



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2015 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE

El Informe Anual de Actividades que aquí se presenta, se elabora en apego a lo establecido por el numeral 6 “Principios, Criterios y Funciones” 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 (CEPCI) contenido en el Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, emitido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

La estructura del informe se integra con base en lo señalado en el inciso “o” del numeral 6 de referencia, con respecto de las actividades específicas que se establecieron al efecto, en el marco del Programa Anual de Trabajo 2015 del CEPCI del CIDE, aprobado en el mes de abril del 2015, por los miembros integrantes del propio Comité.

I. 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 2015, se obtuvieron los siguientes resultados:

- ❖ Se implementó una campaña intensiva de difusión, utilizando los medios electrónicos e impresos disponibles en la Institución sobre los preceptos contenidos en el Código de Conducta y Ética del CIDE.
- ❖ Se llevaron a cabo sesiones informativas en las que, a través de presentaciones -en power point- dirigidas al personal de la Institución, se difundió la importancia de conocer y practicar de manera cotidiana los preceptos y valores del Código de Conducta y Ética Institucionales.
- ❖ Se realizaron periódicamente visitas de sondeo a las distintas áreas de trabajo, con la finalidad de constatar la observancia de los valores contenidos en el Código de Conducta y Ética.
- ❖ Se realizó una invitación en general al personal adscrito a la Institución para que participaran en la encuesta sobre el conocimiento y percepción de los valores del Código de Conducta y Ética en la institución.
- ❖ Se monitoreo y dio seguimiento a las posibles quejas y denuncias, en relación con la aplicación y observancia del Código de Conducta y/o Ética.
- ❖ Se evaluaron los resultados obtenidos, derivados de las encuestas de percepción aplicadas, al personal sobre el Código de Conducta y Ética Institucionales, donde la tendencia del conocimiento sobre los valores y preceptos contenidos en los mismos fueron muy aceptables.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2015 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE

Asimismo y en concordancia con la recomendación por parte de la SFP, se decidieron adoptar como indicadores de impacto -para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta del CIDE- los resultados obtenidos en los reactivos inherentes al tema, aplicados en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015; los cuales se comparan con los resultados obtenidos en el reporte de la ECCO 2014 y que se describen a continuación:

DESCRIPCIÓN DEL REACTIVO	ASPECTO A MEDIR	INDICADOR	RESULTADO 2014	RESULTADO 2015	VARIACION 2015 VS 2014
- Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	Bien Común	Personal que percibe la contribución de su trabajo al bien común.	92 %	94 %	2 %
- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros. - Conozco las necesidades de los usuarios de mi trabajo.	Generosidad	Personal que vive el valor de generosidad en la institución.	89 %	96 %	7 %
- Mi institución es el mejor lugar para trabajar. - Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta. - Me siento orgulloso de ser parte de mi institución. - En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución. - Me siento feliz haciendo mi trabajo.	Identidad Institucional	Nivel de Identidad Institucional	88 %	94 %	6 %



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2015 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE

<ul style="list-style-type: none"> - Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. - En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres. 	Igualdad y Equidad de Género	Nivel de percepción de igualdad y equidad de género.	83 %	89 %	6 %
<ul style="list-style-type: none"> - Mi jefe es un servidor público ejemplar. - Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace. 	Integridad y Honradez	Percepción de la actuación ejemplar que se vive en la institución.	81 %	88 %	7 %
<ul style="list-style-type: none"> - En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable. 	Imparcialidad	Nivel de percepción del actuar imparcial en la institución.	86 %	93 %	7 %
<ul style="list-style-type: none"> - En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad. - En mi área hay medidas para prevenir la corrupción. - En mi trabajo si veo corrupción la denuncio. - En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad. - Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo. 	Justicia y Actitud frente a la Corrupción	Nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción.	83 %	91 %	8 %



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2015 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE

<ul style="list-style-type: none"> - Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo, para lograr los objetivos de la institución. - Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización. - Mi jefe promueve la integración de nuestro equipo de trabajo. - Participo en las acciones de mejora de clima y cultura organizacional de mi institución. 	Liderazgo	Nivel de percepción del liderazgo promotor de una cultura ética en la institución.	82%	91%	9 %
<ul style="list-style-type: none"> - En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente. - En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar. - Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar. - Mi institución promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios. - En mi área se aprovechan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios. - Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo. 	Rendición de Cuentas	Nivel de percepción del servidor público respecto al ejercicio de las funciones con eficacia y calidad y sujeta a la evaluación propia de la sociedad.	86 %	93 %	7 %



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2015
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL CIDE**

<p>- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial y respetuosa.</p> <p>- Mi jefe me trata con respeto y confianza.</p>	Respeto	<p>Nivel de percepción del actuar con respeto en la institución.</p>	88%	92%	4%
<p>- Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área.</p> <p>- Mi institución es ejemplo de transparencia y combate a la corrupción.</p>	Transparencia	<p>Nivel de percepción del servidor público respecto al ejercicio responsable y transparente de los recursos gubernamentales.</p>	87%	92%	5%

- II. Se capacitaron a tres servidores públicos en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados.
- III. 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 que no se detectó inobservancia alguna por parte de los servidores públicos adscritos a la Institución y de la comunidad en general.
- IV. Respecto al seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta y con base en lo comentado en el numeral 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.
- V. Finalmente, se indica que en el transcurso del período que se informa, no se presentaron sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las diversas áreas que integran el CIDE, en virtud de que no se detectaron conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta Institucionales.