sobre el procedimiento de atención que el CEPCI Institucional le dará a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta.

Logro: Se procedió a diseñar y elaborar un Infograma, en el que -a través de siete sencillos pasos- se orienta a la Comunidad del CIDE para que conozcan el procedimiento a seguir para la recepción y atención por parte del CEPCI de las denuncias por incumplimiento al Código de Conducta Institucional.

Cabe señalar que la difusión del Infograma de referencia se llevó a cabo tanto por correo electrónico dirigido a la Comunidad del CIDE y de manera complementaria se elaboró un cartelón que se colocó en lugares estratégicos y los espacios comunes dentro de las Instalaciones Sede de la Institución. Con esta acción, se logró alcanzar que este importante procedimiento se hiciera del conocimiento para todas aquellas personas que deseen presentar alguna denuncia ante el Comité.

➤ **Mejora en la divulgación y difusión de los miembros integrantes del CEPCI**

Objetivo: Realizar la divulgación al interior de la Institución -utilizando los medios electrónicos disponibles- para dar a conocer los nombres y puestos de los miembros electos y suplentes que conforman al CEPCI del CIDE.

Meta: Lograr que toda la comunidad del CIDE, tenga claridad sobre las personas que conforman al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Institucional. El 100% de la comunidad del CIDE, deberá conocer los nombres y puestos de todos los integrantes el CEPCI.

Denominación

del Indicador: Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión.

Actividad: Elaborar y difundir entre la comunidad del CIDE un infograma -de fácil entendimiento- que muestre de manera gráfica la secuencia de pasos sobre el procedimiento de atención que el CEPCI Institucional le dará a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta.

Logro: Si bien la comunidad ya conocía de la existencia del CEPCI en el CIDE, resultaba en efecto muy necesario que se les proporcionaran los nombres y cargos de las integrantes del Comité, pues esto constituye sin duda un factor muy importante para que la comunidad tuviera la certeza saber con que personas pueden acercarse y acudir para exponer sus inquietudes, quejas y/o denuncias.

Asimismo, ha permitido mejorar los canales de comunicación ahora que ya se tiene conocimiento bien a bien de las personas que integran el Comité y de los roles que desempeñan dentro de este importante órgano colegiado.

Como actividad adicional a la difusión del Directorio de los Integrantes del CEPCI por correo electrónico, se tomó la decisión de llevar a cabo la publicación del Directorio al interior de la Institución en forma impresa, a través de cartelones, que fueron colocados en lugares estratégicos y espacios comunes por lo que se ha logrado que la Comunidad del CIDE, se encuentre ahora mucho mejor informada.

➤ **Divulgación y difusión de las Reglas de Integridad entre los miembros de la Comunidad del CIDE**

Objetivo: Realizar acciones de divulgación a través de medios electrónicos encaminados a que los servidores públicos adscritos al CIDE conozcan, comprendan y tomen como guía el contenido de las trece Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Meta: Que los servidores públicos del CIDE conozcan las trece Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y las apliquen en la medida de lo posible en sus labores cotidianas.

Denominación

del Indicador: Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión.

Actividad: Llevar a cabo una campaña de comunicación que busque presentar de manera gráfica -utilizando los medios electrónicos disponibles en el CIDE- de las 13 Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Logro: Se efectuó -con éxito- la divulgación a través de correo electrónico dirigido a la Comunidad del CIDE, mediante el cual se comunica la importancia de conocer y apegarse en sus actividades cotidianas a los preceptos contenidos en las 13 Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.

En dicha comunicación, se hizo una atenta invitación para que se consulte la presentación que se adjuntó al correo y en donde -de en forma sucinta- se enlista y describe el contenido esencial de cada una de las Reglas de Integridad; y de manera simultánea, se indican también los compromisos que deben asumirse para cumplir con todas y cada una de ellas; para finalmente enunciar aquellas conductas impropias y que las vulnera

C. MEJORA A PROCESOS DE LA INSTITUCIÓN

- **Fortalecimiento de acciones que puedan incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la Institución.**

Objetivo: Formular al interior del CEPCI del CIDE, al menos una observación y/o recomendación, dirigida al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) del CIDE, sobre algún proceso o tramo de control -en alguna de las unidades administrativas o áreas de la Institución- y que a su juicio sea susceptible de modificarse a fin de incidir en la mejora del proceso y así evitar o minimizar el riesgo de que se presenten conductas contrarias a los preceptos y valores contenidos en el Código de Conducta.

Meta: Desarrollar acciones que pueden incidir en la mejora de los procesos que se realizan al interior del CIDE. Generar a través del CEPCI del CIDE, al menos una iniciativa, dirigida al Comité de Control y Desarrollo Institucional (COCODI).

Denominación

del Indicador: Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de transparencia

Actividad: Formular al interior del CEPCI del CIDE, al menos una observación y/o recomendación, dirigida al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) del CIDE, sobre algún proceso o tramo de control -en alguna de las unidades administrativas o áreas de la Institución- y que a su juicio sea susceptible de modificarse a fin de incidir en la mejora del proceso y así evitar o minimizar el riesgo de que se presenten conductas contrarias a los preceptos y valores contenidos en el Código de Conducta.

Logro: Con base en el Acuerdo CE/03/004/17 adoptado en la tercera reunión ordinaria del CEPCI se llevó a cabo la recomendación al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) para solicitar que se instrumenten las acciones necesarias para *llevar a cabo una mejora al proceso de compras*, que se encuentra bajo la responsabilidad de la Dirección de Recursos Materiales.

Cabe señalar que la petición en comentario se realizó mediante un comunicado dirigido al vocal ejecutivo del COCODI, fechado el 12 de junio, en donde se le solicitó incorporar esta petición en la siguiente sesión ordinaria del COCODI, misma que se efectuó el día 5 de Julio del año en curso. Asimismo, esta actividad por tanto se encuentra en proceso, lo cual se avala con el seguimiento de acuerdos adoptados correspondientes plasmados en la 4a sesión ordinaria del CEPCI, conociéndose el resultado cuando se vuelva a reunir el COCODI en las sesiones del año 2018.

D. TEMAS COMPLEMENTARIOS

a) DENUNCIAS Y QUEJAS (ANEXO 2)

- En el transcurso del período que se informa, se efectuó un monitoreo y se dio seguimiento para atender a las posibles quejas y denuncias, en relación con la aplicación y observancia del Código de Conducta y/o Ética.
- Con base en el seguimiento de las actividades relativas al programa de trabajo se puede concluir que se obtuvieron buenos resultados *respecto del cumplimiento del Código de Conducta, toda vez durante el transcurso del año 2107 no se detectó inobservancia alguna* por parte de los servidores públicos adscritos a la Institución y de la comunidad en general.
- Respecto al seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta y aunado a lo comentado en el párrafo anterior, se informa que *no hubo denuncias o casos que reportar* al órgano interno de control en el CIDE, y que eventualmente hubiesen constituido el fincamiento de alguna responsabilidad administrativa en términos de la Ley de la materia.

b) ACTIVIDADES DE GESTIÓN DEL CEPCI DEL CIDE

➤ **Celebración de Sesiones del CEPCI**

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

Meta: Llevar a cabo al menos 3 sesiones ordinarias del CEPCI del CIDE, durante el año calendario, a fin de atender y dar cumplimiento a lo establecido al respecto en el Acuerdo.

Denominación

del Indicador: Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión.

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

Logro: Se elaboraron en tiempo y forma las convocatorias relativas a las sesiones ordinarias efectuadas durante el transcurso del año. La primera Convocatoria se encuentra fechada al 20 de enero; la Segunda el 17 de Marzo; la Tercera el 2 de Junio y una Cuarta fechada el 20 de septiembre; Con este reporte, se dio cabal cumplimiento al objetivo planteado para esta actividad específica.

➤ **Colaboración del CEPCI con la UEIPPCI**

Objetivo: Colaborar con la UEEPCI en la atención a los temas comunes de ambas instancias.

Meta: Colaborar en la convocatoria a los servidores públicos de la Institución para que atiendan la invitación a responder por lo menos un cuestionario en línea desarrollado por la UEEPCI.

Denominación

del Indicador: Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión.

Actividad: Emitir las invitaciones para que se atiendan de manera oportuna a los cuestionarios en línea; dar seguimiento a la respuesta y participación de los servidores públicos; así como proponer a la UEEPCI estrategias específicas para impulsar la atención de los servidores públicos adscritos a la institución.

Logro: Se llevaron a cabo con éxito las convocatorias para invitar a la comunidad del CIDE a contestar el cuestionario en línea, relativo a la percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética, en las fechas y términos sugeridos.

Cabe mencionar que respecto al cuestionario referente de satisfacción en la atención de Denuncias, no se emitió convocatoria alguna, toda vez que el CIDE el CEPCI no recibió ninguna en el transcurso del año.

➤ **Cumplimiento de la normatividad del CEPCI**

Objetivo: Desarrollar acciones que aseguren el cabal cumplimiento -en tiempo y forma- de las obligaciones del CEPCI del CIDE, establecidas en la normatividad, tales como: elaboración de un plan anual de trabajo, elaboración de un informe anual de actividades y la armonización del código de conducta Institucional entre otros.

Meta: Asegurar que cada uno de los miembros del CEPCI del CIDE manifiesten que tienen conocimiento de la importancia de la función que desempeñan y su compromiso a cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos. Obtener las cartas compromisos firmadas y presentarlas como evidencia ante la UEEPCI, a través del Sistema.

Denominación

del Indicador: Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Actividad: Elaborar una carta compromiso y obtener la firma autógrafa de todos y cada uno de los miembros del CEPCI del CIDE, en la que se haga constar que tienen conocimiento de la importancia de la función que desempeñan; así como su compromiso a cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CIDE.

Logro: Todos los miembros integrantes del CEPCI, mostraron una buena disposición para firmar las cartas que se les presentaron donde se comprometen por convicción propia, de manera libre y sin reserva alguna, a conducirse de manera invariable con apego a los valores del Código de Ética; así como asumen el gran compromiso de guiar su actuación como servidores públicos con base en los once preceptos del Código de Conducta Institucional.

IV. Conclusiones o recomendaciones

A manera de conclusiones y con base en el logro de los resultados obtenidos respecto de cada uno de los objetivos planteados en el Programa Anual de Trabajo 2017, se considera que se cumplieron con éxito las actividades y metas planteadas; pero sobre todo de aquellas enfocadas señaladamente al logro o resultado de cada objetivo.

En ese sentido, resulta de relevancia destacar que la calificación otorgada por la UEIPPCI a través de la Cédula de Evaluación del Cumplimiento 2017 del CEPCI del CIDE, emitida el 14 de diciembre de 2017 fue de una totalidad de 25 puntos de un máximo posible de la misma cantidad, establecido para el componente de cumplimiento. Esto equivale a una evaluación de excelente en el desempeño de cada uno de los elementos a evaluar para el CEPCI institucional.

V. Glosario

Agresión física: Contacto físico destinado a herir o torturar a una persona.

Ambiente laboral: Políticas establecidas en materia de recursos humanos, que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, proyección profesional, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles, programas de salud y bienestar, seguridad laboral, planes y beneficios para sus familias y dependientes.

Cargo público: Puesto laboral que ocupa una persona para desempeñar las funciones encomendadas en el ámbito de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Conductas ilícitas: Realizar, en forma permanente o reiterada, actos que por sí o unidos a otros, tienen como fin o resultado cometer algún delito, entendido este como una acción u omisión voluntaria penada por la ley.

Denuncia: Acto mediante el cual un individuo avisa o establece frente a las autoridades correspondientes que se ha cometido una conducta ilícita o algún tipo de delito. Es importante que mientras que se recibe la denuncia, también se presume siempre la inocencia de la persona acusada, hasta que se pruebe lo contrario a fin de evitar perjudicar la reputación o la vida de alguien inocente.

Ética: Conjunto de normas personales y sociales que inducen a cualquier persona a tomar decisiones de acuerdo a valores y criterios entre hacer el bien o el mal; partiendo del hecho de que existen actos humanos sobre los que existen distintos puntos de vista.

Hostigamiento Sexual: Toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar, o chantajear sexualmente a personas del mismo sexo o del opuesto; afectando el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, así como el bienestar personal.

Quejas: Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad.

Valores: Principios que permiten orientar nuestro comportamiento en función de ciertas creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o bien un comportamiento en lugar de otro.

Bien Común: Satisfacer las necesidades e intereses de la comunidad, asumiendo como compromiso el bien común, por encima de los intereses personales y/o particulares.

Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

Generosidad: Conducirse con una actitud sensible y solidaria, así como de respeto y apoyo hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como son los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades diferentes, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

Igualdad: Promover un trato amable y cordial entre los miembros de la comunidad en donde nos desenvolvemos y asegurar la igualdad de trato, en particular en cuestiones relacionadas con el género, edad, religión, preferencias sexuales, raza, nacionalidad o diferencias físicas o mentales.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE

Imparcialidad: Actuar sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.

Integridad: Conducirse de manera honesta, honorable y responsable en cualquier actividad que se realice.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos: Tiene por objeto reglamentar el Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de: I. Los sujetos de responsabilidad administrativa en el servicio público; II. Las obligaciones en el servicio público; III. Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público; IV. Las autoridades competentes y el procedimiento para aplicar dichas sanciones, y V. El registro patrimonial de los servidores públicos.

Liderazgo: Fomentar conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público, partiendo del ejemplo personal al aplicar cabalmente el Código de Ética y el Código de Conducta de la institución, en el desempeño de las funciones encomendadas.

Rendición de Cuentas: Desempeñar las funciones encomendadas con apego irrestricto a la legalidad, sujetándose a la evaluación de la propia sociedad.

Respeto: Dar un trato digno, cortés, cordial y tolerante a las personas, considerando en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

Derechos Humanos: Conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.

Discriminación: Práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

Género: Categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada en todas las áreas del desarrollo social: lo político, lo económico, lo ambiental, lo social, lo cultural y lo institucional.

Desigualdad de género: Consecuencia de la subordinación de las mujeres que tienen su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género.

Anexos

Anexo 1. Informe de Resultados

Anexo 2. Registro de Denuncias

(NO APLICABLE EN VIRTUD QUE NO SE RECIBIERON DENUNCIAS EN 2017)

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

VII. Anexos *

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2017

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)

Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
1	Impulsar la capacitación y sensibilización de los servidores públicos del CIDE en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.	Impulsar la capacitación y sensibilización de los servidores públicos del CIDE en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.	Llevar a cabo la realización de breves sesiones informativas - como parte de la estrategia integral de difusión, capacitación y sensibilización- a través de presentaciones a los servidores públicos del CIDE -en power point- donde se difunda la importancia de conocer y practicar de manera cotidiana los preceptos y principios constitucionales, valores y Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, así como los valores del Código de Conducta y/o Ética Institucionales.	A. Capacitación y Sensibilización	Debido a las intensas cargas de trabajo resultó muy complicado llevar a cabo las sesiones informativas. Sin embargo, se optó por enviar un correo electrónico donde se adjuntó la presentación elaborada. Otra medida consistió en realizar una intensa campaña de difusión a través de un cartelón que se colocó en más de 10 espacios y puntos estratégicos de las instalaciones institucionales; logrando causar un buen impacto y sensibilización de la Comunidad del CIDE.	Se encuentra disponible la presentación en power point, donde se dan a conocer a los servidores públicos de la Institución, los preceptos y valores del Código de Ética y/o Conducta Institucional.	CIDE-CAP-01	90

Nota *: Todos los formatos que se presentan en esta sección -respetando su número consecutivo correspondiente- se encuentran disponibles como **archivos de verificación en formato Excel**, con la finalidad de incorporarlos al Sistema Informático que la UEIPPCI ha diseñado para tales efectos.

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2017

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)

Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
2	Realizar acciones que impulsen o fomenten la sensibilización de los servidores públicos del CIDE, en materia de igualdad de género y/o la prevención a la discriminación.	Elaborar y difundir entre la comunidad, un documento denominado "Lineamientos generales, para la igualdad de género" que sea de observancia obligatoria en la institución, cuya finalidad es establecer las normas para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra algún integrante de la comunidad.	Difundir a través de los medios electrónicos, el documento denominado "Lineamientos generales, para la igualdad de género" para conocimiento y observancia obligatoria entre la comunidad del CIDE, a fin de lograr avanzar en la prevención de la discriminación entre mujeres y hombres.		Se llevó a cabo con éxito a través de correo electrónico dirigido a la Comunidad del CIDE, de los Lineamientos Generales. Asimismo y como actividad adicional, se decidió que se realizara desde luego una Difusión de la campaña de concientización a través de la elaboración y colocación en puntos estratégicos de las instalaciones de la institución para alcanzar la igualdad de género.	Evidencia Fotográfica de la Difusión de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en puntos estratégicos y áreas comunes de las instalaciones del CIDE.	CIDE-CAP-02	90

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2017

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)

Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
3	Desarrollar infografías o imágenes gráficas que orienten a los servidores públicos sobre la forma en que se deben presentar las denuncias ante el CEPCI del CIDE y el proceso al que quedarán sujetas hasta su resolución.	Diseñar y difundir una infografía o secuencia de imágenes gráficas cuya característica principal sea el sencillez y funcionalidad a fin de dar a conocer el procedimiento de atención que le dará el CEPCI del CIDE a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta.	Elaborar y difundir entre la comunidad del CIDE un infograma -de fácil entendimiento que muestre de manera gráfica la secuencia de pasos sobre el procedimiento de atención que el CEPCI Institucional le dará a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta.	B. Divulgación	Se procedió a diseñar y elaborar un Infograma, en el que a través de siete sencillos pasos se orienta a la Comunidad del CIDE para que conozcan el CIDE a través de procedimiento a seguir para la recepción y atención por parte del CEPCI de denuncias por áreas comunes dentro de las instalaciones del CIDE. Cabe señalar que para una mayor difusión del Infograma se elaboró un cartelón que se colocó dentro de la Institución.	Evidencia Fotográfica de la Difusión del Infograma a la comunidad del CIDE a través de un cartelón que se colocó en lugares estratégicos y comunes dentro de las instalaciones del CIDE.	CIDE-DIV-01	95

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2017

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)
Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
4	Mejorar la difusión de la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CIDE, como órgano encargado de velar por la observancia y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos de la Institución.	Lograr que toda la comunidad de CIDE, tenga claridad sobre las personas que conforman al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Institucional. El 100% de la comunidad deberá conocer los nombres y puestos de todos los integrantes el CEPCI.	Realizar la difusión al interior de la Institución -utilizando los medios electrónicos disponibles- para dar a conocer los nombres y puestos de los miembros electos y suplentes que conforman al CEPCI del CIDE.		Si bien la comunidad ya conocía de la existencia del CEPCI en el CIDE, resultaba en efecto muy necesario que se les proporcionara el Directorio del Comité para que la comunidad tuviera certeza saber con quienes pueden acercarse y acudir para exponer sus inquietudes, quejas y denuncias. Asimismo, se tomó decisión de llevar a cabo la publicación del Directorio al interior de la Institución en forma impresa.	Evidencia Fotográfica de la Difusión Impresa del Directorio del CEPCI a través de un cartelón que se colocó en lugares estratégicos y áreas comunes dentro de las instalaciones del CIDE.	CIDE-DIV-02	100

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2017

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)

Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
5	Orientar la actuación de los servidores públicos del CIDE, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, ante situaciones concretas que se presenten y que derivan de funciones y actividades propias de la institución. Para tal efecto, se pretende que el 100% de los Servidores Públicos del CIDE deben saber de la existencia del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y al menos el 90% de ellos conocer los preceptos de los Códigos de Conducta y Ética en la Institución.	Coadyuvar en el cumplimiento del Código de Conducta entre la comunidad del CIDE, con la finalidad de establecer una cultura de ética pública y transparencia en su ejercicio; para lo cual habrá de posicionarse como órgano promotor de preceptos, valores y conductas indicados en los propios Códigos Institucionales.	Como actividad adicional -no contemplada originalmente en el Programa de Trabajo- se llevó a cabo la elaboración y difusión de cartelones, con la finalidad de promover los preceptos que integran el Código de Conducta entre la comunidad del CIDE.	B. Divulgación	Se logró difundir de una manera muy amplia entre la Comunidad del CIDE el contenido y preceptos de los Códigos de Conducta Institucional.	Memoria fotográfica donde se puede apreciar la difusión de los cartelones en las instalaciones sede del CIDE.	CIDE-DIV-03	100

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2017

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)

Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
6	Fortalecer las acciones que puedan incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la Institución.	Fortalecer las acciones que puedan incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la Institución.	Formular al interior del CEPCI del CIDE, al menos una observación y/o recomendación, dirigida al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) del CIDE, sobre algún proceso o tramo de control -en alguna de las unidades administrativas o áreas de la Institución- y que a su juicio sea susceptible de modificarse a fin de incidir en la mejora del proceso y así evitar o minimizar el riesgo de que se presenten conductas contrarias a los preceptos y valores contenidos en el Código de Conducta.	C. Mejora a procesos de la Institución	Con base en el Acuerdo CE/03/004/17 adoptado en la tercera reunión ordinaria del CEPCI del CIDE se llevó a cabo la realización de la recomendación al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) para que se lleve a solicitar que se cabo una mejora al instrumenten las acciones proceso de necesarias para llevar a cabo una mejora al proceso encuentra a cargo de compras, que se de la Dirección de Recursos la Responsabilidad de la Materiales y Dirección de Recursos Servicios Generales.	Documento mediante el cual el CEPCI del CIDE realiza la petición al COCODI de la Institución para que se lleve a cabo una mejora al proceso encuentra a cargo de la Dirección de Recursos la Responsabilidad de la Materiales y Servicios Generales.	CIDE-MEJ-01	100

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2017

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)
Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
7	Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el Acuerdo.	Llevar a cabo al menos 3 sesiones ordinarias del CEPCI durante el año calendario, a fin de atender y dar cumplimiento al establecido al respecto en el Acuerdo.	Elaborar y Emitir las convocatorias; preparar la documentación que se presentará y, en su caso, discutir; elaborar las actas de las sesiones, etc.	D. Temas Complementarios	Se elaboraron en tiempo y forma las Convocatorias relativas a las tres sesiones ordinarias que se han efectuado durante el transcurso del año. La primera Convocatoria se encuentra fechada al 20 de Enero; la Segunda el 17 de Marzo y la Tercera el 2 de Junio. Asimismo, se llevó a cabo la realización de una Cuarta Convocatoria, fechada el 20 de septiembre; realizándose la celebración de esta última sesión ordinaria el día 27 de Septiembre de 2017.	Presentación de las Convocatorias para llevar a cabo las sesiones ordinarias del CEPCI en el transcurso del año.	CIDE-GEST-01	100

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2017

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)

Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
8	Asegurar que cada uno de los miembros del CEPCI del CIDE manifiesten que tienen conocimiento de la importancia de la función que desempeñan y su compromiso a cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos. Obtener las cartas compromisos firmadas y presentarlas ante la UEEPCI, a través del Sistema.	Asegurar que cada uno de los miembros del CEPCI del CIDE manifiesten que tienen conocimiento de la importancia de la función que desempeñan y su compromiso a cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos. Obtener las cartas compromisos firmadas y presentarlas ante la UEEPCI, a través del Sistema.	Elaborar una carta compromiso y obtener la firma autógrafa de todos y cada uno de los miembros del CEPCI del CIDE, la que se haga constar que tienen conocimiento de la importancia de la función que desempeñan; así como su compromiso a cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos. Obtener las cartas compromisos firmadas y presentarlas ante la UEEPCI, a través del Sistema.	D. Temas Complementarios	Los miembros integrantes del CEPCI, mostraron una buena disposición para firmar las cartas que se presentaron donde se comprometen por cada uno de los miembros integrantes del CEPCI del CIDE.	Presentación de las Cartas Compromiso firmadas de manera autógrafa por cada uno de los miembros integrantes del CEPCI del CIDE.	CIDE-GEST-02	100

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2017

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)
Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
9	Colaborar con la UEEPCI en la atención a los temas comunes de ambas instancias.	Colaborar en la convocatoria a los servidores públicos de la Institución para que atiendan la invitación a responder por lo menos un cuestionario en línea desarrollado por la UEEPCI.	Emitir las invitaciones para que se atiendan de manera oportuna a los cuestionarios en línea; dar seguimiento a la respuesta y participación de los servidores públicos; así como proponer a la UEEPCI estrategias específicas para impulsar la atención de los servidores públicos adscritos a la institución.	D. Temas Complementarios	Se llevaron a cabo con éxito las convocatorias para pantallas de invitación a la comunidad de CIDE a contestar el cuestionario en línea, miembros de la comunidad del CIDE para que sobre el cumplimiento del Código de Ética, en las fechas y términos sugeridos. Cabe mencionar que respecto al cuestionario referente de satisfacción en la atención de Denuncias, no se emitió convocatoria alguna, toda vez que el CIDE no recibió ninguna en el transcurso del año.	Presentación de pantallas de los cuestionarios formulados a los miembros de la comunidad del CIDE para que respondieran el cuestionario en línea enviado por la UEEPCI.	CIDE-GEST-03	100

Anexo 2

Registro de Denuncias

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)
Fecha de aprobación del IAA: 18 de enero de 2018

**Informe estadístico de las denuncias y quejas que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017**

No.	Fecha de presentación	Fecha de compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
1										
2	“Cero denuncias en todo el transcurso del año 2017”									
3										