



**INFORME ANUAL
DE ACTIVIDADES
2018**



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

ÍNDICE

- I. Presentación**

- II. Antecedentes**

- III. Informe de resultados**

- IV. Conclusiones o recomendaciones**

- V. Glosario**

- VI. Anexos**

I. Presentación

El Informe Anual de Actividades 2018, 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/O1/001/19**, adoptado en su primera reunión ordinaria celebrada el **29 de enero de 2019** 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 2018 del CEPCI del CIDE.

II. Antecedentes

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 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 2018.

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 IAA2018 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 2018, *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 Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta

Meta: Capacitar y/o sensibilizar a los servidores públicos de la Institución -en particular a los 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: Se llevó a cabo a través de correo electrónico dirigido a 364 destinatarios. Esta actividad se realizó en tiempo y forma, conforme a lo previsto en el PAT

➤ **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” 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.

Denominación

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

Actividad: Difundir a través del correo electrónico dirigido a los servidores públicos de la Institución, 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 y fomentar la equidad de género.

Logro: Se logró enviar con éxito a la mayoría de las personas servidoras públicas adscritas a la Institución (364) el documento denominado "Lineamientos generales para la igualdad de género" haciendo hincapié en el cuerpo del mensaje que el concepto "Igualdad de género" refiere una situación en la que los hombres y las mujeres que laboran en el CIDE puedan acceder a las mismas oportunidades y les permitan -de manera individual y colectiva- mejorar su calidad de vida al igual que su desarrollo humano. Asimismo, con esta acción se logró fomentar y reforzar la sensibilización de las y los servidores públicos del CIDE, respecto de la importancia que significa estar siempre atentos para detectar, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa en contra de cualquier integrante de la comunidad.

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 que le dará el CEPCI del CIDE a las denuncias que se presenten 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 a través de la utilización del correo electrónico, 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 llevó a cabo con éxito la elaboración y difusión a toda la Comunidad del CIDE, del Infograma mediante el cual se muestra de manera clara y sencilla los pasos a seguir del procedimiento para presentar denuncias ante el CEPCI Institucional.

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

Objetivo: 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.

Meta: Lograr que la comunidad del CIDE, tenga claridad sobre las personas que conforman al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Institucional.

Denominación

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

Actividad: Realizar la difusión al interior de la Institución -utilizando el correo electrónico dirigido a los servidores públicos adscritos al CIDE- para darles a conocer los nombres y puestos de los miembros electos y suplentes que conforman al CEPCI del CIDE.

Logro: Se logró llevar a cabo con mucho éxito la difusión a más del 80% de las personas servidoras públicas adscritas al CIDE del Directorio de los miembros integrantes del CEPCI Institucional y además del infograma elaborado por la UEIPPCI sobre las funciones de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Administración Pública Federal. Asimismo, se consiguió que las y los servidores públicos del CIDE, tuvieran claridad y certeza sobre quienes son las personas que conforman el Comité de referencia, toda vez que a través del Directorio, se dan a conocer los nombres y puestos de los integrantes que conforman el CEPCI 2018 de la Institución.

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

Objetivo: Realizar acciones de divulgación a través para 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 a través de la utilización del correo electrónico, dirigido a los servidores públicos adscritos al CIDE, la difusión de las 13 Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Logro: Más del 80% de las personas servidoras públicas del CIDE recibieron la presentación sobre las trece reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, lo cual les permite no solo conocer su significado, sino que además en la presentación elaborada en formato Power Pont, se indican los compromisos que se deben asumir para cumplir con todas y cada una de ellas. Asimismo, se describen aquellas conductas que -de manera enunciativa y no limitativa- resultan imprescindibles evitar toda vez que son contrarias y vulneran las propias Reglas de Integridad.

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: Fortalecer las acciones que puedan incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la Institución.

Meta: Desarrollar acciones que pueden incidir en la mejora de los procesos que se realizan al interior del CIDE.

Denominación

del Indicador: Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas

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: No se logró llevar 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 contrataciones, que se encuentra bajo la responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos.

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 por segundo año consecutivo, 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

➤ **Colaboración del CEPCI del CIDE 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 UEIPPCI.

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 UEIPPCI estrategias específicas para impulsar la atención de los servidores públicos adscritos a la institución.

Logro: Se llevó a cabo con éxito la comunicación, en tiempo y forma sugeridos, a 280 Servidores Públicos adscritos al CIDE de las invitaciones para responder los cuestionarios enviados por la UEIPPCI.

➤ **Cumplimiento de la normatividad del CEPCI**

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.

IV. Conclusiones o recomendaciones

Con base en el logro de los resultados obtenidos respecto de cada uno de los objetivos planteados en el Programa Anual de Trabajo 2018, 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 2018 del CEPCI del CIDE, fue de una totalidad de 72 puntos de un máximo posible de 100, establecido para el componente de cumplimiento.

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.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE

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 2018 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.

VI. Anexos

Anexo 1. Informe de Resultados

Anexo 2. Registro de Denuncias

(NO APLICABLE EN VIRTUD QUE NO SE RECIBIERON DENUNCIAS EN 2018)

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018
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 2018

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

Fecha de aprobación del IAA: 29 de enero de 2019

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Logro (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	Capacitar y/o sensibilizar a los servidores públicos de la Institución -en particular a los que colaboran o se encuentran adscritos a la Coordinación de Administración y Finanzas (CAF).	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	Se llevó a cabo a través de correo electrónico dirigido a 364 destinatarios. Esta actividad se realizó en formato de power point, donde se dan a conocer a los servidores públicos de la Institución, los preceptos y valores del Código de Conducta y/o Ética Institucional.		CIDE-CAP-01	100

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 2018
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2018

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

Fecha de aprobación del IAA: 29 de enero de 2019

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" 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 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	Difundir a través del correo electrónico dirigido a los servidores públicos de la Institución, el documento "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 y fomentar la equidad de género.	A. Capacitación y Sensibilización	Se logró enviar con éxito a la mayoría de las personas servidoras públicas adscritas a la Institución (364) el documento denominado "Lineamientos generales para la igualdad de género". Asimismo, con esta acción se logró fomentar y reforzar la importancia para detectar, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa en contra de cualquier integrante de la comunidad.	Correo electrónico mediante el cual se hizo llegar a los miembros de la comunidad del CIDE el documento denominado "Lineamientos generales para la igualdad de género". Asimismo, con esta acción se logró fomentar y reforzar la importancia para detectar, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa en contra de cualquier integrante de la comunidad.	CIDE-CAP-02	100

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2018

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)
Fecha de aprobación del IAA: 29 de enero de 2019

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 la sencillez y funcionalidad a fin de dar a conocer el procedimiento de atención que le dará el CEPCI a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta.	Elaborar y difundir entre la comunidad del CIDE a través de la utilización del correo electrónico, 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 llevó a cabo con éxito la elaboración y difusión a toda la Comunidad del CIDE, del Infograma mediante el cual se muestra de manera clara y sencilla los pasos a seguir del procedimiento para presentar denuncias ante el CEPCI Institucional.	Mensaje en correo electrónico, dirigido a la Comunidad del CIDE.	CIDE-DIV-01	100

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2018

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

Fecha de aprobación del IAA: 29 de enero de 2019

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 la comunidad del CIDE tenga claridad sobre las personas que conforman al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Institucional.	Realizar la difusión al interior de la Institución -utilizando el correo electrónico dirigido a los servidores públicos adscritos al CIDE- para darles a conocer los nombres y puestos de los miembros electos y suplentes que conforman al CEPCI del CIDE.	B. Divulgación	Se logró llevar a cabo con mucho éxito la difusión a más del 80% de las personas servidoras públicas adscritas al CIDE del Directorio de los miembros integrantes del CEPCI Institucional y además del infograma elaborado por la UEIPPCI sobre las funciones de los CEPCI's en la APF. Asimismo, se consiguió que las y los servidores públicos del CIDE, conozcan los nombres y puestos de los integrantes que conforman el CEPCI 2018 de	La difusión se llevó a cabo, con éxito, mediante la utilización de correo electrónico, dirigido a las y los servidores públicos del CIDE.	CIDE-DIV-02	100

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2018

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

Fecha de aprobación del IAA: 29 de enero de 2019

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
5	Realizar acciones de divulgación a través para 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.	Que los servidores públicos 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.	Llevar a cabo a través de la utilización del correo electrónico, dirigido a los servidores públicos adscritos al CIDE, la difusión de las 13 Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.		Más del 80% de las personas servidoras públicas del CIDE recibieron la presentación sobre las trece reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, lo cual les permite no solo conocer su significado, sino que además en la presentación elaborada en formato Power Point, se indican los compromisos que se deben asumir para cumplir con todas y cada una de ellas.	La difusión se llevó a cabo, con éxito, mediante la utilización de correo electrónico, dirigido a las y los servidores públicos del CIDE.	CIDE-DIV-03	100

Anexo 1. Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2018

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)
Fecha de aprobación del IAA: 29 de enero de 2019

Núm. Consecutivo	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Tema)	Resultado (texto)	Medio de Verificación	Nombre del Archivo de verificación	Autoevaluación (0 a 100) (%)
6	Colaborar con la UEEPCJ 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 UEIPPCI.	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 UEIPPCI estrategias específicas para impulsar la atención de los servidores públicos adscritos a la institución.	D. Temas Complementarios	Se llevó a cabo con éxito la comunicación, en tiempo y forma sugeridos, a 280 Servidores Públicos adscritos al CIDE de las invitaciones para responder los cuestionarios enviados por la UEIPPCI.	Presentación de las invitaciones a efectuadas a través de correo electrónico a la comunidad del CIDE para que respondieran el cuestionario en línea formulado por la UEIPPCI.	CIDE_GEST-01	100

Anexo 2

Registro de Denuncias

Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)
Fecha de aprobación del IAA: 29 de enero de 2019

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 2018

“CERO DENUNCIAS DURANTE EL TRANSCURSO DEL AÑO 2018”