

BIENESTAR

SECRETARÍA DE BIENESTAR



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Informe Anual de Actividades 2018

A vertical column of handwritten signatures in black and blue ink, located on the right side of the page.

**Directorio de los Miembros del Comité de Ética
y de Prevención de Conflictos de Interés**

Nivel Jerárquico	Miembro Titular Temporal
Presidente	Baldemar Hernández Márquez
Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo	María Isabel Montoya Obregón
Secretaria Ejecutiva Suplente	Lorena Madrazo Limón
Director de Área, Miembro Temporal Titular	Primitivo Efraín Avendaño Cano
Director de Área, Miembro Temporal Suplente	Bertha Delgadillo Dávila
Subdirector de Área, Miembro Temporal Titular	Danelly Itzell Ayala Montilla
Subdirector de Área, Miembro Temporal Suplente	Edgar Barragán Hernández
Jefe de Departamento, Miembro Temporal Titular	Marco Antonio Cárdenas Soto
Enlace, Miembro Temporal Titular	Alejandra Miroslava Amador Juárez
Enlace, Miembro Temporal Suplente	Marcos Jesús Abundis Cruz
Operativo, Miembro Temporal Titular	Nadia Adriana Acosta Álvarez
Operativo, Miembro Temporal Titular	María Eugenia Acevedo Fabre
Operativo, Miembro Temporal Titular	Blanca Estela Acosta Pérez
Operativo, Miembro Temporal Suplente	Óscar Abad de la Vega
Operativo, Miembro Temporal Suplente	María Guadalupe Acosta Álvarez
Operativo, Miembro Temporal Suplente	Olivia Acevedo Soto



Índice

Índice..... 4

Presentación 5

Antecedentes..... 6

Programa Anual de Actividades 2018..... 7

Campaña de Difusión de Valores Éticos 8

Quejas presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 9

Participación como ponentes en la Segunda Reunión de Implementación del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación 10

Curso en línea “El Comportamiento Ético como base del Desarrollo Institucional”.... 11

Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética.....13

Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad17

Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta..... 23

Conclusiones 24

Glosario 25

FIRMAS..... 27

ANEXOS 29



Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de la entonces Secretaría de Desarrollo Social, actualmente Secretaría de Bienestar, presenta su Informe Anual de Actividades 2018, para dejar constancia sobre el cumplimiento de las acciones realizadas y de su desempeño durante el año, integrándose los apartados de la siguiente manera:

El **Primero** informa sobre el grado de avances de las actividades programadas en cada uno de los objetivos establecidos en el Programa Anual de Trabajo 2018.

El **Segundo** da a conocer las campañas de difusión con los siguientes temas: Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual; Blindaje electoral; Cómo presentar una queja; Comunicados de la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI); Corrupción; Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal y sobre los temas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés 2018; Cuestionario de Satisfacción de personas que presentaron una queja ante el CEPCI; Curso en línea denominado "El Comportamiento Ético como base del Desarrollo Institucional"; Cursos vinculados con temas del CEPCI; Declaración de Situación Patrimonial y de Interés; Derechos Humanos; Discriminación; Funciones de los miembros del CEPCI; Género; Manejo de datos personales; Marco normativo y portal del CEPCI.

El **Tercero** hace referencia a las quejas presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y el tipo de resolución al que se llegó.

El **Cuarto** informa sobre la participación de la Secretaria Ejecutiva del CEPCI como ponente en la Segunda Reunión de Implementación del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, coordinada de manera conjunta por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

El **Quinto** da a conocer los resultados obtenidos con la impartición del curso en línea "El Comportamiento Ético como base del Desarrollo Institucional" con alcance a todo el Sector Desarrollo Social.

El **Sexto**, da cuenta de los resultados alcanzados en la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento del Código de Ética.

El **Séptimo** presenta de manera detallada las consultas hechas a la UEIPPCI, que permitieron ir detallando aquellos casos no previstos en la normatividad establecida por la entidad rectora, que facilitaron el funcionamiento y operación del CEPCI.

El **Octavo** da muestra de las aportaciones que puede dar el CEPCI a las áreas, con la finalidad establecer las condiciones que favorezcan un clima y cultura organizacional, teniendo como eje rector el comportamiento ético en el servicio público.

El **Noveno** se emiten algunas conclusiones sobre el trabajo que deberá realizar el CEPCI, ante el profundo cambio relacionado con la Misión, Visión y Objetivo Generales de la Secretaría de Bienestar, así como su reestructuración orgánica y operacional.

**Antecedentes**

De conformidad con el *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 en el Diario Oficial de la Federación del 20 de Agosto de 2015, quedó formalmente instalado el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social el 21 de diciembre de 2015 y sus modificaciones del 02 de septiembre de 2016 y 22 de agosto de 2017.

Para la adecuada operación y funcionamiento del Comité, además de dar cumplimiento a los *PROTOCOLOS para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (D.O.F. 31/08/ 2016)* y el *de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación (D.O.F. 18/07/ 2017)*, se desarrollaron y se actualizan de manera permanente los siguientes documentos:

- Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social.
- Bases de Creación, Operación y Funcionamiento de los Subcomités Permanentes y Temporales.
- Mecanismo para recibir, atender y dar seguimiento a los casos de quejas por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad.
 - Procedimiento para Someter quejas y/o denuncias ante el CEPCI por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética, de Conducta y de las Reglas de Integridad.
 - Protocolo de Atención de quejas y/o denuncias por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética, de Conducta y de las Reglas de Integridad.
- Indicadores del cumplimiento del Código de Conducta.
- Programa Anual de Trabajo 2016 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Asimismo, con base en el Código de Ética y las Reglas de Integridad, se emitió el Código de Conducta, el cual es de observancia de todos los servidores públicos que laboran en la Secretaría.

Derivado de todos los documentos referidos, el Comité a través de campañas de difusión y sensibilización ha promovido una cultura ética y de integridad en el servicio público.





Programa Anual de Actividades 2018

Durante el ejercicio 2018, el CEPCI celebró 3 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias, en tanto que el Subcomité Permanente (Subcomité) llevó a cabo 9 sesiones ordinarias, para dar cumplimiento y atención al Programa Anual de Trabajo 2018 (PAT 2018) dentro del cual se encuentra el desahogo de las quejas recibidas durante el año.

El PAT 2018 se diseñó con base en el "Tablero de Control para la Evaluación Integral 2018 de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y Guía para la Elaboración del Programa Anual de Trabajo 2018" emitido el 21 de enero de 2018 por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP).

Las actividades plasmadas en el PAT¹ cubrieron 13 objetivos que se ubicaron en dos tipos de evaluación determinadas por la UEIPPCI: evaluación del cumplimiento y del desempeño. La evaluación del cumplimiento se conformó por 8 objetivos integrados por 18 actividades; en tanto, la evaluación del desempeño constó de 5 objetivos con 9 actividades (4 de ellas relacionadas con el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos 2018, las cuales se concluyeron al 100%.)

Tipo de Evaluación	Objetivos	Actividades	Avance de Actividades	
Cumplimiento	8	18	17 al 100%	
			1 Cancelada por la SFP a toda la APF*	
Desempeño	5 (1 relacionado con el Mapa de Riesgo Institucional 2018)	9 (4 relacionadas con el PTAR 2018)	5 al 100%	
			Riesgo 2018_8 Blindaje Electoral: 1 Acción de Control	1 al 100%
			Riesgo 2018_10 entrega de apoyos otorgados de manera irregular a la población objetivo: 3 Acciones de Control (10.1.1, 10.3.1 y 10.4.1)	3 al 100%

* La Unidad de la SFP canceló a Nivel Federal la elección de los Miembros de los CEPCI para el periodo 2018-2020.

En la Segunda Sesión Ordinaria de fecha 28 de marzo de 2018², se aprobó la actualización del Mecanismo para recibir, atender y dar seguimiento a los casos de quejas por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad; las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social; y las Bases de Creación, Operación y Funcionamiento de los Subcomités Permanentes y/o Temporales. Asimismo, se ratificó el Código de Conducta de la Secretaría.

¹ Anexo 1: Cuadro del Programa Anual de Trabajo 2018 del CEPCI de la SEDESOL.

² Anexo 2: Acta de la Segunda Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI.



En el 2017, el Titular de la UEIPPCI, emitió el Informe Favorable sobre el Código de Conducta a través del Oficio N° SFP/UEIPPCI/419/832/2017, señalando que:

La UEIPPCI reconoce el esfuerzo, compromiso y apoyo brindado por parte del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) de **SEDESOL**, en el desarrollo y armonización de un excelente Código de Conducta, modelo de gran calidad y contenido. Se sostiene lo anterior dado que éste aporta valor agregado al incluir pautas de conducta específicas enmarcadas en las atribuciones y funciones de dicha Secretaría y que van encaminadas a promover el desarrollo de un comportamiento ético e íntegro por parte de sus servidores y servidoras públicos.

Asimismo, en el 2018, mediante Oficio N° SFP/UEIPPCI/419/DGAEI/948/2018³, firmado por el Lic. Gerardo Bastida Sanmiguel, Director General Adjunto de Conflictos de Interés en suplencia del Titular de la UEIPPCI, se revisó la armonización del Código en mención, determinándose que se observaron todos los elementos previstos en el numeral 6, inciso c) de los Lineamientos Generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, que a continuación se describen:

- “Prever la obligatoriedad de su cumplimiento por parte de todas las personas que laboran o prestan sus servicios en el organismo, independientemente del esquema de contratación al que estén sujetas,
- Destacar los principios que deben observarse en el organismo,
- Incluir valores cuya observancia resulta relevante en la dependencia o entidad,
- Incorporar reglas de integridad institucional,
- Incorporar un glosario que incluye conceptos del código de conducta, y
- Hacer uso de lenguaje incluyente y claro.”

Campaña de Difusión de Valores Éticos

Durante el año 2018, se realizó la difusión de 711 comunicados internos, con acciones para sensibilizar a los servidores públicos de la Secretaría, sobre la importancia de una cultura ética y de prevención de conflictos de interés, enfocados en los siguientes temas:

Tema	Cantidad de Comunicados
Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual/Protocolo	16
Blindaje electoral	183
Cómo presentar una queja	11
Comunicados de la UEIPPCI	43
Corrupción	11
Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal y sobre los temas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés 2018	5

³ Anexo 3: Oficio N° SFP/UEIPPCI/419/DGAEI/948/2018.



Tema	Cantidad de Comunicados
Cuestionario de satisfacción de personas que presentaron una queja ante el CEPCI	2
Curso en línea denominado "El Comportamiento Ético como base del Desarrollo Institucional"	4
Cursos vinculados con temas del CEPCI	58
Declaración de Situación Patrimonial y de Interés	65
Derechos Humanos	54
Discriminación	33
Funciones de los miembros del CEPCI	36
Género	141
Manejo de datos personales	10
Marco normativo y portal del CEPCI	39
TOTAL DE COMUNICADOS	711

Quejas presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

En el 2018, el CEPCI a través de la Secretaría Ejecutiva analizó un total de 52 quejas recibidas a través del Buzón de Quejas y del correo del CEPCI, por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta, así como de las Reglas de Integridad, por parte de servidores públicos que laboran en la Secretaría. De las cuales, 21 de ellas fueron competencia del CEPCI y 31 se canalizaron a otros Comités o áreas para su atención.

De las quejas competencia del CEPCI, el Subcomité Permanente realizó el análisis correspondiente y fueron resueltas de la siguiente manera: 10 se archivaron por no contar con elementos suficientes para su dictaminación y 1 porque los involucrados dejaron de laborar en la Secretaría, 1 se concluyó porque la persona quejosa no quiso continuar con la queja al dejar de laborar en la institución y se emitieron 8 recomendaciones. Adicionalmente, el Subcomité Permanente presentará en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI 2019 las propuestas de 5 recomendaciones, vinculadas con las quejas con folio Q/007/2018, Q/008/2018 y Q/009/2018.

Cabe resaltar que, por la complejidad de la situación narrada por los quejosos y las evidencias aportadas de manera inicial, la Secretaría Ejecutiva determinó emitir 3 Medidas Preventivas dirigidas a los Titulares de las Direcciones Generales de Recursos Materiales y de Recursos Humanos, así como en la Delegación de Aguascalientes.

#	No. Queja*	Emitida en:	Fecha de recepción	Tema	Medidas Preventivas	Resultado
1	Q/001/2018	Dirección General de Recursos Humanos	15/enero/2018	Hostigamiento Sexual	NA	1 Recomendación
2	Q/002/2018	Unidad de Planeación y Relaciones Internacionales	30/enero/2018	Violencia Laboral	NA	Archivada por dejar de laborar en la Secretaría los involucrados.
3	Q/003/2018	Delegación de Oaxaca	15/mayo/2018	Acoso Laboral y Despido Injustificado	NA	3 Recomendaciones
4	Q/004/2018	Dirección General de Recursos Materiales	09/julio/2018		Ejecutada	3 Recomendaciones



#	No. Queja*	Emitida en:	Fecha de recepción	Tema	Medidas Preventivas	Resultado
5	Q/005/2018	Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia	18/julio/2018		NA	1 Conclusión. La persona quejosa no quiso continuar con la queja.
6	Q/006/2018	Dirección General de Recursos Humanos	26/julio/2018	Acoso Sexual	Ejecutada	1 Recomendación
7	Q/007/2018	Dirección General de Opciones Productivas	10/octubre/2018	Acoso Laboral	NA	1 Recomendación***
8	Q/008/2018	Delegación de Aguascalientes**	23/noviembre/2018	Acoso Sexual y/o Acoso Laboral	Ejecutada	3 Recomendaciones***
9	Q/009/2018	Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	3/diciembre/2018	Ejercicio del Cargo Público de manera indebida	NA	1 Recomendación***

* Se asignó número de queja a aquellas que cuentan con evidencia sobre el incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad.

** De la queja inicial emitida en la Delegación de Aguascalientes por Acoso Sexual, se derivaron dos más relacionadas con Acoso Laboral.

*** El Subcomité Permanente presentará en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI 2019 las propuestas de estas 5 recomendaciones.

Las 31 quejas turnadas a otras áreas o Subcomités fueron las siguientes:

No. Quejas	Turnada a:	Emitida en:	Tema
5	Dirección General de Políticas Sociales	1 Guanajuato, 1 Jalisco, 2 México y 1 Michoacán	Programa de Estancias Infantiles
18	Dirección General de Atención a Grupos Prioritarios	1 Chihuahua, 2 Ciudad de México, 1 Coahuila, 2 Hidalgo, 3 México, 1 Nuevo León, 1 Oaxaca, 1 Puebla, 2 Querétaro, 2 Sonora y 2 Veracruz.	Programa de Pensión para Adultos Mayores
4	Órgano Interno de Control en la SEDESOL	1 Ciudad de México, 1 Puebla, 1 Quintana Roo y 1 anónima.	Denunciado es prestador de servicios por honorarios
3	Prospera	1 México, 1 Hidalgo y 1 Tabasco	Suspensión de apoyos/ Uso indebido de recursos
1	Dirección General de Participación Social	Tlaxcala	Programa de Comedores Comunitarios

Participación como ponentes en la Segunda Reunión de Implementación del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación

La UEEPCI y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), coordinaron la invitación para participar en la Segunda Reunión de Implementación del Protocolo de Actuación de los



Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, en la cual se invitó como instituciones ponentes a la SEDESOL y a la Secretaría de Salud como modelos en la atención de quejas en la Administración Pública Federal.

La UEIPPCI envió a través de correo electrónico el agradecimiento por la participación del CEPCI de esta Secretaría:



De: ueippci@funcionpublica.gob.mx
Enviado el: **comiso**, 21 de enero de 2019 11:58 a. m.
Asunto: **CEPCI - Agradecimiento**

La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés agradece la participación de las Secretarías Ejecutivas de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Salud y de la Secretaría de Desarrollo Social en la Segundo Reunión de Implementación del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.

Continuemos estrechando esfuerzos encaminados a promover un servicio público más ético e íntegro



Derivado de esta reunión, se proporcionó asesoría a los Comités del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del SuperISSSTE, respecto del procedimiento para la atención de las quejas, en donde se les compartió el entonces Mecanismo para atender los casos de Quejas y/o Denuncias por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad y sus anexos, emitido en esta Secretaría.

Curso en línea “El Comportamiento Ético como base del Desarrollo Institucional”

Por primera vez, el CEPCI desarrolló el curso de capacitación en línea denominado “El Comportamiento Ético como base del Desarrollo Institucional”, con un alcance que fue desde el interior de la Secretaría, los Órganos Administrativos Desconcentrados y las Entidades del Sector, el cual tuvo como objetivo: “Contar con los conocimientos teóricos básicos sobre la importancia del comportamiento ético en el servicio público, en el marco de las acciones de Mejora de la Gestión Pública Gubernamental y sus



implicaciones en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para contribuir al fortalecimiento y desarrollo institucional”.

Para ello se integraron 5 módulos con los siguientes temas:

Módulo 1. La Ética en el servicio público.

Módulo 2. La Ética Profesional que incide en el clima y cultura organizacional.

Módulo 3. Ética pública y prevención de la corrupción.

Módulo 4. Principios y obligaciones que rigen la actuación en el servicio público.

Módulo 5. Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés pieza clave en la transformación de la Cultura Organizacional.

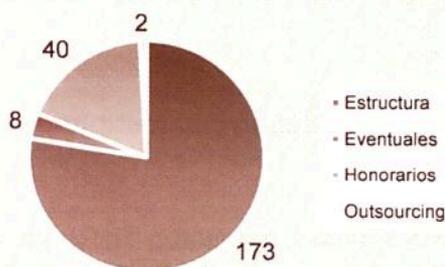
La primera emisión del curso tuvo lugar del 22 de octubre al 25 de noviembre de 2018, con un total de 223 personas inscritas, de los cuales, 173 fueron de estructura, 8 eventuales, 40 por honorarios y 2 por outsourcing, adscritos en 16 Unidades Administrativas, 18 Delegaciones, 4 Entidades y 2 Órganos Administrativos Desconcentrados.

Porcentaje de acreditación



De las 223 personas inscritas, 103 acreditaron con un promedio de calificación de 91.5, distribuidos de la siguiente manera: 91 fueron de estructura con una calificación de 91.23, 3 eventuales con 90.79 y 9 de honorarios con una calificación de 92.93.

Personas inscritas por tipo de contratación



Promedio de calificación por tipo de contratación





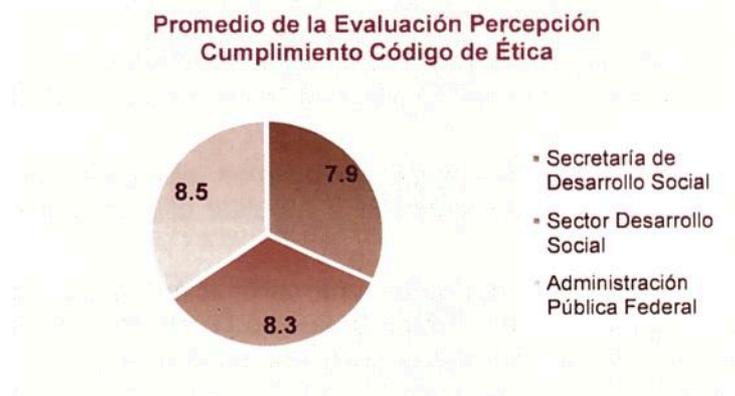
Este curso deberá actualizarse de acuerdo con la nueva Misión, Visión y Objetivos Generales de la Secretaría de Bienestar, su reestructuración, las actualizaciones y/o modificaciones de las leyes y normas contenidas en este y demás modificaciones normativas que establezca la entidad rectora y otras instituciones.

Asimismo, se sugiere establecerlo como un curso obligatorio y/o de inducción para todos aquellos que laboren en la Secretaría, independientemente del tipo de contratación, con la finalidad de fortalecer el sentido de pertenencia, el actuar ético e íntegro, así como el clima y cultura organizacional, para el logro de la Misión, Visión y Objetivos Generales establecidos.

Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética

Durante el mes de agosto de 2018, la UEIPPCI en coordinación con el CEPCI de la Secretaría llevó a cabo la *Evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética*, alcanzado los 10 puntos requeridos como calificación máxima dentro de la Evaluación de Cumplimiento⁴.

Con una participación de 812 servidores públicos, se calificó el grado en que los servidores públicos de esta Secretaría percibieron el cumplimiento de los principios de: Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia; así como los valores: Interés Público, Respeto, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Equidad de Género, Entorno Cultural y Ecológico, Integridad, Cooperación, Liderazgo, Transparencia y Rendición de Cuentas, todos ellos establecidos en el Código de Ética, obteniendo los siguientes resultados:



La Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), actualmente Secretaría de Bienestar obtuvo una calificación de 7.9, por lo que se encuentra cuatro décimas por debajo del promedio obtenido por el Sector Desarrollo Social que fue de 8.3 y, siete respecto de todas las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Federal que alcanzó una calificación de 8.5.

A continuación, se describe el indicador de cada valor o principio del Código de Ética y el promedio obtenido de acuerdo con la percepción que tenían los servidores públicos al haber logrado su cumplimiento.

⁴ Anexo 4: Cédula de Evaluación del Cumplimiento 2018.

**Evaluación de indicadores por Principios**

El promedio general que obtuvo la SEDESOL en cuanto al grado de aplicación de los Principios del Código de Ética durante su desempeño institucional en el año 2018 fue de 7.8, respecto del Sector Desarrollo Social que alcanzó un 8.2 y la Administración Pública Federal con 8.5, como se puede observar en la siguiente gráfica:



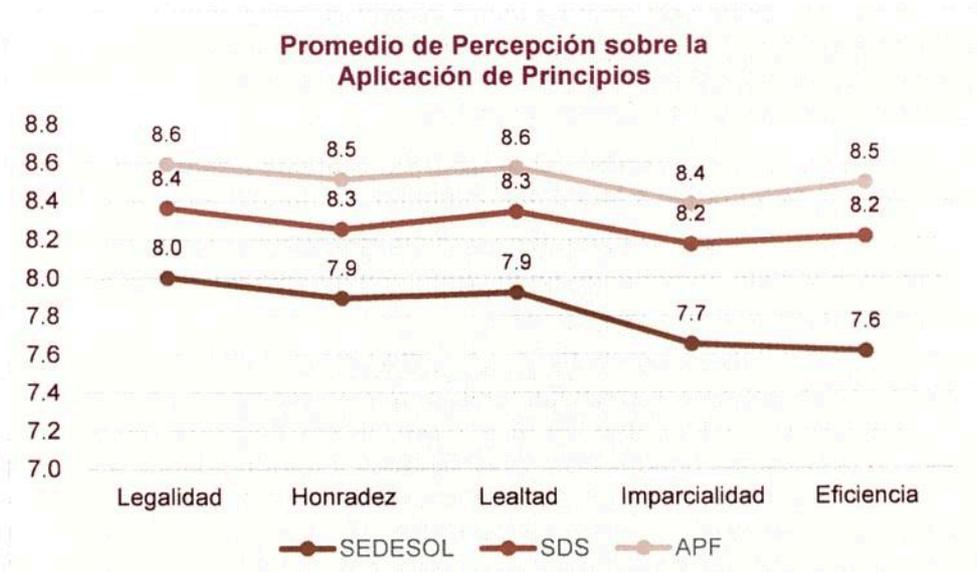
Los servidores públicos de la Secretaría obtuvieron un promedio de 8.00 en el indicador de Legalidad, al considerar que su actuación se apegó a lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones, haciendo sólo lo que las normas les confieren.

Con un promedio de 7.89, los servidores públicos de esta dependencia se percibieron Honestos, al conducirse con rectitud y no obtener beneficios personales indebidos, no solicitar o aceptar dádivas u obsequios de nadie.

El promedio obtenido sobre el grado de Lealtad de quienes laboran en la Secretaría fue de 7.92, respecto de su vocación de servicio a la sociedad e impulsar el bienestar de la población, aun por encima de sus intereses personales.

Quienes laboran en esta dependencia otorgaron una calificación de 7.65 a la Imparcialidad en su actuación, al percibir que dieron el mismo trato a todas las personas, y no concedieron privilegios o preferencias a nadie, ni permitieron que influencias, intereses o prejuicios indebidos afectaran su compromiso para ejercer sus funciones, o tomar decisiones, de manera objetiva.

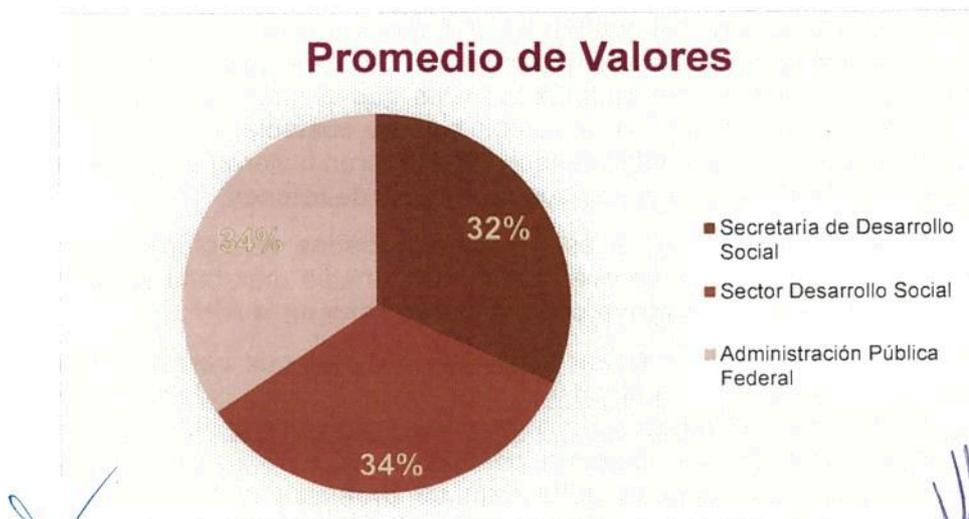
Finalmente, se calificaron con un promedio de 7.61 en cuanto a su nivel de Eficiencia, al evitar desperdiciar y gastar injustificadamente los recursos humanos, materiales y financieros que la institución les brindó para el desarrollo de sus actividades, y procuraron alcanzar las metas institucionales, a través del uso responsable y racional de los recursos públicos.



Por lo que se puede observar el promedio general en cuanto a la percepción de la aplicación de los principios establecidos en el Código de Ética fue de 8.00, sin embargo, es importante buscar estrategias conjuntas con las áreas para elevar la eficiencia e imparcialidad en los servicios que se prestan en la Secretaría; además de continuar fortaleciendo el sentido de lealtad, legalidad y honradez.

Evaluación de indicadores por Valores

El promedio general que obtuvo la SEDESOL en cuanto al grado de aplicación de los valores del Código de Ética durante su desempeño institucional fue de 7.9, respecto del Sector Desarrollo Social que alcanzó un 8.3 y la Administración Pública Federal un 8.6, como se puede observar en la siguiente gráfica:





Los servidores públicos que laboraban en esta dependencia se calificaron con un promedio de 7.92, respecto del valor denominado Interés público, que se refiere a que su actuación fue siempre buscando la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad, por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

En cuanto al valor Respeto, que se describió por la UEIPPCI como el grado en que los mismos trataron de manera respetuosa, digna y cordial a todas las personas, se obtuvo un promedio de 8.04.

Con una calificación de 8.12, los servidores públicos de la Secretaría percibieron que Respetaron los Derechos Humanos de todas las personas y, de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada quien, los garantizaron, promovieron y protegieron.

Dos valores que van muy vinculados son la Equidad de Género e Igualdad y no discriminación, en los que se pueden observar que obtuvieron prácticamente el mismo promedio de percepción, 7.97 y 7.99, respectivamente, tomando en cuenta que en el primero se consideró el garantizar que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, se condujeron de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo; y el segundo valor, se tomó en cuenta el que prestaron sus servicios a todas las personas sin haber realizado alguna distinciones, exclusiones o restricciones, ni bajo ningún pretexto o motivo dieron preferencias indebidas a otras personas.

Sobre el valor Entorno Cultural y Ecológico, los servidores públicos se otorgaron una calificación de 7.81, en cuanto a que evitaron afectar el patrimonio cultural y el medio ambiente del planeta.

Con un promedio de 7.89, los servidores públicos consideraron que su actuación estuvo vinculada con el valor de Integridad, ya que actuaron de manera congruente con los principios éticos del servicio público, y en todo momento apreciaron el compromiso de reflejar una ética que respondiera al interés público, y que generara ante la ciudadanía certeza sobre su correcto desempeño.

Los servidores públicos calificaron el valor Cooperación con un promedio de 7.88, tomando en cuenta que este se refiere al grado en que colaboraron y propiciaron el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes.

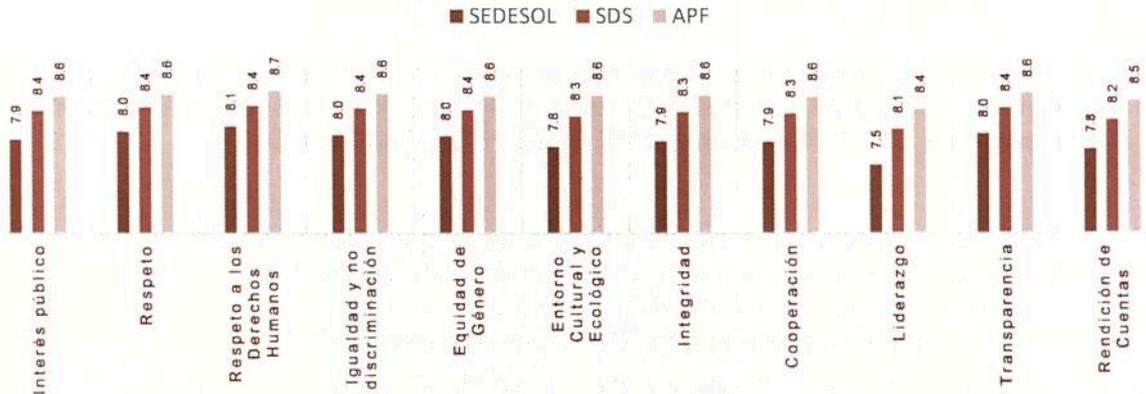
Por otra parte, dos temas vinculantes y fundamentales que fueron la base de la credibilidad e imagen que se tenía de la Secretaría, se refirieron a aquellos relacionados con los valores Transparencia y Rendición de Cuentas, los cuales obtuvieron un promedio de 8.00 y 7.77, respectivamente. En este sentido, el valor relacionado con la Transparencia tuvo que ver con el grado de compromiso de los servidores públicos para atender oportunamente las solicitudes de acceso a la información pública por un lado, y por otro lado, el proteger los datos personales que la institución solicita a los ciudadanos debido a sus funciones y que, por tal motivo, están bajo su custodia; en cuanto a la Rendición de Cuentas, se observó el nivel de responsabilidad que consideraron tuvieron en el ejercicio de su empleo, al informar, explicar y justificar las razones de sus acciones y decisiones.

Es importante destacar la importancia de establecer actividades específicas a Nivel Federal, que permitan fortalecer el valor Liderazgo, ya que obtuvo el promedio más bajo en toda la evaluación al oscilar entre 7.5 y 8.3, tanto en la Secretaría como en el Sector y en la APF.

El CEPCI de esta Secretaría buscará realizar acciones conjuntas que permitan impulsar actividades tendientes a incentivar los valores de: Igualdad y no discriminación, Equidad de Género, Interés público, Integridad, Cooperación, Entorno Cultural y Ecológico, Rendición de Cuentas y Liderazgo. Además de aquellas que posibiliten consolidar los valores relacionados con el Respeto, Respeto a los Derechos Humanos y Transparencia, que, aunque obtuvieron un promedio general de 8 se deben seguir promoviendo.



Promedio de Percepción sobre la Aplicación de Valores



Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad

Durante el 2018, el CEPCI, realizó **18 consultas a la UEIPPCI**⁵ para estar en posibilidades de atender situaciones que dificultaron su operación y funcionamiento, las cuales se enlistan a continuación:

Consulta 1: Definir los criterios específicos sobre el manejo de datos personales de las personas denunciadas a las cuales se les emitió una recomendación. (13 de diciembre de 2017-Oficio Número: OM/DGPEO/400/414/1224/2017)

Respuesta de la UEIPPCI: Tratándose de determinaciones adoptadas sobre presunciones de hechos, lo que en sentido contrario podría entenderse como acontecimientos no comprobados o definitivos, podría derivar en una afectación a la imagen de la persona servidora pública; máxime cuando de las normas aplicables, no se desprende con claridad si dichas recomendaciones tiene efectos jurídicos en contra de dichas personas, o sólo son un primer elemento para, en su caso, iniciar alguna responsabilidad administrativa, en incluso penal, en contra de quien resulte responsable. En mérito de lo expuesto, se estima que los datos de los servidores públicos denunciados y cuyo procedimiento derivó en una recomendación podría permanecer con el carácter confidencial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 113, fracción I de la LFTAIP. Lo anterior en virtud de que el proceso del Comité de Ética haya finalizado en una recomendación, la divulgación del nombre de la persona servidora pública a la que se realiza una recomendación, no abona a la rendición de cuentas de dicho órgano colegiado, sin embargo, con una versión pública se puede dar cuenta de su actuación, sin necesidad de vulnerar la esfera de la intimidad que pudiera proyectar datos relacionados con su psique, su comportamiento o perfiles de las personas servidoras públicas involucradas. (sic) (12 de enero de 2018, Oficio Número: SFP/UEIPPCI/419/0080/2018)

Consulta 2: Definir si la observancia de los Códigos de Ética y Conducta, así como las Reglas de Integridad del personal tercerizado o contratado por outsourcing. (13 de diciembre de 2017, Oficio Número: OM/DGPEO/400/414/1224/2017)

⁵ Anexo 5: Consultas hechas a la UEIPPCI.



Respuesta de la UEIPPCI: El personal tercerizado o contratado por outsourcing no encuadra en la categoría de servidor público, por lo que no puede registrarse por las disposiciones contenidas en los Códigos de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y el de conducta del de la Secretaría en cuestión.

No obstante, consideramos importante que el actuar cotidiano de estas personas sea realizado con apego a las normas o directrices que sean similares a las que debe perseguir una persona servidora pública. (12 de enero de 2018, Oficio Número: SFP/UEIPPCI/419/0080/2018)

Consulta 3: Definir si la observancia de los Códigos de Ética y Conducta, así como las Reglas de Integridad son aplicables al personal contratado como prestadores de servicios profesionales por honorarios, Capítulo 1000, como lo establece el artículo 32 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria⁶ (29 de enero de 2018, Oficio Número: OM/DGPEO/400/0137/1224/2018)

Respuesta de la UEIPPCI: Se concluye que el Código de Ética, el Código de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), así como las Reglas de Integridad, no resultan aplicables a los prestadores de servicios por honorarios y, en consecuencia, al personal de carácter eventual.

De conformidad con el Artículo Segundo del ACUERDO "El Código de Ética, las reglas de Integridad y los Lineamientos generales, regirán la conducta de los servidores públicos al servicio de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal." (3 de abril de 2018, Oficio Número: SFP/UEIPPCI/419/0183/2018)

Consulta 4: Definir si la observancia de los Códigos de Ética y Conducta, así como las Reglas de Integridad son aplicables al personal contratado con plazas de carácter eventual, como lo establece el artículo 32 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. (29 de enero de 2018, Oficio Número: OM/DGPEO/400/0137/1224/2018)

Respuesta de la UEIPPCI: Se concluye que el Código de Ética, el Código de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), así como las Reglas de Integridad, no resultan aplicables a los prestadores de servicios por honorarios y, en consecuencia, al personal de carácter eventual.

De conformidad con el Artículo Segundo del ACUERDO el Código de Ética, las reglas de Integridad y los Lineamientos generales, regirán la conducta de los servidores públicos al servicio de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. (3 de abril de 2018 Oficio Número: SFP/UEIPPCI/419/0183/2018)

Consulta 5: En caso de que se lleguen a presentar quejas por parte del personal inscrito a algún sindicato de la SEDESOL y que su respectivo sindicato le apoye a redactar y/o presentar dicha queja, que sucede si al citar a la persona sindicalizada para ratificar su queja llega acompañado de su líder sindical, puede realizar su ratificación acompañada o de manera individual. (1 de febrero de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: En términos del numeral 7 de los Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, el Comité de considerar que

6 Mediante oficio OM/DGPEO/400/414/0219/2018 de fecha 27 de febrero de 2018, se realizó esta misma consulta a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF de la SFP, así como el oficio de respuesta SSFP/408/DGOR/0343/2018, de fecha 06 de marzo de 2018, mismos que se remitieron a la UEIPPCI (anexo 6)



existe probable incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de integridad o el Código de Conducta, entrevistará a la persona servidora pública involucrada y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos, a los testigos y a la persona que presentó la denuncia.

Por lo anterior y con la finalidad de garantizar la imparcialidad en la declaratoria sobre los hechos, el Comité deberá entrevistar de manera individual a cada una de las partes a efecto de poder contar con los testimonios imparciales que permitan identificar vulneraciones al Código de Ética, de Conducta o a las Reglas de Integridad.

En el caso específico si el denunciante llega acompañado de su líder sindical, el comité deberá entrevistar al denunciado de manera individual a fin de garantizar la confidencialidad de la información. Aunado a ello es importante precisar que la razón de que el denunciante sea entrevistado por el Comité no implica que pueda considerarse una instancia judicial o administrativa seguida en forma de juicio o bien, procedimiento en el que se requiera defensa alguna por generar algún tipo de responsabilidad.

La naturaleza de los pronunciamientos que emite el Comité no son vinculantes y únicamente van encaminados a mejorar el clima organizacional de la dependencia o entidad correspondiente. (2 de febrero de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 6: El día de ayer se tuvo reunión con el Sector Desarrollo Social, en donde algunas de las sectorizadas me comentaron que tienen estructuras muy pequeñas y se han presentado algunos casos de conflictos de interés dentro de sus CEPCI's. Esto debido a que se han presentado quejas en contra de una persona del área de adscripción de algunos miembros temporales, los cuales se han tenido que retirar para poder llevar a cabo la sesión y análisis correspondiente, quedando sin el quorum suficiente para poder continuar con sus funciones.

En este sentido, ¿la SEDESOL como cabeza de sector podemos apoyarlos de alguna manera a través de nuestro CEPCI, sin que ellos dejen de tener sus Comités? En caso de que se pueda, ¿cómo se debe de hacer? (2 de febrero de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: En el supuesto de que existan miembros que incurran en algún tipo de conflicto de interés para conocer de las denuncias, el Comité solicitará que dichas personas se excusen del conocimiento de la misma, debiendo conocer la persona suplente para poder contar con el quorum necesario.

En caso de que los suplentes también se encuentren en una situación de conflictos de intereses el Comité de SEDESOL podría buscar enviar representantes de manera tal que pudiera conformarse el quorum suficiente. (6 de febrero de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 7: ¿Cuentan con algún documento o catálogo en el que se pueda consultar alguna guía de las conductas que son característica de: acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación, acoso laboral y/o violencia laboral; para que el CEPCI y el Subcomité Permanente, puedan determinar la procedencia de estas quejas, considerando que no son especialistas en estas materias. (21 de febrero de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: En materia de acoso y hostigamiento sexual, la Secretaría de la Función Pública publicó la Regla de Integridad "Comportamiento Digno" que contiene un catálogo de conductas que configuran acoso u hostigamiento sexual. El contenido de dicha regla podrás consultarlo en la siguiente liga: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016 (22 de febrero de 2018, Correo Electrónico)



Consulta 8: ¿Se tiene algún convenio con asociaciones, instituciones y/o organismos que proporcionen atención psicológica, legal, etc. a las víctimas de acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación, acoso laboral y/o violencia laboral, para que apoyen a las presuntas víctimas de las dependencias y entidades del Gobierno Federal?, independientemente de si desean levantar una denuncia ante el Ministerio Público o no. (21 de febrero de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: La Secretaría de la Función Pública no cuenta con convenio alguno en la materia; sin embargo, tomamos nota de la necesidad que identificó el Comité de SEDESOL para poder realizar acciones encaminadas a fortalecer el aspecto de apoyo psicológico y legal, a las víctimas de acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación. (22 de febrero de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 9: Debido a que en ninguno de los protocolos se proporcionan insumos para que los servidores públicos que fueron designados como Personas Asesoras y/o Consejeras, puedan realizar de manera adecuada la atención y orientación a las presuntas víctimas, aunado a la revisión de varios documentos relacionados a estos temas, se requiere que tengan conocimiento de las leyes y cuenten con herramientas psicológicas para poder llevar a cabo sus funciones, ya que los cursos impartidos por el INMUJERES y el CONAPRED no los proporcionan. (21 de febrero de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: Tanto en INMUJERES como el CONAPRED han puesto a disposición sus materiales de capacitación para las personas asesoras y consejeras. En lo concerniente al INMUJERES, se adjunta el último comunicado que emitió vinculado con la capacitación. En lo relativo al CONAPRED, es el Consejo el que conforma los grupos para la capacitación virtual a su cargo. El Lic. Carlos Eduardo Salgado Ballesteros podrá proporcionarte mayor información al respecto.

De igual forma se espera que, en próximos días se realice un segundo evento de capacitación en el marco del PROTOCOLO de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación. En cuanto tengamos la fecha precisa, se las haremos saber con gusto. (22 de febrero de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 10: Me permito solicitar su apoyo para que se comunique a esta Secretaría Ejecutiva, la manera en que se debe atender o a quién se deben remitir las quejas por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad que se lleguen a recibir en el CEPCI sobre prestadores de servicios profesionales por honorarios y personal contratado con plazas de carácter eventual, quienes apoyan en áreas administrativas y/o en la operación de los programas sociales. (3 de mayo de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: Te informo que tomando en consideración el carácter preventivo de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, cada vez que se les notifique una denuncia, éstos de conformidad con lo previsto en el numeral 6, inciso i, de los Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, deberán identificar las propuestas de mejora y de acciones para corregir y mejorar el clima organizacional a partir de la deficiencia identificada en la denuncia.

Entre dichas acciones de mejora se podrá recomendar al área correspondiente de SEDESOL que, al contratar a personal de honorarios o de carácter eventual se les solicite firmar una carta compromiso en la que se comprometan a observar, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, los valores y principios previstos en el Código de Conducta de SEDESOL y, que, en caso contrario, podrán ser sujetos a una denuncia que culminaría en la emisión de una recomendación por parte del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.



En caso de que lo anterior no sea posible, el Comité podrá turnar las denuncias al Órgano Interno de Control para su conocimiento y para el trámite correspondiente. (15 de mayo de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 11: Toda vez que el Órgano Interno de Control (OIC) de la Secretaría de Desarrollo Social, ha turnado mediante oficio para atención del CEPCI varias quejas (se adjuntan para pronta referencia) en las cuales refieren hechos presuntamente relacionados con la conducta de varios servidores públicos, las cuales pueden presumirse faltas al Código de Conducta de la SEDESOL y solicita se le informe la atención de éstas.

Derivado de lo anterior y conforme a la fracción I, artículo 49, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, ¿es procedente que el CEPCI duplique las acciones de análisis y evaluación de las quejas remitidas por el OIC o que trato se le debe dar a las mismas por este CEPCI? (16 de marzo de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: Te informo que por tratarse de una denuncia presentada ante el Órgano Interno de Control (OIC), el Comité no deberá realizar el proceso completo de atención a la denuncia; sin embargo sí deberá identificar las áreas de oportunidad que podrán atenderse por medio de la capacitación, sensibilización y difusión de los valores, principios o reglas de integridad transgredidas de manera tal, que pueda reforzarse la prevención de la reiteración de ese tipo de conductas al interior de la Secretaría de Desarrollo Social.

En cuanto a la solicitud del OIC de informarle sobre la atención que dé el Comité a las denuncias que le fueron turnadas, te comento que, el Comité podrá dar cumplimiento a dicha solicitud con el listado de acciones que, en materia de prevención, se implementaron con el propósito de evitar la reiteración de conductas contrarias al Código de Conducta de la dependencia. (22 de marzo de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 12: Solicito de la manera más atenta su apoyo para que se me defina si las personas que nos llegan a apoyar en las entrevistas es necesario que firmen el Acuerdo de Confidencialidad. (12 de junio de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: Por instrucciones del Director General Adjunto, Salvador Hernández Díaz de León, te informo que, dada la reserva que se le debe dar a la información materia de las denuncias, de manera preventiva, tanto el Director en la Coordinación de las Delegaciones como el personal de la delegación, deberán firmar el Acuerdo de Confidencialidad correspondiente.

Es importante reiterar a dichas personas que el acuerdo únicamente tendrá efectos en el supuesto que tengan que participar, por cuestiones técnicas, en las entrevistas que se les hagan a las personas involucradas en la denuncia. (13 de junio de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 13: ¿Qué procede en el ámbito de competencia del CEPCI cuando derivado de varias quejas se observa que las personas quejasas coincidentemente dejaron de laborar en la institución?

Ya que tenemos un caso en el que al recibir el oficio mediante el cual se entregó la evidencia sobre la ejecución de las recomendaciones emitidas, por quejas interpuestas por conductas reiterativas de hostigamiento sexual a varias servidoras públicas, en la última parte del oficio se enfatiza que las personas que presentaron la queja ya no laboran en la Secretaría, siendo que había tanto personas de estructura como de servicios tercerizados. (07 de agosto de 2018, Correo Electrónico)



Respuesta de la UEIPPCI: En este caso, el Comité podrá solicitar al área de Recursos Humanos, la justificación o bien las razones por las que se procedió al despido de las personas quejas. El motivo de la solicitud será que el Comité requiere integrar toda la información vinculada con las denuncias para poder dar por cerrado un expediente. (21 de agosto de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 14: Independientemente de que el CEPCI dé vista al OIC y a Recursos Humanos sobre las quejas por despido injustificado y sin mediar el procedimiento de separación del servidor público de carrera, ¿se debe notificar de ello a algún área de la SFP dentro del ámbito de atribuciones del CEPCI? (07 de agosto de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: La Ley del Servicio Profesional de Carrera, con fundamento en el artículo 60, último párrafo, prevé que el Oficial Mayor o su homólogo en las dependencias deberá dar aviso a la SFP cuando el nombramiento de un servidor profesional de carrera deje de surtir efectos. Es decir, se deben reportar las separaciones o bajas a través del RHNET especificando una causa prevista en el artículo en cita. (21 de agosto de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 15: ¿Existe algún fundamento normativo a través del cual se le pueda solicitar al OIC la atención prestada sobre aquellos casos que le fueron turnados por el CEPCI? (07 de agosto de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: El numeral 7, párrafo 10 de los Lineamientos generales, prevé: "Las personas servidoras públicas adscritas a la dependencia o entidad deberán apoyar a los miembros del Comité y proporcionarles las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones" Por lo anterior, el CEPCI podrá solicitar tanto a Recursos Humanos como al Órgano Interno de Control la información que permita contar con todos los medios para realizar sus funciones. Y, en su caso, con el propósito de poder cerrar el expediente y dar por concluida la denuncia, el Comité cuenta con la facultad de poder solicitar al OIC la información sobre el seguimiento otorgado a las denuncias que le fueron turnadas.

No deberá omitirse hacer del conocimiento del OIC cualquier circunstancia adicional que pudiera haber conocido el Comité de manera posterior a la notificación podría ser el caso de los despidos injustificados sin mediar los procesos correspondientes. (21 de agosto de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 16: ¿Se está en conflicto de interés cuando una persona que trabajó en un Programa Social de la Secretaría hasta el 30 de julio del año 2017 y antes de que se cumpla un año de haber dejado de laborar en esta institución, quiere ser beneficiaria de otro Programa Social de la SEDESOL? Cabe mencionar que, aunque son programas sociales distintos, en esta delegación hay menos de 50 personas laborando con ella y todos se conocen. Asimismo, ¿Cuál es el fundamento legal en caso de considerarse como una falta? (se adjunta correos electrónicos). (07 de agosto de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: En seguimiento a tu amable consulta y por instrucciones del Director General Adjunto, Salvador Hernández Díaz de León, te informo que tras un análisis minucioso del contenido de la consulta que realizaste a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, se llegó a la determinación de que esta Unidad no cuenta con atribuciones para atender o bien, orientar sobre el punto en cuestión. De igual forma se determinó que la materia de estudio excede las atribuciones previstas para el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, en los Lineamientos Generales. (05 de octubre de 2018, Correo Electrónico)



Consulta 17: Traté de actualizar el directorio con los Comisionados de Ética e Integridad del Sector Desarrollo Social, las Personas Asesoras y Personas Consejeras, pero debido a que muchos de ellos tienen varias funciones, ya sea en los CEPCI de su institución o son tanto persona Asesora como Consejera no se me permitió incluirlas, que procede en esos casos que se llegan a repetir los correos electrónicos, debido a que en el SSECCOE sale un mensaje que dice que es un correo duplicado.

Asimismo, no se cuenta con la posibilidad de registrar a los Voluntarios del CEPCI de SEDESOL, que procede en estos casos. (06 de noviembre de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: En atención a la consulta que amablemente nos haces, te comunico que el control de acceso establecido en el SSECCOE únicamente permite un acceso al sistema por cada correo electrónico, en tal sentido te sugiero que, en lo posible, se emplee una cuenta de correo electrónico alternativa para las y los servidores públicos que tienen una doble o triple función dentro del CEPCI (Integrante y asesor(a), Integrante y Consejero(a), Asesor(a) y Consejero(a), etc.) (7 de noviembre de 2018, Correo Electrónico)

Consulta 18: Derivado de los cambios al Artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2018, en el cual se cambia la denominación de la Secretaría de Desarrollo Social por la Secretaría de Bienestar, así como el que deja de existir la figura del Oficial Mayor de las Secretarías de Estado y se denominará como Titular de la Unidad de Administración y Finanzas, por lo anterior se le solicita de la manera más atenta el que se nos indique cómo debe de seguir funcionando el CEPCI de esta institución en el proceso de cambio. (6 de diciembre de 2018, Correo Electrónico)

Respuesta de la UEIPPCI: En atención a tu amable correo te comento que seguiremos trabajando con la misma estructura del Comité en tanto no se publiquen los nuevos lineamientos y el Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Respecto de la segunda pregunta sobre el caso particular de la ahora Secretaría del Bienestar, sugiero que se realice una sesión del Comité en la cual se haga constar, que derivado del cambio de denominación de la entonces Secretaría de Desarrollo Social, con base en el artículo 32 de la LOAPF, todas las actividades que ha realizado el CEPCI de la entonces SEDESOL, serán sujetas de evaluación por esta Unidad, y que se seguirán los trabajos del propio CEPCI, de conformidad con la nueva denominación. (6 de diciembre de 2018, Correo Electrónico)

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

En el ámbito de las atribuciones del CEPCI y como resultado de las quejas recibidas, se consideró la conveniencia de proponer mejoras a las siguientes áreas:

Dirección General de Recursos Humanos:

- Realizar el procedimiento de Actas de Hecho que sirva como registro sobre cualquier conducta con la que se vulneren los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad, con



la finalidad de que quede como precedente y en su caso, puedan servir como evidencia para el CEPCI si se presenta una queja en contra de algún servidor público el cual ya cuente con alguna de estas Actas de Hechos.

- Implementar un programa de mejora del Área de Archivo, de modo que se cuente con cámaras, iluminación, limpieza, resguardo de la información, etc., lo anterior, con la finalidad de contar con un espacio de trabajo adecuado para el personal que ahí labora, así como para quienes quieran realizar alguna consulta, evitando tener espacios en donde se puedan propiciar actos o conductas contrarias a los Código de Ética y Conducta, las Reglas de Integridad y/o el PROTOCOLO.

Dirección General de Recursos Materiales:

- Incorporar en el contrato de los prestadores de servicio bajo el régimen de subcontratación, una cláusula en la que se señale que es de observancia obligatoria en el desempeño de sus actividades el apego a los principios y valores establecidos en los Códigos de Ética y de Conducta, así como en las Reglas de Integridad, considerando que laboran en áreas administrativas y en la operación de los programas sociales a cargo de la Secretaría. En caso de inobservancia, la Secretaría podrá determinar la rescisión del contrato.

Conclusiones

Con la experiencia recopilada durante los tres años de operación del CEPCI y una vez que la UEIPPCI dé respuesta a la consulta que se realizó sobre la emisión de lineamientos con los que se defina la manera en que se deberá implementar 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* (DOF el 12/10/2018), en el que se establecen los principios constitucionales y legales que rigen al servicio público, así como su respectivo catálogo de valores; aunado a la actualización de leyes y normas que se emitan a Nivel Federal, a la nueva Misión, Visión y Objetivos Generales de la Secretaría de Bienestar tomando como base la Cartilla Moral, se realizará la armonización de los siguientes documentos:

1. Código de Conducta.
2. Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI.
3. Bases de Creación, Operación y Funcionamiento de los Subcomités Permanentes y/o Temporales.
4. Mecanismo para recibir, atender y dar seguimiento a los casos de quejas por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad.
5. Acuerdo de Confidencialidad.

Con base en ello, también se realizará la modificación del curso en línea "El Comportamiento Ético como base del Desarrollo Institucional".

Y finalmente, como resultado de *la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética* en esta Secretaría promovida por la UEIPPCI, el CEPCI impulsará acciones conjuntas con otras áreas que permitan realizar actividades que incentiven los valores: Igualdad y no discriminación, Equidad de Género, Interés público, Integridad, Cooperación, Entorno Cultural y Ecológico, Rendición de Cuentas y Liderazgo; además de aquellas que posibiliten consolidar los valores relacionados con el Respeto, Respeto a los Derechos Humanos y Transparencia.



- 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.
- Datos personales:** Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.
- Denuncia:** Manifestación de hechos presuntamente irregulares, en los que se encuentran involucrados servidores públicos en ejercicio de sus funciones, que afectan la esfera jurídica de una persona, que se hacen del conocimiento de la autoridad por un tercero.
- Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, color de la piel, cultura, sexo, género, edad, talla, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud o jurídica, apariencia física, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, características genéticas, situación migratoria, identidad, filiación política, estado civil o cualquier otra que, tenga por objeto impedir, obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.
- Ética:** Hace alusión a los principios que deben regir el comportamiento de los servidores públicos de la Secretaría en la toma de decisiones, atribuciones, funciones y actividades que les fueron encomendadas en su empleo, cargo o comisión.
- Información reservada:** Aquella información que se encuentra temporalmente sujeta a alguna de las excepciones previstas en los Artículos 113 y 114 de esta Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Información:** La contenida en los documentos que los servidores públicos generen, obtengan, adquieran, transformen o conserven por cualquier título o medio.
- Integridad:** Es el actuar de manera congruente con lo que se dice, haciendo lo correcto para alcanzar el bien común, bajo los principios y valores institucionales en el desempeño de su empleo, cargo, función o comisión, generando certeza sobre la objetividad e imparcialidad de su desempeño en la Secretaría.
- Mecanismo:** El Mecanismo para atender los casos de Quejas y/o Denuncias por incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad.
- Medidas Preventivas** Tienen un carácter tutelar, por cuanto protegen derechos humanos, en la medida en que buscan evitar daños irreparables a las personas.
- Medios probatorios:** Documentación, información, testimoniales y medios electrónicos (correos electrónicos, chats, audio, video, etc.) que faciliten la resolución de cualquier queja y/o denuncia recibida.

**Glosario**

- Acoso laboral (Violencia Laboral):** Toda acción u omisión que se manifiesta en abuso de poder dentro del ámbito laboral, ejercida por un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno y se traduce en amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otros, lo que atenta contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien la padece.
- Acta:** Documento en que se da constancia de los hechos, acuerdos y decisiones efectuadas en la celebración de las sesiones del CEPCI y sus Subcomités.
- Acuerdo:** 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 en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, modificado el 2 de septiembre de 2016 y el 22 de septiembre de 2017.
- Administración Pública Federal:** Es el sistema de administración del Gobierno Federal que opera a través de dependencias y entidades que auxilian al Poder Ejecutivo de la Unión.
- Ámbito de competencia:** Ejercicio de autoridad que las Unidades Administrativas de la SEDESOL ejercen de acuerdo a sus atribuciones y funciones estipuladas en su Reglamento Interior y Manual de Organización General.
- Cargo Público:** Cualquier empleo, cargo o comisión que se realiza en la función pública.
- Código de Conducta:** Instrumento emitido por el Titular de la Secretaría a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés vigente, a través del cual se da a conocer a los servidores públicos el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano.
- Código de Ética:** El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.
- Comité o CEPCI:** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social.
- Conductas ilícitas:** Cuando un servidor público contraviene o viola por su acción u omisión, voluntaria o involuntaria la normatividad que rige su actuación ante una situación determinada en ejercicio de sus funciones.



- Miembros** Las y los Miembros temporales propietarios o suplentes del CEPCI.
- Órganos Administrativos Desconcentrados:** Instituto Nacional de Desarrollo Social en adelante INDESOL, Coordinación Nacional de PROSPERA Programa de Inclusión Social en adelante PROSPERA y el Instituto Nacional de la Economía Social en adelante INAES, excepto las Delegaciones en las entidades federativas.
- Presidente:** La o el Presidente o su suplente del CEPCI.
- Programas sociales:** Comprenden los aspectos relativos a un sector de la economía o la ciudadanía, que es atendido por el Sector Desarrollo Social.
- Queja** Manifestación de hechos presuntamente irregulares, en los que se encuentran involucrados servidores públicos en ejercicio de sus funciones, que afectan la esfera jurídica de una persona, misma que los hace del conocimiento de la autoridad.
- Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.
- Rendición de cuentas:** El servidor público asume plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad. Ello lo obliga a desarrollar procesos de mejora continua, modernización y optimización de los recursos públicos.
- Secretaría Ejecutiva:** Secretaría Ejecutiva o su suplente del CEPCI.
- Secretaría o SEDESOL** La Secretaría de Desarrollo Social, incluidas sus Delegaciones en las entidades federativas.
- Servidores públicos:** Es toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Secretaría. **Por validar, con base en la respuesta al oficio No. OM/DGPEO/400/414/1224/2017.**
- Unidad** Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

FIRMAS

María Isabel Montoya Obregón
Presidenta Suplente y Secretaria Ejecutiva



Lorena Madrazo Limón
Secretaría Ejecutiva Suplente



Primitivo Efrahin Avendaño Cano
Dirección de Área, Miembro Suplente



Danelly Itzell Ayala Montilla
Subdirección de Área, Miembro Titular



Edgar Barragán Hernández
Subdirección de Área, Miembro Suplente

Alejandra Miroslava Amador Juárez
Enlace, miembro Titular

María Eugenia Acevedo Fabre
Operativo, miembro Titular

Los Miembros que participaron
presencialmente dan fe de su asistencia
a través de video llamada

Marco Antonio Cárdenas Soto
Jefe de Departamento, Miembro
Titular

Nadia Adriana Acosta Álvarez
Operativo, miembro Titular

Blanca Estela Acosta Pérez
Operativo, miembro Titular

**Anexos**

Anexo 1: Cuadro del Programa Anual de Trabajo 2018 del CEPCI de la SEDESOL.

Anexo 2: Acta de la Segunda Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI.

Anexo 3: Oficio N° SFP/UEIPPCI/419/DGAEI/948/2018.

Anexo 4: Cédula de Evaluación del Desempeño 2018 para pronta referencia.

Anexo 5: Consultas hechas a la UEIPPCI.

Anexo 6: Oficio OM/DGPO/400/414/0219/2018.



Anexo 1: Cuadro del Programa Anual de Trabajo 2018 del CEPCI de la SEDESOL

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Segunda Sesión Ordinaria 2018

No	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha inicio	Fecha conclusión	Mecanismo de Verificación	Riesgo
Evaluación del Cumplimiento								
1	Notificar la aprobación del Informe Anual de Actividades (IAA) 2017 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) a través del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética (SSECCOE).	Registrar en el SSECCOE el 100% de las 3 evidencias que demuestran el cumplimiento de las actividades programadas para el 2017 y reportadas en el Informe Anual de Actividades.	(Número de actas de la 1ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI) / (Número de Actas de la 1ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI que se encuentren registradas en el SSECCOE)*100	Registrar en el SSECCOE el IAA con el que el CEPCI haya aprobado el cumplimiento de las actividades programadas para el 2017.	01/01/2018	31/01/2018	Informe Anual de Actividades 2017 (IAA 2017) registrado en el SSECCOE y anexos de evidencia.	Problemas de operación al SSECCOE dificulten la de informai
			(Número de actas de la 1ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI) / (Número de Actas de la 1ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI que se encuentren registradas en el SSECCOE)*100	Registrar en el SSECCOE Acta de la 1ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI en donde se aprobó el IAA 2017.	01/01/2018	31/01/2018	Acta de la 1ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI en donde se aprobó el IAA 2017 registrar en el SSECCOE.	Problemas de operación al SSECCOE dificulten la de informai
			(Número de vínculos para consultar el IAA 2017 en el Portal del CEPCI) / (Número de vínculos habilitados para consultar el IAA 2017 en el Portal del CEPCI)*100	Habilitar en el Portal del CEPCI un vínculo para consultar el IAA 2017 aprobado.	01/01/2018	16/02/2018	Vínculo para consultar el IAA 2017 en el Portal del CEPCI.	Que la Dire General de Tecnología, Información y Comunicac (DG TIC) se la habilitaci vínculo por trabajo.



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Segunda Sesión Ordinaria 2018

Marzo 28, 2018

O.	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha inicio	Fecha conclusión	Mecanismo de Verificación	Riesgo
	Mantener actualizadas las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCL y someterlas a la aprobación de sus miembros.	Contar con un marco normativo actualizado.	(Número de actualizaciones a las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCL)/(Número modificaciones normativas)*100	Revisar periódicamente la normatividad que emita la Secretaría de la Función Pública, hasta el mes de abril de 2018.	01/03/2018	16/04/2018	Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité modificadas registradas en el SSECCOE.	No sesionar antes de la fecha límite para aprobar las modificaciones o la ratificación de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento col Comité
	Registrar en el SSECCOE el Código de Conducta de la SEDESOL, así como el documento por el que se ratificó o aprobó	PAT 2018 elaborado al 100% para la 2ª Sesión Ordinaria 2018 para ser aprobado por el Comité.	(Número de actas de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCL) / (Número de Actas de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCL que se encuentren registradas en el SSECCOE)*100	Registrar en el SSECCOE el Acta de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCL en donde se aprobó la modificación de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité	01/03/2018	16/04/2018	Acta de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 en donde se aprobó la modificación de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité registrada en el SSECCOE.	
	Contar con un Programa Anual de Trabajo PAT 2018.	PAT 2018 elaborado al 100% para la 2ª Sesión Ordinaria 2018 para ser aprobado por el Comité.	(Número de objetivos considerados en el PAT 2018) / (Número de objetivos requeridos en el PAT por la UEIPPCI)*100	Elaborar el Programa Anual de Trabajo 2018 del CEPCL y registrarlo en el SSECCOE previa aprobación	02/04/2018	16/04/2018	Registro del PAT 2018 en el SSECCOE.	Sesionar con fecha posterior al 30 de marzo de 2018.

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Segunda Sesión Ordinaria 2018

M:

No.	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha inicio	Fecha conclusión	Mecanismo de Verificación	Riesgo
3	Contar con un Programa Anual de Trabajo PAT 2018.	Registrar en el SSECCOE el PAT 2018 aprobado durante la 2ª Sesión Ordinaria 2018.	(Número de actas de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI) / (Número de Actas de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI que se encuentren registradas en el SSECCOE)*100	Registrar en el SSECCOE Acta de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 en donde se aprobó el PAT 2018	01/03/2018	16/04/2018	Acta de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 en donde se aprobó el PAT 2018 registrada en el SSECCOE.	Señalar co posterior al marzo de 2018 del C
4	Determinar los indicadores que permitan evaluar el Desempeño del CEPCI.	Registrar en el SSECCOE el Acta de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 en donde se aprobaron los indicadores de cumplimiento y actualización 2018	(Número de actas de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI) / (Número de Actas de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCI que se encuentren registradas en el SSECCOE)*100	Determinar y registrar en el SSECCOE los indicadores de Cumplimiento y Desempeño.	01/03/2018	16/04/2018	Acta de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 en donde se aprobaron los indicadores de cumplimiento y actualización 2018	Señalar co posterior al de 2018.

[Handwritten signatures and initials]



**PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

Segunda Sesión Ordinaria 2018

Marzo 28, 2018

Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha inicio	Fecha conclusión	Mecanismo de Verificación	Riesgo
Ratificar el Código de Conducta de la SEDESOL y someterlo a la aprobación de los miembros del CEPCL.	Ratificar o actualizar el Código de Conducta de la SEDESOL a más tardar en la 2ª Sesión Ordinaria 2018.	(Número de actualizaciones al Código de Conducta)/(Número modificaciones normativas)*100	Registrar en el SSECCOE el Código de Conducta modificado o ratificado por el CEPCL.	01/03/2018	16/04/2018	Código de Conducta ratificado registrado en el SSECCOE.	No sesionar antes de la fecha límite para aprobar las modificaciones o la ratificación del Código de Conducta.
Mantener actualizado el Mecanismo para someter quejas que incluye el Procedimiento y Protocolo de la SEDESOL y someterlo a la aprobación de los miembros del CEPCL.	Actualizar al 100% el Mecanismo para someter quejas que incluye el Procedimiento y Protocolo	(Número de actualizaciones al Mecanismo para someter quejas que incluye el Procedimiento y Protocolo)/(Número modificaciones normativas)*100	Actualizar el Mecanismo para someter quejas que incluye el Procedimiento y Protocolo para que sea modificado o ratificado por el CEPCL y registrarlo en el SSECCOE	01/03/2018	16/04/2018	Mecanismo para someter quejas que incluye el Procedimiento y Protocolo modificado registrado en el SSECCOE.	No sesionar antes de la fecha límite para aprobar las modificaciones o la ratificación del Mecanismo.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left and several smaller ones below it.

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Segunda Sesión Ordinaria 2018

M:

No.	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha inicio	Fecha conclusión	Mecanismo de Verificación	Rie:
6	Mantener actualizado el Mecanismo para someter quejas que incluye el Procedimiento y Protocolo de la SEDESOL y someterlo a la aprobación de los miembros del CEPCL.	Registrar en el SSECCOE el Acta de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 en donde se aprobó la modificación del Mecanismo para someter quejas que incluye el Procedimiento y Protocolo.	(Número de actas de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCL) / (Número de Actas de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 del CEPCL que se encuentren registradas en el SSECCOE)*100	Registrar en el SSECCOE el Acta de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 en donde se aprobó la modificación del Mecanismo para someter quejas que incluye el Procedimiento y Protocolo	01/03/2018	16/04/2018	Acta de la 2ª Sesión Ordinaria 2018 en donde se aprobó la modificación del Mecanismo para someter quejas que incluye el Procedimiento y Protocolo registrada en el SSECCOE.	
7	Promover que los servidores públicos en activo participen en contestar el cuestionario electrónico sobre temas de la UEIPPCI.	Solicitar el envío de la campaña de difusión en la que se invite a los servidores públicos de las SEDESOL a que contesten el cuestionario electrónico sobre temas de la UEIPPCI.	(Número de campañas de difusión programadas) / (Número de campañas de difusión realizadas)*100	Realizar una campaña de difusión en la que se invite a los servidores públicos de las SEDESOL para que contesten el cuestionario electrónico sobre temas de la UEIPPCI.	01/08/2018	28/09/2018	Imágenes de las campañas de difusión.	Que la UEIP defina la fecha de aplicación e anticipación para promover la participación de los servidores públicos de la SEDESOL en contestar el cuestionario electrónico sobre temas.







**PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Segunda Sesión Ordinaria 2018**

Marzo 28, 2018

Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha inicio	Fecha conclusión	Mecanismo de Verificación	Riesgo
Contar con un CEPCL eficaz y eficiente en la SEDESOL.	Cumplir en tiempo y forma con el 100% de las actividades consideradas en el PAT 2018.	(Número de actualizaciones del directorio de los miembros activos del CEPCL en el SSECCOE) / (3 actualizaciones del directorio de los miembros activos del CEPCL en el SSECCOE) *100	Verificar los datos de los miembros activos del CEPCL para actualizar el directorio en el SSECCOE.	02/01/2018	30/10/2018	Actualizar el directorio de los miembros del CEPCL.	Desactualización del directorio por cambios administrativos.
	Cumplir en tiempo y forma con el 100% de los acuerdos tomados en las Sesiones del CEPCL 2018	(Número de acuerdos solventados por el CEPCL) / (número de acuerdos tomados en el CEPCL)*100	Dar atención a los acuerdos tomados en el CEPCL.	02/01/2018	22/12/2018	Control de seguimiento de los acuerdos tomados en el CEPCL.	Incumplimiento de los acuerdos tomados en el CEPCL.
	Cumplir en tiempo y forma con el 100% de las Sesiones Ordinarias del CEPCL 2018.	(Número de sesiones realizadas en el 2018) / (Número de sesiones programadas para el 2018)*100	Realizar las sesiones del CEPCL de conformidad con el calendario 2018.	02/01/2018	22/12/2018	Actas registradas en el SSECCOE.	Retraso en las fechas programadas para llevar a cabo las sesiones del 2018.
	Cumplir en tiempo y forma con el 100% de las campañas para participar en las elecciones del CEPCL del CEPCL 2018	(Número de campañas de difusión realizadas para participar en las elecciones del CEPCL) / (Número de campañas programadas para promover la participación de los servidores públicos en la elección de los miembros del CEPCL)*100	Emitir comunicados que promuevan la participación de los servidores públicos en la elección de los miembros del CEPCL. 2018 – 2020.	01/10/2018	30/12/2018	Comunicaciones internas para promover la participación de Servidores Públicos en la elección para la conformación del CEPCL 2018-2020.	El área de Comunicación Social no cuenta con tiempo para el diseño y desarrollo de los comunicados internos.

Handwritten signatures and initials are present along the bottom and right side of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.



**PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Segunda Sesión Ordinaria 2018**

No.	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha inicio	Fecha conclusión	Mecanismo de Verificación	R
3	Determinar mecanismos que permitan prevenir actos de corrupción y conflictos de interés.	Elaborar propuestas de mejora a los procesos para prevenir actos de corrupción y conflictos de interés.	(Número de propuestas elaboradas) / (Número de riesgos de corrupción y conflictos de interés determinados en el Mapa de Administración de Riesgos) * 100	Propuestas de mejora a los procesos para prevenir actos de corrupción y conflictos de interés.	01/01/2018	31/12/2018	Propuestas de mejora.	Las Unida Administrativa contribuy propuesta;
4	Atender las quejas recibidas por el posible incumplimiento de los Códigos de Ética Y Conducta de la Secretaría.	Atender el 100% de las quejas recibidas por el posible incumplimiento de los Códigos de Ética Y Conducta de la Secretaría.	(Número de quejas recibidas atendidas en materia de ética, conflictos de interés e integridad pública) / (Número de quejas recibidas en materia de ética, conflictos de interés e integridad pública)*100	Atender a través del CEPCL las quejas recibidas por el posible incumplimiento de los Códigos de Ética Y Conducta de la Secretaría.	01/01/2018	21/12/2018	Listado de denuncias en materia de ética, conflictos de interés e integridad pública.	Pérdida de en el CEPCL











PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Segunda Sesión Ordinaria 2018

Marzo 28, 2018

Evaluación del Desempeño							
Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha inicio	Fecha conclusión	Mecanismo de Verificación	Riesgo
Impulsar cursos de capacitación en coordinación con las áreas de la Unidad del Abogado General, la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General Adjunta de Igualdad Género en temas relacionados a los Códigos de Ética y Conducta.	Solicitar a la Dirección General de Recursos Humanos la inclusión de temas relacionados con el CEPCI en el programa de capacitación de la SEDESOL	(Número de temas de capacitación incluidos en el programa de capacitación en el 2018) / (Número de cursos de capacitación realizados en el 2018)*100	Impulsar actividades de capacitación y/o sensibilización	04/04/2018	21/12/2018	Registro en el SECCOE del reporte de la DGRH de las capacitaciones realizadas con temas del CEPCI	Recorte o reasignación de presupuesto. Incumplimiento por parte de los capacitadores. Cancelación de contratos o cursos por falta de inscripción.
Dar a conocer el comportamiento ético de los servidores públicos / el funcionamiento / operación del CEPCI.	Difundir el 100% de los comunicados desarrollados por el CEPCI y la UEIPPCI a los servidores públicos de la Secretaría para que conozcan sobre el comportamiento ético, así como el funcionamiento y operación del CEPCI.	(Número de comunicados desarrollados para fomentar el comportamiento ético, así como el funcionamiento y operación del CEPCI) / (Número de comunicaciones internas solicitadas)*100	Emitir comunicados internos en los cuales se difunda la existencia del marco normativo que regula el comportamiento ético de los servidores públicos, así como el funcionamiento y operación del CEPCI.	09/04/2018	21/12/2018	Comunicaciones internas para dar a conocer el comportamiento ético de los servidores públicos y el funcionamiento y operación del CEPCI.	El área de Comunicación Social no cuenta con tiempo para el diseño y desarrollo de los comunicados internos.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'M.A.S.' and various scribbles.

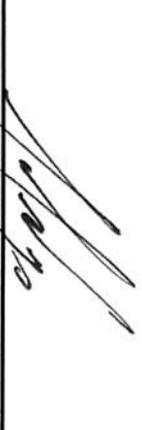


**PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Segunda Sesión Ordinaria 2018**

No.	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha inicio	Fecha conclusión	Mecanismo de Verificación	Riesgo
5	Vincular las actividades del CEPCL con aquellas promovidas por la UEIPPCI.	Realizar el 100% de las actividades promovidas por la UEIPPCI con las programadas por el CEPCL.	(Número de actividades realizadas por el CEPCL)/ (Número de actividades promovidas por la UEIPPCI)*100	Actividades promovidas por la UEIPPCI.	06/03/2018	21/12/2018	Informes de actividades, actas, comunicaciones, correos electrónicos, etc.	No poder realizar actividades de disponibilidad presupuestada

FIRMAS DE INTEGRANTES DEL COMITÉ


Christopher Valenzuela Ponce
 Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo


~~Lorena Madrazo Limón~~
 Secretaria Ejecutiva Suplente

María del Consuelo Lima Moreno
 Titular de Unidad, Miembro Titular


~~Luis Inaki Alberro Encinas~~
 Dirección General, Miembro Titular


 Carlos



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Segunda Sesión Ordinaria 2018

Marzo 28, 2018

Miguel Ángel Rangel Garay
Dirección General Adjunta, Miembro Titular

Berenice Bonilla Rojas
Dirección de Área, Miembro Titular

Danelly Itzell Ayala Montilla
Subdirección de Área, Miembro Titular

Elsa Vianney Adán Sánchez
Jefe de Departamento, Miembro Titular

Alejandra Miroszlava Amador Juárez
Enlace, miembro Titular

Nadia Adriana Acosta Álvarez
Operativo, miembro Titular

María Eugenia Acevedo Fabre
Operativo, miembro Titular

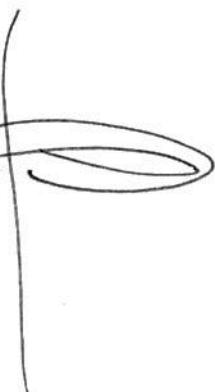
Blanca Estela Acosta Pérez
Operativo, miembro Titular

**PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Segunda Sesión Ordinaria 2018**

En calidad de Asesores firman para constancia:



**Ramsés Iván Vladimír Parra Zavala
Asesor del Órgano Interno de Control**



**Mariana Gutiérrez Ramírez
Asesora de la Unidad del Abogado General y
Comisionado para la Transparencia**



**Luis Armándo Martínez Barbosa,
Asesor de la Dirección General de Recursos Humanos**





Anexo 2:

Acta de la Segunda

Sesión Ordinaria

2018 del CEPCI



ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2018

En la Ciudad de México, siendo las 11:15 horas del día 28 de marzo de 2018, se llevó a cabo la Segunda Sesión Ordinaria 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social (CEPCI), en cumplimiento a lo establecido en el **“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 en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y sus modificaciones del 02 de septiembre de 2016 y 22 agosto de 2017; así como las **Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social**, aprobadas en la Primera Sesión Ordinaria 2016, por lo que se convocó en calidad de miembros permanentes del CEPCI a: Christopher Valenzuela Ponce, Presidente Suplente y Lorena Madrazo Limón, Secretaria Ejecutiva Suplente; Ramsés Iván Vladimir Parra Zavala, Titular del Área de Quejas en su calidad de Asesor del Órgano Interno de Control (OIC); Luis Armando Martínez Barbosa, Director de Recursos Humanos en su calidad de Asesor de la Dirección General de Recursos Humanos y a Mariana Gutiérrez Ramírez, Directora de Coordinación y Concertación para la Transparencia y Derechos Humanos como Asesora de la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia (UAGCT); a los Comisionados de Ética e Integridad: por parte del Instituto Nacional de Economía Social (INAES) a Jorge Eduardo Yáñez Sánchez, del Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL) a María Amada Schmal y Peña; y de la Coordinación Nacional PROSPERA Programa de Inclusión Social (PROSPERA) a Jesús Jiménez Olín; así como a los miembros temporales titulares y suplentes de los diferentes niveles jerárquicos de la Secretaría, que a continuación se enlistan:

Nombre	Nivel jerárquico que representa	Miembro
Luis Iñaki Alberro Encinas	Director General	Titular
Miguel Ángel Rangel Garay	Director General Adjunto	Titular
Berenice Bonilla Rojas	Directora de Área	Titular
Danelly Itzell Ayala Montilla	Subdirectora de Área	Titular
Elsa Vianney Adán Sánchez	Jefa de Departamento	Titular
Alejandra Miroslava Amador Juárez	Enlace	Titular
Nadia Adriana Acosta Álvarez	Operativo	Titular
María Eugenia Acevedo Fabre	Operativo	Titular
Blanca Estela Acosta Pérez	Operativo	Titular

[Handwritten signatures and initials corresponding to the members listed in the table, including names like 'Luis Iñaki', 'Miguel Ángel', etc.]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin, including '1001', 'A', and other illegible marks.]

DESARROLLO DE LA SESIÓN

I.- Declaración del Quórum Legal, inicio de la sesión. -----

Reunido el Quórum Legal, se declaró formalmente el inicio de la Segunda Sesión Ordinaria 2018 del CECPI de la Secretaría de Desarrollo Social. -----

II. Presentación del Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo del CEPCI.

La Secretaria Ejecutiva suplente presentó a los asistentes a la Sesión a Christopher Valenzuela Ponce, Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo del CEPCI. -----

III. Aprobación del Orden del Día. -----

No habiendo ningún comentario u observación, se dio por aprobada y se cedió el uso de la palabra a la Secretaria Ejecutiva Suplente, Lorena Madrazo Limón, quien explicó que la actualización de los documentos rectores del CEPCI se realizaron con base en: -----

- Las modificaciones al 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; -----
- Consultas realizadas a las Unidades de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) y de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, respecto de: si las entrevistas a los implicados en las quejas se deben llevar a cabo de manera individual; si es de observancia para el personal contratado por servicios profesionales por honorarios y prestación de servicios bajo el régimen de subcontratación la aplicación de los Códigos de Ética y Conducta, así como las Reglas de Integridad; qué procede si la persona que interpone una queja no se presenta a ratificar los dichos y hechos; y el tratamiento que se debe dar a las quejas turnadas por otras áreas. -----
- Adicionalmente, se consideraron los Acuerdos y experiencias en el CEPCI y Subcomité Permanente. -----

IV. Actualización del Mecanismo para recibir, atender y dar seguimiento a los casos de quejas por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad. -----

No habiendo ningún comentario u observación, se dio por aprobado. -----

V. Actualización de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social. -----

No habiendo ningún comentario u observación, se dieron por aprobadas. -----

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Lorena Madrazo Limón' and various initials.]

VI. Actualización de las Bases de Creación, Operación y Funcionamiento de los Subcomités Permanentes y/o Temporales. -----

No habiendo ningún comentario u observación, se dieron por aprobadas. -----

VII. Ratificación del Código de Conducta de la SEDESOL. -----

No habiendo ningún comentario u observación, se dio por ratificado. -----

VIII. Aprobación del Programa Anual de Trabajo 2018. -----

Se aprobó el Programa Anual de Trabajo 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el cual se integra de los siguientes objetivos: -----

Evaluación del Cumplimiento

1. Notificar la aprobación del Informe Anual de Actividades (IAA) 2017 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) a través del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética (SSECCOE). -----
2. Mantener actualizadas las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI y someterlas a la aprobación de sus miembros. -----
3. Contar con un Programa Anual de Trabajo (PAT) 2018. -----
4. Definir los indicadores que permitan evaluar el Cumplimiento y Desempeño del CEPCI. ---
5. Ratificar el Código de Conducta de la SEDESOL y someterlo a la aprobación de los miembros del CEPCI. -----
6. Mantener actualizado el Mecanismo para someter quejas, el cual incluye el Procedimiento y el Protocolo de la SEDESOL, así como someterlo a aprobación de los miembros del CEPCI. -----
7. Promover que los servidores públicos en activo contesten el cuestionario electrónico sobre temas de la UEIPPCI. -----
8. Contar con un CEPCI eficaz y eficiente en la SEDESOL. -----

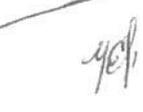
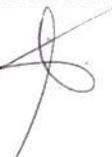
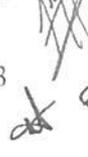
Evaluación del Desempeño -----

1. Impulsar cursos de capacitación en coordinación con las áreas de la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia, la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General Adjunta de Igualdad Género en temas relacionados con los Códigos de Ética y Conducta. -----
2. Dar a conocer el comportamiento ético de los servidores públicos y el funcionamiento y operación del CEPCI. -----
3. Determinar mecanismos que permitan prevenir actos de corrupción y conflictos de interés. En los cuales se considerarán aquellas acciones registradas en el Programa de Trabajo de Control Interno que se vinculen en la mejora de procesos para prevenir actos de corrupción y conflictos de interés, relacionados con los valores establecidos en el Código de Conducta de la SEDESOL. -----
4. Atender las quejas recibidas por el posible incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta de la Secretaría. -----
5. Vincular las actividades del CEPCI con aquellas promovidas por la UEIPPCI. -----































IX. Atención a las quejas recibidas.

La Secretaria Ejecutiva suplente informó que el Subcomité Permanente, realizó el análisis de las declaraciones y pruebas presentadas vinculadas a las quejas procedentes con folio Q/014/2017, Q/019/2017 y Q/001/2018, por lo que se sometieron a consideración del CECPI para su visto bueno las siguientes recomendaciones:

a) Delegación Federal de la SEDESOL en el estado de Durango (Q/014/2017).

Recomendación para el responsable:

- 1. Fomentar un Clima Organizacional adecuado dentro de la Institución.
- 2. Hacer cumplir a sus subordinados con su horario de trabajo.
- 3. Participar en los cursos de capacitación sobre clima organizacional.
- 4. Apoyar a la Subdelegada Administrativa en la aplicación del Cuestionario del Código de Conducta.

Recomendación para la Quejosa:

- 1. Fomentar un Clima Organizacional adecuado dentro de la Institución.
- 2. Cumplir con su horario de trabajo.
- 3. Participar en los cursos de capacitación sobre clima organizacional.
- 4. Responder el Cuestionario del Código de Conducta.

Solicitud a la Subdelegada Administrativa:

- 1. Aplicar el Cuestionario de Código de Conducta al personal de la delegación con ayuda del Responsable de los hechos.
- 2. Coordinar un curso sobre Clima Organizacional.

b) Dirección General de Seguimiento.

La quejosa informó que se encuentra con licencia por titulación, por lo que se reprogramarán las entrevistas a los implicados a partir del 20 abril del año en curso.

c) Dirección General de Recursos Humanos.

Recomendación para el responsable:

- 1. Evitar cualquier tipo de comunicación o contacto con la quejosa.
- 2. Participar en los cursos de capacitación vinculados a los temas del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y entregar las constancias a la Secretaría Ejecutiva.
- 3. Apoyar en la aplicación del Cuestionario del Código de Conducta.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

Recomendación para la Dirección de Relaciones Laborales: -----

1. Vigilar que la quejosa o personal del área, no sean objeto de acoso sexual o alguna conducta que vulnere los Código de Ética y Conducta, las Reglas de integridad y/o el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual por parte del responsable o personal del área. -----
2. Salvaguardar en todo momento la confidencialidad de la quejosa o de cualquier persona que se encuentre involucrada con la presunta vulneración del Código de Conducta, como lo establece el Aviso de Privacidad que se encuentra en el Mecanismo, con la finalidad de evitar que se genere un ambiente hostil hacia los implicados. -----
3. Gire sus instrucciones a quien corresponda, a efecto de que se designe a un servidor público con el que la quejosa acuerde su trabajo, a fin de evitar que tenga contacto directo con el responsable, sin entorpecer las funciones propias del área. -----
4. Realizar mejoras al procedimiento del manejo de archivo. -----
5. Realizar un procedimiento de Actas de Hechos vinculadas con los Protocolos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, así como el de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación. -----

Recomendación a la Dirección General de Recursos Humanos: -----

1. Dar a conocer el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, mediante el vídeo emitido por la Secretaría de la Función Pública. -----
2. Aplicar el Cuestionario del Código de Conducta al personal de la Dirección General, con apoyo del responsable de los hechos. -----
3. Mejorar el área de archivo de modo que se cuente con cámaras, iluminación, limpieza, resguardo de la información, etc. -----
4. Salvaguardar en todo momento la confidencialidad de la quejosa o de cualquier persona que se encuentre involucrada con la presunta vulneración del Código de Conducta, como lo establece el Aviso de Privacidad que se encuentra en el Mecanismo, con la finalidad de evitar que se genere un ambiente hostil hacia los implicados. -----
5. Solicitar se informe al CEPCI sobre las acciones realizadas para prevenir que la quejosa sean objeto de acoso sexual o alguna conducta que vulnere los Código de Ética y Conducta, las Reglas de integridad y/o el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual por parte del responsable. -----

X. Asuntos Generales: -----

Se participó como ponente en la Segunda Reunión de Implementación del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación coordinado por la UEIPPCI y el CONAPRED (instituciones invitadas como modelo de la Administración Pública Federal: SEDESOL y Secretaría de Salud).

[Handwritten signatures and initials]



Derivado de ello, la Secretaría Ejecutiva se encuentra asesorando a otras dependencias sobre el Mecanismo de atención de las quejas recibidas por el Comité. -----

VII. Acuerdos. -----

Seguimiento de Acuerdos establecidos en la Primera Sesión Ordinaria de 2018:

No.	Acuerdo	Estatus
A/001/2018:	Se les hará llegar a los miembros del Comité el programa de capacitación relacionado con los temas del CEPCI, a cargo de la Dirección General de Recursos Humanos.	Se solicitó a la Dirección General de Recursos Humanos la incorporación de los temas del CEPCI en la Detección de Necesidades de Capacitación.
A/002/2018:	La Asesora de la UAGCT, se comprometió a enviar el programa de los cursos impartidos por la CONAPRED.	Atendido
A/003/2018:	La primera Sesión Ordinaria del Subcomité Permanente, se llevará a cabo el 30 de enero de 2018 a las 10:30 horas, notificándoles posteriormente el lugar en donde se llevará a cabo.	Atendido

Acuerdos establecidos en esta Sesión:

No.	Acuerdo
A/004/2018:	Actualización del Mecanismo para recibir, atender y dar seguimiento a los casos de quejas por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad.
A/005/2018:	Actualización de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social.
A/006/2018:	Actualización de las Bases de Creación, Operación y Funcionamiento de los Subcomités Permanentes y/o Temporales.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.



No.	Acuerdo
A/007/2018:	Ratificación del Código de Conducta de la SEDESOL.
A/008/2018:	Aprobación del Programa Anual de Trabajo 2018.
A/009/2018:	Emitir recomendaciones a los involucrados en la queja emitida en la Delegación Federal de la SEDESOL en el estado de Durango.
A/010/2018:	Reprogramar las entrevistas a los involucrados en la queja emitida en la Dirección General de Seguimiento.
A/011/2018:	Emitir recomendaciones a la DGRH, DRL y Responsable vinculados a la queja emitida en la Dirección General de Recursos Humanos.
A/012/2018:	Diseñar una campaña sobre la importancia de salvaguardar en todo momento la confidencialidad de los datos personales de los involucrados en una presunta vulneración del Código de Conducta, como lo establece el Aviso de Privacidad que se encuentra en el Mecanismo.
A/013/2018:	En todos los oficios relacionados con el CEPCI se deberá mencionar la importancia de salvaguardar la confidencialidad de los datos personales de los involucrados en una presunta vulneración del Código de Conducta, como lo establece el Aviso de Privacidad que se encuentra en el Mecanismo.

VIII. Cierre de sesión.

Siendo las 12:00 del 28 de marzo de 2018, se da formalmente por concluida la Segunda Sesión Ordinaria 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Firman para constancia los siguientes miembros del Comité.

FIRMAS

Christopher Valenzuela Ponce
Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo

Lorena Madrazo Limón
Secretaria Ejecutiva Suplente

Luis Iñaki Alberro Encinas
Dirección General, Miembro Titular

Miguel Ángel Rangel Garay
Dirección General Adjunta, Miembro Titular

Handwritten notes and signatures on the right margin, including initials like 'ca', '7', '10/10', and '7'.



Berenice Bonilla Rojas
Dirección de Área, Miembro Titular



Danelly Itzell Ayala Montilla
Subdirección de Área, Miembro Titular



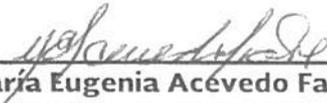
Elsa Vianney Adán Sánchez
Jefe de Departamento, Miembro Titular



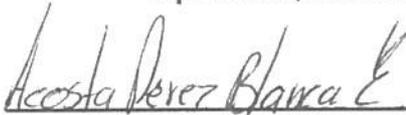
Alejandra Miroslava Amador Juárez
Enlace, miembro Titular



Nadja Adriana Acosta Álvarez
Operativo, miembro Titular



María Eugenia Acevedo Fabre
Operativo, miembro Titular



Blanca Estela Acosta Pérez
Operativo, miembro Titular

En calidad de Asesores firman para constancia:



Ramsés Iván Vladimir Parra Zavala
Asesor del Órgano Interno de Control

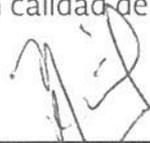


Mariana Gutiérrez Ramírez
Asesora de la Unidad del Abogado
General y Comisionado para la
Transparencia

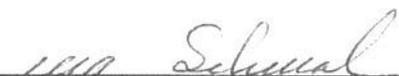


Luis Armando Martínez Barbosa,
Asesor de la Dirección General de Recursos
Humanos

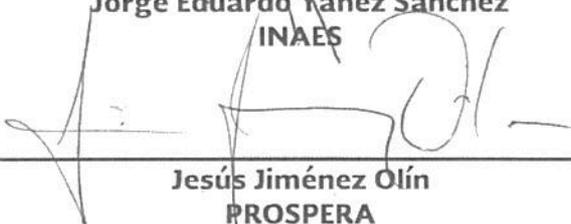
En calidad de Comisionados de Ética e Integridad firman para constancia:



Jorge Eduardo Yáñez Sánchez
INAES



María Amada Schmal y Peña
INDESOL



Jesús Jiménez Olín
PROSPERA





Anexo 3:
Oficio N°
SFP/UEIPPCI/419/D
GAEI/948/2018



Oficio N° SFP/UEIPPCI/419/DGAEI/ 948 / 2018

Ciudad de México, 5 de noviembre de 2018.

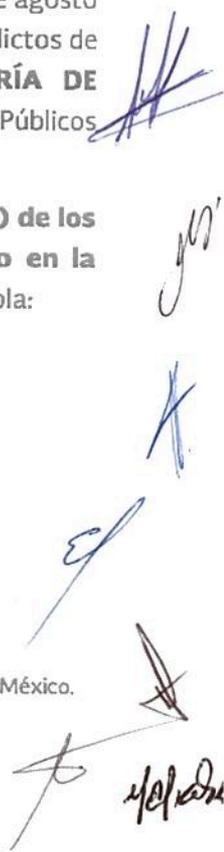
MTRA. LORENA MADRAZO
ENLACE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA SECRETARÍA DE
DESARROLLO SOCIAL
P R E S E N T E

Muy distinguida Maestra Madrazo:

Con fundamento en el artículo 29, fracción IX, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y en los artículos SEXTO, numerales 3, 6 y 12; así como SÉPTIMO y OCTAVO del "ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017; informo a usted que la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses, revisó la armonización del Código de Conducta (C.C.) de la **SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL**, en apego a lo establecido con el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.

Al respecto, esta Unidad observa que **los elementos previstos en el numeral 6, inciso c) de los Lineamientos Generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal**, han sido atendidos conforme se indica en la siguiente tabla:

SFDL/RFP





Versión 2018 del Código de Conducta incorporada al SSECCOE:	¿Se atiende?
<ul style="list-style-type: none"> • Prevé la obligatoriedad de su cumplimiento por parte de todas las personas que laboran o prestan sus servicios en el organismo, independientemente del esquema de contratación al que estén sujetas. 	SÍ
<ul style="list-style-type: none"> • Destaca los principios que deben observarse en el organismo. 	SÍ
<ul style="list-style-type: none"> • Incluye valores cuya observancia resulta relevante en la dependencia o entidad. 	SÍ
<ul style="list-style-type: none"> • Incorpora Reglas de Integridad institucional 	SÍ
<ul style="list-style-type: none"> • Incorpora un glosario que incluye conceptos del Código de Conducta. 	SÍ
<ul style="list-style-type: none"> • Hace uso de lenguaje incluyente y claro. 	SÍ

Finalmente, hago de su conocimiento que, para cualquier orientación o duda puede comunicarse con el Licenciado Enrique Villalobos Parra, en el correo electrónico: evillalobos@funcionpublica.gob.mx.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

LIC. GERARDO BASTIDA SANMIGUEL
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO
DE CONFLICTOS DE INTERESES

En suplencia del Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, con fundamento en los artículos 18 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 105 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, así como del Oficio número SFP/UEIPPCi/419/0731/2016 de fecha 01 de noviembre de 2018.

SHDL/RN

[Handwritten notes and signatures on the right margin]



**Anexo 4:
Cédula de
Evaluación del
Desempeño 2018
para pronta
referencia**



Secretaría de Desarrollo Social <<SEDESOL>>

Evaluación del Cumplimiento 2018		
Elemento a evaluar		Puntos
(IAA 2017) Informe Anual de Actividades 2017 o (INTEGRACIÓN) Acta de Integración	 	15
(BASES) Bases de Integración, Organización y Funcionamiento		10
(PAT) Programa Anual de Trabajo		15
(INDICADORES) Indicadores de cumplimiento		5
(CÓDIGO) Emitir o actualizar el Código de Conducta		15
(PROCEDIMIENTO) Procedimiento para presentar Denuncias		10
(PROTOCOLO) Protocolo para atender Denuncias		10
(CUESTIONARIOS ELECTRÓNICOS) * Invitaciones a contestar cuestionarios		10
(GESTIÓN) * Gestión del CEPCI		10
TOTAL		100

* La presente **Cédula Definitiva de Evaluación del Cumplimiento 2018**, se emite con carácter preliminar a efecto que, dentro de los **cinco días hábiles posteriores a la fecha de envío**, el CEPCI pueda solicitar la aclaración y, en su caso, corrección de cualquiera de los aspectos evaluados, mediante el aporte de las evidencias de que disponga para acreditar su adecuada y oportuna realización.

Para cualquier aclaración o duda, por favor comuníquese con: Lic. Enrique Isaías Villalobos Parra (evillalobos@funcionpublica.gob.mx).

Fecha de generación: miércoles, 21 de noviembre de 2018
Hora de actualización: 11:04 a. m.










Anexo 5

Consulta 1 y 2

MÉXICO

SEDESOL

ACUSE



006816

OM/DGPEO/400/414/ 1224 /2017

Ciudad de México, a 13 de diciembre de 2017.

Luis García López-Guerrero
Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.
Secretaría de la Función Pública.
Presente.

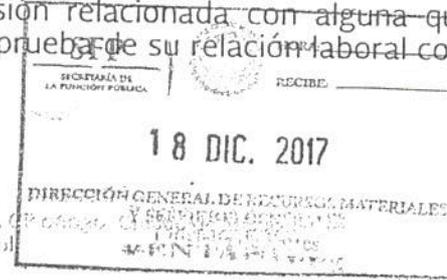
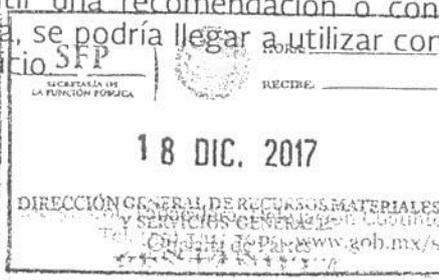
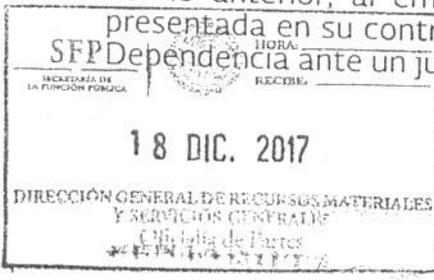


Con la finalidad de continuar con la adecuada operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Desarrollo Social, me permito realizar las siguientes consultas:

- Con base en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, **se solicitan los criterios específicos sobre el manejo de los datos personales de las personas denunciadas que concluyeron en una recomendación** firmada por el Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) o su suplente, para presentar las versiones públicas como lo establece el inciso I) del numeral 9. *Presidencia y Secretaría Ejecutiva. De la persona a cargo de la Secretaría EJECUTIVA del ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (22 de agosto de 2017); y*
- Definir si la observancia de los Códigos de Ética y Conducta, así como de las Reglas de Integridad también corresponde a las personas contratadas como prestadoras de servicios profesionales por honorarios (honorarios) y prestación de servicios bajo el régimen de subcontratación (outsourcing), así como al personal que labora en plazas de carácter eventual, debido a que se han recibido quejas en contra de personas contratadas bajo estos regímenes.

Lo anterior, de conformidad con los artículos 2 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; artículos 65, fracción IX y 69 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; artículos 1, 8 y 15-A de la Ley Federal del Trabajo; artículo 3 fracción VII de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público; artículos 32, 34, fracciones VI y VII y 131 fracción IV del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; artículo 2615 del Código Civil Federal; y numerales 103, 139 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.

Por lo anterior, al emitir una recomendación o conclusión relacionada con alguna queja presentada en su contra, se podría llegar a utilizar como prueba de su relación laboral con la Dependencia ante un juicio.



Handwritten signatures and initials on the right margin.



Finalmente, le comunico que el día de 11 de diciembre del presente se recibió un oficio en el que se agradece la participación de las dependencias y entidades del Gobierno Federal que enviaron alguna Buena Práctica en la Campaña "Compartiendo Buenas Prácticas en Ética e Integridad", sin embargo, esta Secretaría no fue considerada a pesar de que remitió el Mecanismo de atención de quejas de la Secretaría de Desarrollo Social vía correo electrónico con fecha 11 de septiembre del 2017, se reenvió el 10 de octubre y se reiteró dicha entrega durante la reunión sostenida con funcionarios de esa Unidad que tuvo lugar el pasado 23 de ese mismo mes, durante la cual se estimó a considerar nuestra aportación. Se adjunta historial de correos para pronta referencia.

Agradezco de antemano su apoyo y quedo en espera de su respuesta.

Atentamente
La Presidenta Suplente y Secretaria Ejecutiva del
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés


Julieta Becerril-Ramírez

C.c.p. Rodrigo Alejandro Nieto Enriquez.- Oficial Mayor y Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.- Conocimiento.
Enrique E. Herrera Suárez.- Director General de Recursos Humanos.- Conocimiento.
Salvador Hernández Díaz de León.- Dirección General Adjunta de Planeación y Diseño, Implementación, y Evaluación de Políticas de Ética Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés en la SFP.- Conocimiento.
Lorena Madrazo Limón.- Secretaria Ejecutiva Suplente y Directora de Calidad.- Conocimiento.
Roberto Pérez Paredes.- Director de Evaluación en Materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP.- Conocimiento.
Elisa Suárez Bellido.- Directora de Planeación y Diseño de Políticas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la SFP.- Conocimiento.

JBR/CAPD/LML/GETO

SFP

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



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

Oficio N° SFP/UEIPPCI/4190080/2018

Ciudad de México, 12 de enero de 2018

MTRA. JULIETA BECERRIL RAMÍREZ
DIRECTORA GENERAL DE PROCESOS Y ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES
PRESIDENTA SUPLENTE Y SECRETARIA EJECUTIVA
 Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
 Presente

Me refiero a su oficio OM/DGPEO/400/414/1224/2017 de fecha 13 de diciembre de 2017 y recibido en las oficinas de esta Unidad el 19 de dicho mes y año y, por medio del cual, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social (CEPCI-SEDESOL), plantea diversas consultas con la finalidad de poder continuar con su adecuada operación.

Al respecto nos permitimos emitir las siguientes sugerencias y recomendaciones:

1. *Criterios específicos sobre el manejo de los datos personales de las personas denunciadas que concluyeron en una recomendación para la presentación de las versiones públicas en términos de lo previsto en el numeral 9, Presidencia y Secretaría Ejecutiva, De la persona a cargo de la Secretaría Ejecutiva del Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.*

RESPUESTA DE LA UNIDAD: Al respecto, hago de su conocimiento el pronunciamiento emitido por la Dirección General de Transparencia de la Secretaría de la Función Pública con relación a este punto.

La persona servidora pública que ejerza las funciones de Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés —en los términos del inciso 1) del apartado correspondiente en el numeral 9 de los Lineamientos—, “..se encargará de difundir los acuerdos, observaciones y recomendaciones que establezca el Comité, atender las solicitudes de acceso a la información pública, adoptar las medidas de seguridad, cuidado y protección de datos personales y evitar el uso o acceso a los mismos”.

En ese sentido, conforme a lo establecido en el artículo 6 Constitucional, la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados en el ámbito federal, es pública, y accesible a cualquier persona.

Insurgentes Sur 1735, Col. Guadalupe Inn, Del. Álvaro Obregón, Ciudad de México, C.P. 01020
 Tel.: (55)2000 3000 www.gob.mx/sfp

S.H.D.L./E.S.B./R.M.P./D.S.F.



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



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

Oficio N° SFP/UEIPPCI/4190080 /2018

Por lo tanto, al ser los Comités órganos conformados por personas servidoras públicas, se estima que sus actuaciones están regidas por los principios de transparencia y máxima publicidad; esto, aunado que, su objetivo se dirige a mejorar los principios de ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional de las dependencias y entidades en las que se encuentren constituidos.

Sin embargo, no debe pasar por alto que la transparencia y acceso a la información, se encuentran limitadas por un estricto régimen de excepciones, como son las reservas y la confidencialidad de la información; siendo esta segunda categoría la que comprende, precisamente, la protección de los datos personales.

Al respecto, con la entrada en vigor de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, se consolidó la obligación de proteger los datos personales en posesión de cualquier autoridad, mediante la regulación su debido tratamiento.

En ese sentido, la norma en comento establece los límites al tratamiento de los datos personales, el cual debe ajustarse a los principios de licitud y finalidad, entre otros, de los que se entiende:

- Licitud: Que el tratamiento sea acorde las facultades o atribuciones que la normatividad aplicable le confiera al responsable.
- Finalidad: Que los datos personales sean tratados para los fines que fueron recabados.

Señalado lo anterior, debe considerarse que parte de los trabajos de los Comités de Ética, es precisamente, la emisión de opiniones y recomendaciones por actos presuntamente contrarios o violatorios del Código de Ética, el Código de Conducta o las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Opiniones y recomendaciones, de las que se destaca, en principio, que no son vinculantes, y que se emiten por actos presuntamente contrarios o violatorios a las disposiciones correspondientes.

Por lo cual, se considera que si bien la captación de datos personales para la integración dentro de un archivo o expediente aperturado con motivo de una denuncia en materia de ética, conducta e integridad, es lícita; la divulgación de la los mismos, sean del denunciante, de terceros, e incluso del denunciado, no sería proporcional a la finalidad para la que se obtuvieron.

Ello, pues tratándose de determinaciones adoptadas sobre presunciones de hechos, lo que en sentido contrario podría entenderse como acontecimientos no comprobados o definitivos, podría derivar en una afectación a la imagen de una persona servidora pública; máxime, cuando

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]



de las normas aplicables, no se desprende con claridad si dichas recomendaciones tienen efectos jurídicos en contra de dichas personas, o sólo son un primer elemento para, en su caso, iniciar con alguna responsabilidad administrativa, en incluso, penal, en contra de quien resulte responsable.

En mérito de lo expuesto, se estima que los datos personales de los servidores públicos denunciados y cuyo procedimiento derivó en una recomendación, podrían permanecer con el carácter de confidenciales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 113, fracción I de la LFTAIP. Lo anterior en virtud de que, aunque el procedimiento del Comité de Ética haya finalizado en una recomendación, la divulgación del nombre de la persona servidora pública a la que se realiza una recomendación no abona a la rendición de cuentas de dicho órgano colegiado, sin embargo, con una versión pública se puede dar cuenta de su actuación, sin necesidad de vulnerar la esfera de la intimidad que pudiera proyectar datos relacionados con su psique, su comportamiento o perfiles de las personas servidoras públicas involucradas.

2. Definir si la observancia de los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad también corresponde a las personas contratadas como prestadoras de servicios profesionales por honorarios (honorarios) y prestación de servicios bajo el régimen de subcontratación (outsourcing), así como al personal que labora en plazas de carácter eventual, debido a que han recibido quejas en contra de personas contratadas bajo dichos regímenes. Lo anterior, tomando en consideración que la emisión de una recomendación o conclusión relacionada con una queja presentada en contra de alguna persona contratada bajo alguna de dichas modalidades podría considerarse como prueba de su relación laboral con la dependencia, en caso de juicio.

RESPUESTA DE LA UNIDAD: Esta Unidad manifiesta que, toda vez que el personal tercerizado o contratado por *outsourcing* no encuadra en la categoría de servidor público, no puede regirse por las disposiciones contenidas en los Códigos de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y en el de conducta de la secretaría en cuestión.

No obstante, consideramos importante que el actuar cotidiano de estas personas sea realizado con apego a normas o directrices que sean similares a las que debe seguir una persona servidora pública. Para ello, se recomienda que, en los contratos de prestación de servicios que firman tanto las empresas de *outsourcing* como el personal tercerizado que presta sus servicios a través de ellas, se repliquen los contenidos de los códigos aplicables a la Administración Pública Federal o bien, que se establezca una disposición que remita al código de ética de la empresa de que se trate y, que dicho código contenga las disposiciones que, en materia de valores y principios, rigen a las personas servidoras públicas.

De igual forma, se recomienda que las empresas de *outsourcing* cuenten con una política de integridad, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, pues con ello



estarían obligados a contar con mecanismos de denuncia adecuados para atender casos de violaciones a los códigos de ética y de conducta, entre otros.

A manera de referencia y, por la utilidad que pudiera representar, adjuntamos al presente oficio, el documento orientador, en materia de integridad, que elaboró la Unidad para el Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, por contar, dicha dependencia, con gran cantidad de personal tercerizado prestando servicios en sus instalaciones.

3. En lo que respecta a la campaña "Compartiendo buenas prácticas", es pertinente reconocer que se recibió del CEPCI-SEDESOL el documento "*Mecanismo de Atención de quejas*", lo cual se agradece de la manera más atenta. Cabe señalar que esta Unidad desarrolló un análisis que —con el fin de limitar la multiplicidad de aportes relativamente homogéneos—, privilegió a los que se estimaron como más innovadores o, en su caso, a las que se recibieron primero en tiempo. Por tal razón —sin menoscabo de la indudable calidad y sin descalificar la utilidad de los materiales que amablemente nos fueron compartidos—, en su momento no se estimó pertinente incorporarlos al universo de mejores prácticas. En todo caso, esta Unidad les extiende, al igual que a todos los CEPCI, la más cordial invitación para que en cualquier momento, si es de su interés, nos compartan los materiales que hayan desarrollado y que estimen útiles para su implementación en los demás Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

En espera de que la información proporcionada le sea de utilidad, le reitero todo el apoyo y la absoluta disponibilidad de la Unidad para resolver cualquier otra duda que pudiera presentarse con motivo de la operación del Comité y, aprovecho la ocasión para reconocer el excelente desempeño del comité de SEDESOL, mismo que se reflejó en la obtención del puntaje máximo en la evaluación de cumplimiento 2017.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL TITULAR**

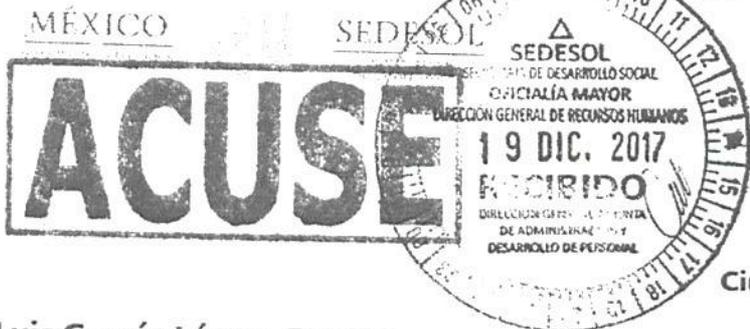
DR. LUIS GARCÍA LÓPEZ-GUERRERO

- C.C.P. **Dr. Eber Omar Betanzo Torres.** Subsecretario de la Función Pública. Para su conocimiento. Presente.
Mtro. Rodrigo Alejandro Nieto Enríquez. Oficial Mayor y Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Para su conocimiento
Lic. Enrique E. Herrera Suárez. Director General de Recursos Humanos. Mismo fin
Lic. Lorena Madrazo Limón. Secretaria Ejecutiva Suplente y Directora de Calidad. Mismo fin.



Anexo 5

Consulta 3 y 4



006816
OM/DGPEO/400/414/1224/2017

Ciudad de México, a 13 de diciembre de 2017.

Luis García López-Guerrero
Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.
Secretaría de la Función Pública.
Presente.



Con la finalidad de continuar con la adecuada operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Desarrollo Social, me permito realizar las siguientes consultas:

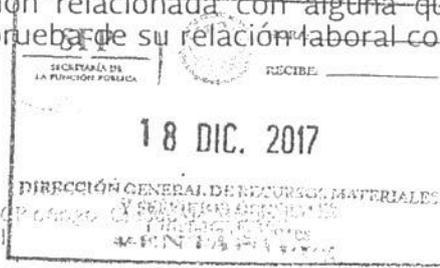
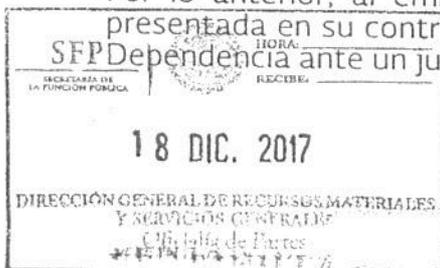
- Con base en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, **se solicitan los criterios específicos sobre el manejo de los datos personales de las personas denunciadas que concluyeron en una recomendación** firmada por el Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) o su suplente, para presentar las versiones públicas como lo establece el inciso l) del numeral 9. *Presidencia y Secretaría Ejecutiva. De la persona a cargo de la Secretaría EJECUTIVA del ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (22 de agosto de 2017); y*
- Definir si la observancia de los Códigos de Ética y Conducta, así como de las Reglas de Integridad también corresponde a las personas contratadas como prestadoras de servicios profesionales por honorarios (honorarios) y prestación de servicios bajo el régimen de subcontratación (outsourcing), así como al personal que labora en plazas de carácter eventual, debido a que se han recibido quejas en contra de personas contratadas bajo estos regímenes.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Lo anterior, de conformidad con los artículos 2 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; artículos 65, fracción IX y 69 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; artículos 1, 8 y 15-A de la Ley Federal del Trabajo; artículo 3 fracción VII de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público; artículos 32, 34, fracciones VI y VII y 131 fracción IV del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; artículo 2615 del Código Civil Federal; y numerales 103, 139 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.

[Handwritten notes on the right margin: 'con', 'com']

Por lo anterior, al emitir una recomendación o conclusión relacionada con alguna queja presentada en su contra, se podría llegar a utilizar como prueba de su relación laboral con la Dependencia ante un juicio.





Finalmente, le comunico que el día de 11 de diciembre del presente se recibió un oficio en el que se agradece la participación de las dependencias y entidades del Gobierno Federal que enviaron alguna Buena Práctica en la Campaña "Compartiendo Buenas Prácticas en Ética e Integridad", sin embargo, esta Secretaría no fue considerada a pesar de que remitió el Mecanismo de atención de quejas de la Secretaría de Desarrollo Social vía correo electrónico con fecha 11 de septiembre del 2017, se reenvió el 10 de octubre y se reiteró dicha entrega durante la reunión sostenida con funcionarios de esa Unidad que tuvo lugar el pasado 23 de ese mismo mes, durante la cual se estimó a considerar nuestra aportación. Se adjunta historial de correos para pronta referencia.

Agradezco de antemano su apoyo y quedo en espera de su respuesta.

Atentamente
La Presidenta Suplente y Secretaria Ejecutiva del
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés


Julieta Becerril-Ramírez

C.c.p. Rodrigo Alejandro Nieto Enríquez. - Oficial Mayor y Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. - Conocimiento.
Enrique E. Herrera Suárez.- Director General de Recursos Humanos.- Conocimiento.
Salvador Hernández Díaz de León.- Dirección General Adjunta de Planeación y Diseño, Implementación, y Evaluación de Políticas de Ética Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés en la SFP.- Conocimiento.
Lorena Madrazo Limón.- Secretaria Ejecutiva Suplente y Directora de Calidad.- Conocimiento.
Roberto Pérez Paredes.- Director de Evaluación en Materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP.- Conocimiento.
Elisa Suárez Bellido.- Directora de Planeación y Diseño de Políticas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la SFP.- Conocimiento.

JBR/CAPD/LML/GETO

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

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

Oficio No. SFP/UEIPPCI/419/ **0183** /2018

Ciudad de México, a 3 de abril de 2018.

MTRA. JULIETA BECERRIL RAMÍREZ
DIRECTORA GENERAL DE PROCESOS Y ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES
PRESIDENTA SUPLENTE Y SECRETARIA EJECUTIVA
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
P R E S E N T E.



Me refiero a su oficio OM/DGPEO/400/414/0137/2018, de 29 de enero de 2018, mediante el cual consulta a esta Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, si el Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad, resultan aplicables a:

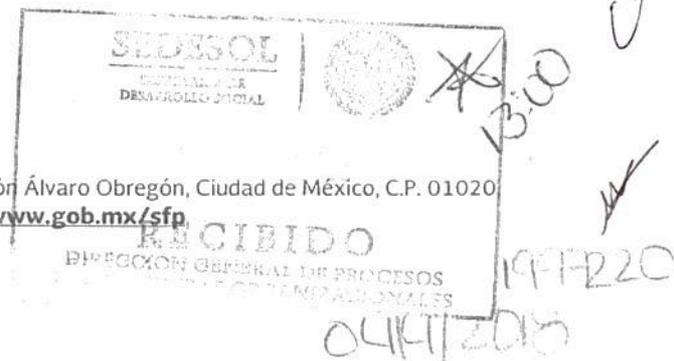
- Personal contratado como prestadores de servicios profesionales por honorarios Capítulo 1000, como lo establece el artículo 69 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; y
- Personal contratado con plazas de carácter eventual de conformidad con el Artículo 32 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria."

Sobre el particular, con fundamento en la fracción IX del artículo 29 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, se procede a dar respuesta a su consulta en los siguientes términos:

I. CONSIDERACIÓN PREVIA

El 6 de marzo de 2018, la Dirección General de Organización y Remuneración de la Administración Pública Federal, adscrita a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de esta Secretaría, mediante oficio SSFP/408/DGOR/0343/2018, emitió respuesta a la consulta formulada por el Lic. Christopher Valenzuela Ponte, Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social, en relación a si se reputan como servidores públicos, los prestadores de servicios profesionales por honorarios, señalando que:

Insurgentes Sur No. 1735, Piso 9, Colonia Guadalupe Inn, Delegación Álvaro Obregón, Ciudad de México, C.P. 01020
Tel.: (55) 2000 3000, ext. 1502 www.gob.mx/sfp



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



(...)

La Ley General de Responsabilidades Administrativas define como Servidores Públicos: "Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local".

Lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se establece:

"Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos y omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones".

De la misma forma, el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010. Última reforma publicada DOF 6 de abril de 2017, define como **Servidor público** "Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal".

Por lo anterior, los prestadores de servicios profesionales por honorarios, no están contemplados como servidores públicos.

(...)

II. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUCTA Y REGLAS DE INTEGRIDAD A LOS PRESTADORES DE SERVICIOS PROFESIONALES POR HONORARIOS

El Artículo Segundo del 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 Prevención de Conflictos de Interés (DOF: 20/08/2015, 2/09/2016 y 22/08/2017), establece que: "El Código de Ética, las Reglas de Integridad y los Lineamientos generales, **regirán la conducta de los servidores públicos al servicio de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal**".

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Asimismo, conforme al 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, se prevé que: *"Tomando en cuenta los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad, el Comité elaborará la propuesta de Código de Conducta que oriente **y de certeza plena a sus servidores públicos sobre el comportamiento ético** al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano, que prevengan conflictos de interés, y que delimiten su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y el cumplimiento de los planes y programas de la dependencia o entidad a la que pertenecen, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción"*.

En este sentido, visto el criterio citado en el apartado anterior por el que la Dirección General de Organización y Remuneración de la Administración Pública Federal, de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de esta Secretaría, destaca que los prestadores de servicios profesionales por honorarios, no se reputan como servidores públicos, se concluye que el Código de Ética, el Código de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), así como las Reglas de Integridad, **no resultan aplicables a los prestadores de servicios por honorarios, y en consecuencia, al personal de carácter eventual**.

Lo anterior, para los efectos que correspondan, sin que el contenido de esta consulta resulte vinculante o prejuzgado para la resolución de un caso concreto.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL TITULAR DE LA UNIDAD**

DR. LUIS GARCÍA LÓPEZ GUERRERO

C.c.p.: **Dr. Eber Omar Betanzos Torres** - Subsecretario de la Función Pública. Para su superior conocimiento.

GBS/JCSL

جہاز

Handwritten marks and scribbles in the top left corner.

Consulta 5

Anexo 5

Primera Sesión Ordinaria 2019
31 de enero de 2019

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés



De: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: viernes, 2 de febrero de 2018 05:30 p. m.
Para: Lorena Madrazo Limon
CC: Gabriela Coral Torres Ortiz; Sánchez Flores, Consuelo Diana; Hernández Díaz de León
Asunto: RE: Consulta sobre ratificación de denuncia

Estimada Lorena,

Te saludo con mucho gusto. Espero este correo te encuentre muy bien.

En seguimiento a tu amable consulta, te informo que en términos del numeral 7 de los Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, el Comité de consideración que existe probable incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o el Código de Conducta, **entrevistará a la persona servidora pública involucrada y de estimarlo necesario**, para allegarse de mayores elementos, **a los testigos y a la persona que presentó la denuncia.**

Por lo anterior y con la finalidad de garantizar la imparcialidad en la declaración sobre los hechos, el comité deberá entrevistar de manera individual a cada una de las partes a efecto de poder contar con los testimonios imparciales que permitan identificar vulneraciones al Código de Ética, de conducta o a las reglas de integridad.

En el caso específico si el denunciante llega acompañado de su líder sindical, el comité deberá entrevistar al denunciado de manera individual a fin de garantizar la confidencialidad de la información. Aunado a ello es importante precisar que la razón de que el denunciante sea entrevistado por el comité no implica que pueda considerarse una instancia judicial o administrativa seguida en forma de juicio o bien, procedimiento en el que se requiera defensa alguna por generar algún tipo de responsabilidad.

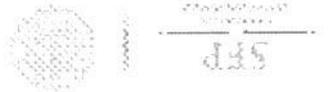
La naturaleza de los pronunciamientos que emite el comité no son vinculantes y únicamente van encaminados a mejorar el clima organizacional de la dependencia o entidad correspondiente.

Finalmente, te comento que, en el supuesto de que el líder sindical desee rendir testimonio podrá hacerlo siempre y cuando haya conocido de los hechos, en calidad de testigo.

Saludos cordiales y quedo pendiente de cualquier información adicional que llegases a requerir

ELISA SUÁREZ BELLIDO

Directora de Planeación y Diseño
Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses
Secretaría de la Función Pública
Tel. 2000-1066
esuaraz@funcionpublica.gob.mx



De: Lorena Madrazo Limon [mailto:lorena.madrazo@sedesol.gob.mx]
Enviado el: jueves, 1 de febrero de 2018 06:38 p. m.

Para: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>
CC: Gabriela Coral Torres Ortiz <gabrieला.torres@sedesol.gob.mx>
Asunto: Consulta sobre ratificación de denuncia

Estimada Elisa

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.

En caso de que se lleguen a presentar quejas por parte del personal inscrito a algún sindicato de la SEDESOL y que su respectivo sindicato le apoye a redactar y/o presentar dicha queja, que sucede si al citar a la persona sindicalizada para ratificar su queja llega acompañado de su líder sindical, puede realizar su ratificación acompañada o de manera individual.

Agradezco de antemano tu apoyo y aprovecho para enviarte un cordial saludo.

LORENA MADRAZO LIMÓN

SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRECTORA DE CALIDAD

Paseo de la Reforma 58, piso 10, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México

(55) 5141 7900, ext. 55138

lorena.madrado@sedesol.gob.mx

Handwritten marks: a blue 'X', a blue arrow pointing up and right, and a blue scribble.

Handwritten marks: a blue scribble and a blue checkmark.

A
B
P

Consulta 6

Anexo 5

Primera Sesión Ordinaria 2019
31 de enero de 2019

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés



De: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: martes, 6 de febrero de 2018 05:17 p. m.
Para: Lorena Madrazo Limon
CC: Cesar Augusto Priego Dionisio; Gabriela Coral Torres Ortiz; Consuelo Diana

Asunto: RE: Consulta en relación a las Entidades Sectorizadas de la SEDESOL

Estimada Lorena

Te saludo con mucho gusto. Espero este correo te encuentre muy bien.

En seguimiento a tu amable correo electrónico te informo que, en el supuesto de que existan miembros que incurran en algún tipo de conflicto de interés para conocer de las denuncias, el comité solicitará que dichas personas se excusen del conocimiento de la misma, debiendo conocer la persona suplente para poder contar con el quorum necesario.

En caso de que los suplentes también se encuentren en una situación de conflictos de intereses el Comité de SEDESOL podría buscar enviar representantes de manera tal que pudiera conformarse el quorum suficiente.

Quedo pendiente de cualquier duda o pregunta adicional que pudiera llegar a presentarse

Saludos cordiales

ELISA SUÁREZ BELLIDO

Directora de Planeación y Diseño
Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses
Secretaría de la Función Pública
Tel. 2000-3000 Ext. 1066
esuaraz@funcionpublica.gob.mx



De: Lorena Madrazo Limon [mailto:lorena.madrazo@sedesol.gob.mx]
Enviado el: viernes, 2 de febrero de 2018 12:09 p. m.

Para: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>
CC: Cesar Augusto Priego Dionisio <cesar.priego@sedesol.gob.mx>; Gabriela Coral Torres Ortiz <gabrielatorres@sedesol.gob.mx>

Asunto: Consulta en relación a las Entidades Sectorizadas de la SEDESOL

Estimada Elisa

Hago de tu conocimiento, que el día de ayer se tuvo reunión con el Sector Desarrollo Social, en donde algunas de las sectorizadas me comentaron que tienen estructuras muy pequeñas y se han presentado algunos casos de conflictos de interés dentro de sus CFCI's. Esto debido a que se han presentado algunas quejas en contra de una persona del área de adscripción de algunos miembros temporales, los cuales se han tenido que retirar para poder llevar a cabo la sesión y análisis correspondiente, quedando sin el quorum suficiente para poder continuar con sus funciones.

En este sentido, ¿la SEDESOL como cabeza de sector podemos apoyarlos de alguna manera a través de nuestro CFCI, sin que ellos dejen de tener sus Comités? En caso de que se pueda,

¿cómo se debe de hacer?

~~Handwritten signature~~

Agradezco de antemano tu apoyo y aprovecho para enviarte un cordial saludo.

LORENA MADRAZO LIMÓN

SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRECTORA DE CALIDAD

Paseo de la Reforma 51, piso 10, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México

(55) 5141 7900, ext. 55138

lorena.madrazo@sedesol.gob.mx 44 - Dirección General de Planeación y Estrategia - Conmemorativa

SEDÉSOL



SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRECTORA DE CALIDAD

~~Handwritten signature~~
~~Handwritten signature~~
~~Handwritten signature~~
~~Handwritten signature~~

~~Handwritten signature~~
~~Handwritten signature~~

Handwritten marks and scribbles in the top left corner.

Consulta 7, 8 y 9

Anexo 5

De: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: Jueves, 22 de febrero de 2018 11:18 a. m.
Para: Lorena Madrazo Limon; ueepci
CC: Cesar Augusto Priego Dionisio; Gabriela Coral Torres Ortiz; Jesús Emmanuel Sánchez Rivas; Sánchez Flores, Consuelo Diana; Hernández Díaz de León Salvador
Asunto: RE: Consulta relacionada a los Protocolos de HS y AS y Discriminación
Datos adjuntos: Com_Capacitación_Certificación.pdf

Estimada Lorena,

Te saludo con gusto. Espero este correo te encuentre muy bien

En seguimiento a tu amable consulta te informo lo siguiente:

1.- ¿Cuentan con algún documento o catálogo en el que se pueda consultar alguna guía de las conductas que son características de: acoso sexual, hostigamiento sexual, acoso laboral y/o violencia laboral; para que el CEPCI y el Subcomité Permanente, puedan determinar la procedencia de estas quejas, considerando que no son especialistas en estas materias?

RESPUESTA: En materia de acoso y hostigamiento sexual, la Secretaría de la Función Pública publicó la regla de integridad "Comportamiento Digno" que contiene un catálogo de conductas que configuran acoso u hostigamiento sexual. El contenido de dicha regla podrás consultarlo en la siguiente liga: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016

En materia de discriminación podrán asesorarse con el CONAPRED, en específico con:

Lic. Carlos Eduardo Salgado Ballesteros
 Prestador de Servicios Profesionales
 Subdirección de Medidas Administrativas
 Dirección de Quejas
 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
 Dante 14, 5° piso
 Anzures, C.P. 11590
 México, Distrito Federal
 Tel. (55) 52 62 14 90 Ext. 5461
mediascs@conapred.org.mx

Finalmente y en lo concerniente al acoso laboral y/o violencia laboral, la Unidad se encuentra analizando la instancia conducente para poder emitir algún instrumento guía en la materia.

2.- ¿Se tiene algún convenio con asociaciones, instituciones y/o organismos que proporcionen atención psicológica, legal, etc. a las víctimas de acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación, acoso laboral y/o violencia laboral, para que apoyen a las presuntas víctimas de las dependencias y entidades del Gobierno Federal?, independientemente de si desean levantar una denuncia ante el Ministerio Público o no.

RESPUESTA: La Secretaría de la Función Pública no cuenta con convenio alguno en la materia; sin embargo tomamos nota de la necesidad que identificó el Comité de SEDESOL para poder realizar acciones encaminadas a fortalecer el aspecto de apoyo psicológico y legal, a las víctimas de acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación.

3.- Debido a que en ninguno de los protocolos se proporcionan insumos para que los servidores públicos que fueron designados como Personas Asesoras y/o Consejeras, puedan realizar de manera adecuada la atención y orientación a las presuntas víctimas, aunado a la revisión de varios documentos relacionados a estos temas, se requiere que tengan conocimiento de las leyes y cuenten con herramientas psicológicas para poder llevar a cabo sus funciones, ya que los cursos impartidos por el INMUJERES y el CONAPRED no los proporcionan.

Por lo anterior, ¿se tiene contemplada alguna capacitación para que las Personas Asesoras y/o Consejeras, así como los integrantes del CEPCL desarrollen dichos conocimientos?

RESPUESTA: Tanto en INMUIERES como el CONAPRED han puesto a disposición sus materiales de capacitación para las personas asesoras y consejeras. En lo concerniente al INMUIERES, se adjunta el último comunicado que emitió vinculado con la capacitación. En lo relativo al CONAPRED, es el Consejo el que conforma los grupos para la capacitación virtual a su cargo. El Lic. Carlos Eduardo Salgado Ballesteros podrá proporcionarte mayor información al respecto.

De igual forma se espera que, en próximos días se realice un segundo evento de capacitación en el marco del PROTOCOLO de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación. En cuanto tengamos la fecha precisa, se las haremos saber con gusto.

Cualquier duda o pregunta adicional me reitero tus órdenes

Saludos cordiales

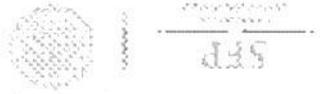
ELISA SUÁREZ BELLIDO

Directora de Planeación y Diseño
Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses

Secretaría de la Función Pública

Tel. 2000-3000 Ext. 1066

esuares@funcionpublica.gob.mx



De: Lorena Madrazo Limon [<mailto:lorena.madrazo@sedesol.gob.mx>]
Enviado el: miércoles, 21 de febrero de 2018 01:36 p. m.

Para: Suárez Bellido, Elisa <esuares@funcionpublica.gob.mx>; ueepci <ueepci@funcionpublica.gob.mx>
CC: Cesar Augusto Priego Dionisio <cesar.priego@sedesol.gob.mx>; Gabriela Coral Torres Ortiz <gabriela.torres@sedesol.gob.mx>; Jesús Emmanuel Sánchez Rivas <jesus.sanchez@sedesol.gob.mx>

Asunto: Consulta relacionada a los Protocolos de HS y AS y Discriminación

Estimada Elisa:

Con el objetivo de realizar una adecuada dictaminación sobre la procedencia de quejas relacionadas con conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación, acoso laboral y/o violencia laboral, la SEDESOL está actualizando el Protocolo y el Procedimiento para la Atención de Quejas (que en la SEDESOL tenemos integrado en un documento denominado Mecanismo para la atención de quejas y/o denuncias por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta, así como de las Reglas de Integridad), las Bases de Integración, Operación y Funcionamiento tanto del CEPCL como de los Subcomités Permanente y Temporales, por lo que te hago las siguientes consultas:

1.- ¿Cuentan con algún documento o catálogo en el que se pueda consultar alguna guía de las conductas que son características de: acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación, acoso laboral y/o violencia laboral; para que el CEPCL y el Subcomité Permanente, puedan determinar la procedencia de estas quejas, considerando que no son especialistas en estas materias?

2.- ¿Se tiene algún convenio con asociaciones, instituciones y/o organismos que proporcionen atención psicológica, legal, etc. a las víctimas de acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación, acoso laboral y/o violencia laboral, para que apoyen a las presuntas víctimas de las dependencias y entidades del Gobierno Federal?, independientemente de si desean levantar una denuncia ante el Ministerio Público o no.

Debido a que en ninguno de los protocolos se proporcionan insumos para que los servidores públicos que fueron designados como Personas Asesoras y/o Consejeras, puedan realizar de manera adecuada la atención y orientación a las presuntas víctimas, aunado a la revisión de varios documentos relacionados a estos temas, se requiere que tengan conocimiento de las leyes y cuenten con herramientas psicológicas para poder llevar a cabo sus funciones, ya que los cursos impartidos por el INMujeres y el CONAPRED no los proporcionan.
Por lo anterior, ¿se tiene contemplada alguna capacitación para que las Personas Asesoras y/o Consejeras, así como los integrantes del CEPCL desarrollen dichos conocimientos?

Recibe un cordial saludo.

LORENA MADRAZO LIMÓN

SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRECTORA DE CALIDAD

Faseo de la Reforma 51, piso 10, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México

(55) 5141 7900, ext. 55138

lorena.madrado@sedesol.gob.mx | lorena.madrado@sedesol.gob.mx | www.sedesol.gob.mx | www.sedesol.gob.mx

SEDESOL
SECRETARÍA DE
DESARROLLO SOCIAL



Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large blue scribble and several smaller initials.

Consulta 10

Anexo 5

Primera Sesión Ordinaria 2019
31 de enero de 2019

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

De: Hernández Díaz de León Salvador <shernandezd@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: martes, 15 de mayo de 2018 01:49 p. m.
Para: Lorena Madrazo Limon
CC: Cesar Augusto Priego Dionisio; Gabriela Coral Torres Ortiz; Jesús Emmanuel Sánchez Rivas; Suárez Bellido, Elisa
Asunto: RV: Consulta de Quejas en contra de personal contratado por Honorarios o Eventuales

Estimada Lorena,

Te saludo con gusto. Espero este correo te encuentre muy bien.

En seguimiento a tu amable consulta, te informo que tomando en consideración el carácter preventivo de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, cada vez que se les notifique una denuncia, éstos de conformidad con lo previsto en el numeral 6, inciso i, de los Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, deberán identificar las propuestas de mejora y de acciones para corregir y mejorar el clima organizacional a partir de la deficiencia identificada en la denuncia.

Entre dichas acciones de mejora se podrá recomendar al área correspondiente de SEDSOL que, al contratar a personal de honorarios o de carácter eventual se les solicite firmar una carta compromiso en la que se comprometan a observar, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, los valores y principios previstos en el Código de Conducta de SEDSOL y, que, en caso contrario, podrán ser sujetos a una denuncia que culminaría en la emisión de una recomendación por parte del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

En caso de que lo anterior no sea posible, el Comité podrá turnar las denuncias al Órgano Interno de Control para su conocimiento y para el trámite correspondiente.

En espera de que la información proporcionada te haya sido de utilidad, me reitero a tus órdenes para cualquier duda o pregunta adicional.

Saludos cordiales y excelente tarde



SALVADOR HERNÁNDEZ DÍAZ DE LEÓN
 Director General Adjunto de Planeación y Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés
 Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés
 SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
 TEL. (55) 2000-3000 EXT. 1069
 E-MAIL: shernandezd@funcionpublica.gob.mx

De: Lorena Madrazo Limon [mailto:lorena.madrazo@sedesol.gob.mx]
Enviado el: Jueves, 3 de mayo de 2018 08:08 p. m.

Para: Hernández Díaz de León Salvador <shernandezd@funcionpublica.gob.mx>; Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>

CC: Cesar Augusto Priego Dionisio <cesar.priego@sedesol.gob.mx>; Gabriela Coral Torres Ortiz <gabriela.torres@sedesol.gob.mx>; Jesús Emmanuel Sánchez Rivas <jesus.sanchez@sedesol.gob.mx>

Asunto: Consulta de Quejas en contra de personal contratado por Honorarios o Eventuales

Estimados Salvador y Elisa
 Presente

En relación al Oficio Núm. SFP/UEIPPCI/419/0183/2018, de fecha 03 de abril de 2018, signado por Luis García López Guerrero, Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses con el cual se da respuesta al diverso OM/DGPEO/400/414/0137/2018, de fecha 29 de enero de 2018, firmado por Julieta Becerril Ramírez, Directora General de Procesos y Estructuras Organizacionales y Presidente Suplente del CEPCI SEDESOL en aquel momento, respecto a las consultas referentes a que, si los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad son aplicables a los prestadores de servicios profesionales por honorarios y personal contratado con plazas de carácter eventual.

En razón de lo anterior, me permito solicitar su apoyo para que se comunique a esta Secretaría Ejecutiva, la manera en que se debe atender o a quién se deben remitir las quejas por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad que se lleguen a recibir en el CEPCI sobre prestadores de servicios profesionales por honorarios y personal contratado con plazas de carácter eventual, quienes apoyan en áreas administrativas y/o en la operación de los programas sociales.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

SEDOSOL
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



LORENA MADRAZO LIMÓN

SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRECTORA DE CALIDAD

Paseo de la Reforma 51, piso 10, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México

(55) 5141 7900, ext. 55138

lorena.madrado@sedesol.gob.mx - lorena.madrado@sedesol.gob.mx - www.sedesol.gob.mx

X

CP

X

X

CP

X

X

X

Handwritten marks and scribbles in the top left corner.

Consulta 11

Anexo 5

Primera Sesión Ordinaria 2019
31 de enero de 2019

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

De: Hernández Díaz de León Salvador <shernandezd@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: Jueves, 22 de marzo de 2018 07:35 p. m.
Para: Lorena Madrazo Limon
CC: Bastida San Miguel Gerardo
Asunto: Consulta de quejas enviadas por el OIC

Estimada Lorena,

Te saludo con gusto. En espera de que este correo te encuentre muy bien.

En seguimiento a tu amable consulta, te informo que con fundamento en lo previsto en el numeral 6, inciso i), de los Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés deberá formular observaciones y recomendaciones que podrán consistir en una propuesta de mejora y de acciones, para corregir y mejorar el clima organizacional, a partir de la deficiencia identificada en la denuncia de la que tome conocimiento el Comité.

En tal sentido, te informo que por tratarse de una denuncia presentada ante el Órgano Interno de Control (OIC), el Comité no deberá realizar el proceso completo de atención a la denuncia; sin embargo sí deberá identificar las áreas de oportunidad que podrán atenderse por medio de la capacitación, sensibilización y difusión de los valores, principios o reglas de integridad transgredidas de manera tal, que pueda reforzarse la prevención de la reiteración de ese tipo de conductas al interior de la Secretaría de Desarrollo Social.

En cuanto a la solicitud del OIC de informarle sobre la atención que de el Comité a las denuncias que le fueron turnadas, te comento que, el Comité podrá dar cumplimiento a dicha solicitud con el listado de acciones que, en materia de prevención, se implementaron con el propósito de evitar la reiteración de conductas contrarias al Código de Conducta de la dependencia.

En espera de que la información proporcionada le haya sido de utilidad, me reitero a sus órdenes para cualquier duda o pregunta adicional que pudiera llegar a presentarse.

Saludos cordiales y quedo atento a cualquier duda o comentario.



SALVADOR HERNÁNDEZ DÍAZ DE LEÓN
 Director General Adjunto de Planeación y Diseño, Implementación y Evaluación
 de Políticas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés
 Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés
 SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
 TEL. (55) 2000-3000 EXT. 1069
 E-MAIL: shernandezd@funcionpublica.gob.mx

De: Lorena Madrazo Limon [mailto:lorena.madrazo@sedesol.gob.mx]
Enviado el: viernes, 16 de marzo de 2018 12:19 p. m.

Para: Bastida San Miguel Gerardo <gbastida@funcionpublica.gob.mx>
CC: Christopher Valenzuela Ponce <christopher.valenzuela@sedesol.gob.mx>; Cesar Augusto Priego Dionisio <cesar.priego@sedesol.gob.mx>; RAMSES IVAN VLADIMIR PARRA ZAVALA <rasmes.parra@sedesol.gob.mx>; Gabriela Coral Torres Ortiz <gabriela.torres@sedesol.gob.mx>; ueepci <ueepci@funcionpublica.gob.mx>
Asunto: Consulta de quejas enviadas por el OIC

Buen Día Gerardo

Con la finalidad de tener una adecuada operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) en la Secretaría de Desarrollo Social, me permito realizar la siguiente consulta:

Toda vez que el Órgano Interno de Control (OIC) de la Secretaría de Desarrollo Social, ha turnado mediante oficio para atención del CEPCI varias quejas (se adjuntan para pronta referencia) en las cuales refieren hechos presuntamente relacionados con la conducta de varios servidores públicos, las cuales pueden presumirse faltas al Código de Conducta de la SEDESOL y solicita se le informe la atención de estas.

Derivado de lo anterior y conforme a la fracción I, artículo 49, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, ¿es procedente que el CEPCI duplique las acciones de análisis y evaluación de las quejas remitidas por el OIC o que trato se le debe dar a las mismas por este CEPCI?

Quedo en espera de tu respuesta y aprovecho para enviarte un cordial saludo.

LORENA MADRAZO LIMÓN

SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRECTORA DE CALIDAD

Paseo de la Reforma 51, piso 10, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México
 (55) 5141 7900 ext. 55138
 lorena.madrado@sedesol.gob.mx - 414 - lorena.madrado@sedesol.gob.mx - 414 - lorena.madrado@sedesol.gob.mx

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten marks]

Consulta 12

Anexo 5

*Primera Sesión Ordinaria 2019
31 de enero de 2019*

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

De: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: 13 de junio de 2018 06:12 p. m.
Para: Lorena Madrazo Limon; Hernández Díaz de León Salvador
CC: Hernández Díaz de León Salvador; Sánchez Flores, Consuelo Diana
Asunto: RE: Solicitud de apoyo para entrevistas relacionadas con el CEPCL

Estimada Lorena

Te saludo con gusto. Espero este correo te encuentre muy bien.

En seguimiento a tu amable consulta y por instrucciones del Director General Adjunto, Salvador Hernández Díaz de León, te informo que, dada la reserva que se le debe dar a la información materia de las denuncias, de manera preventiva, tanto el Director en la Coordinación de las Delegaciones como el personal de la delegación, deberán firmar el Acuerdo de Confidencialidad correspondiente.

Es importante reiterar a dichas personas que el acuerdo únicamente tendrá efectos en el supuesto que tengan que participar, por cuestiones técnicas, en las entrevistas que se le hagan a las personas involucradas en la denuncia.

Sin más por el momento, te reitero nuestro apoyo para atender cualquier cuestión adicional que pudiera llegar a suscitarse.

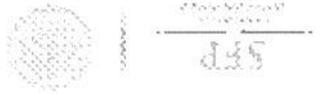
Saludos cordiales y excelente tarde,

ELISA SUÁREZ BELLIDO

Directora de Diseño y Difusión de Políticas y Programas en Materia de Ética e Integridad
Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses

Secretaría de la Función Pública
Tel. 2000-1066

esuaraz@funcionpublica.gob.mx



De: Lorena Madrazo Limon [<mailto:lorena.madrado@sedesol.gob.mx>]
Enviado el: miércoles, 13 de junio de 2018 06:01 p. m.

Para: Hernández Díaz de León Salvador <shernandezd@funcionpublica.gob.mx>; Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>

Asunto: RV: Solicitud de apoyo para entrevistas relacionadas con el CEPCL
Importancia: Alta

Estimados Salvador y Elisa

Espero que se encuentren bien.

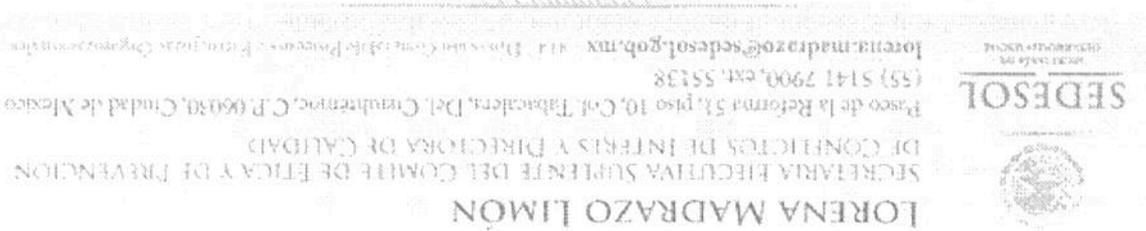
El día de mañana se tiene programadas 2 entrevistas a los involucrados de una queja interpuesta por personal de la Delegación de Oaxaca y para ello se solicitó apoyo al Director en la Coordinación de Delegaciones que coordina las videoconferencias con las delegaciones, por lo mismo, se les solicitó que tanto el Director como el personal de la delegación firmaran el Acuerdo de Confidencialidad (anexo), por si en dado caso se debe de apoyar en alguna cuestión técnica o

Handwritten marks and signatures on the left margin.

en llamar las personas a entrevistar, sin embargo, el Director se negó a firmarlo, respondiendo de manera negativa (se encuentra la respuesta en el contenido de este correo).

Por lo anterior, le solicito de la manera más atenta su apoyo para que se me defina si las personas que nos llegan a apoyar en las entrevistas es necesario que firmen dicho acuerdo.

Agradezco de antemano su apoyo y aprovecho para enviarles un cordial saludo.



De: Alejandro Garcia Perez

Enviado el: miércoles, 13 de junio de 2018 11:21 a. m.

Para: Lorena Madrazo Limon <lorena.madrazo@sedesol.gob.mx>

CC: Antelmo Zarate Ruiz <antelmo.zarate@sedesol.gob.mx>

Asunto: RV: Solicitud de apoyo para entrevistas relacionadas con el CEPCL

Importancia: Alta

Lorena Madrazo Limón

Con relación al correo que antecede en el que menciona que en una llamada telefónica se acordó firmar un acuerdo de confidencialidad, expreso a Usted mi sorpresa, en virtud de que en la única llamada que recibí de su parte, sólo se nos mencionó la necesidad de llevar a cabo una video conferencia con personal de la Delegación en Oaxaca, al respecto, en ningún momento se hizo referencia expresa a la necesidad de la firma de un acuerdo de confidencialidad por parte del suscrito o del personal de informática en la Delegación, así mismo tampoco ha indicado las necesidades específicas que requiere la sala de video conferencia, ya que hasta el momento no he recibido de su parte ninguna solicitud especial para el apoyo técnico correspondiente.

Al respecto, en mi carácter de Director de Sistemas y Soporte Técnico a Delegaciones, me corresponde únicamente la responsabilidad de proveer las facilidades técnicas para llevar a cabo la video conferencia, de la misma manera el personal de Informática en la Delegación sólo apoya técnicamente a esta Dirección para establecer la citada sesión.

Señalo a Usted que en ningún caso, el personal de esta Dirección a mi cargo, ni el personal de Informática en la Delegación tiene acceso a los datos personales de los participantes ni al contenido de la sesión.

No omito señalar que el suscrito ni otro servidor público de las áreas técnicas en oficinas centrales o en la Delegación de esta Secretaría en el Estado de Oaxaca, participa ni debe encontrarse presentes en la sala de video conferencia al momento de su transmisión, así como que las video conferencias no son grabadas ni se tiene acceso al audio de la misma.

Estimados Alejandro y Antelmo

En cumplimiento al numeral 4.1.9 del Mecanismo para recibir, atender y dar seguimiento a los casos de quejas por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad, les solicito de la manera más atenta, su apoyo tecnológico para que se efectúen las entrevistas vía videoconferencia, relacionadas con una queja interpuesta por personal de la Delegación de Oaxaca, el próximo jueves 14 de junio de 2018 de 9:30 a 12:30 horas.

Cabe mencionar que con base en la conversación sostenida con Antelmo, ya se envió el citatorio al personal que será entrevistado para que se presente en la teleaula de la Delegación.

Agradezco de antemano su ayuda.

Saludos

LORENA MADRAZO LIMÓN

SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRECTORA DE CALIDAD

Paseo de la Reforma 51, piso 10, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México (55) 5141 2900, ext. 55138

lorena.madrazo@sedesol.gob.mx 414 Elinos non Kong est de Proce... E... S... S...

SECRETARÍA DE ENERGÍA
SEDOSOL



Handwritten marks and signatures on the left side of the page.

Handwritten marks and signatures on the left side of the page.

Handwritten marks and signatures on the left side of the page.

Handwritten marks: a checkmark, a signature, and a scribble.

Consulta 13, 14 y 15

Anexo 5

De: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: martes, 21 de agosto de 2018 04:39 p. m.
Para: Lorena Madrazo Limon
CC: Cesar Augusto Priego Dionisio; Gabriela Coral Torres Ortiz; García Zárate, Dinorah; Hernández Díaz de León Salvador; Sánchez Flores, Consuelo Diana
Asunto: RV: Consultas

Estimada Lorena,

Te saludo con gusto. Espero este correo te encuentre muy bien.

En seguimiento a tu amable consulta y por instrucciones del Director General Adjunto, te informo lo siguiente:

1. ¿Qué procede en el ámbito de competencia del CEPCI cuando derivado de varias quejas se observa que las personas quejasas coincidentemente dejaron de laborar en la institución? Ya que tenemos un caso en el que al recibir el oficio mediante el cual se entregó la evidencia sobre la ejecución de las recomendaciones emitidas, por quejas interpuestas por conductas reiterativas de hostigamiento sexual a varias servidoras públicas, en la última parte del oficio se enfatiza que las personas que presentaron la queja ya no laboran en la Secretaría, siendo que había tanto personas de estructura como de servicios tercerizados. (ver última página del oficio número 300-159-2018 anexo)

RESPUESTA: En este caso, el Comité podrá solicitar al área de Recursos Humanos, la justificación o bien las razones por las que se procedió al despido de las personas quejasas. El motivo de la solicitud será que el Comité requiera integrar toda la información vinculada con las denuncias para poder dar por cerrado un expediente.

2. Independientemente de que el CEPC dé vista al OIC y a Recursos Humanos sobre las quejas por despido injustificado y sin mediar el procedimiento de separación del servidor público de carrera, ¿se debe notificar de ello a algún área de la SFP dentro del ámbito de atribuciones del CEPCI?

RESPUESTA: La Ley del Servicio Profesional de Carrera, con fundamento en el artículo 60, último párrafo, prevé que el Oficial Mayor o su homólogo en las dependencias deberá dar aviso a la SFP cuando el nombramiento de un servidor profesional de carrera deje de surtir efectos. Es decir, se deben reportar las separaciones o bajas a través del RHNET especificando una causa prevista en el artículo en cita.

3. ¿Existe algún fundamento normativo a través del cual se le pueda solicitar al OIC la atención prestada sobre aquellos casos que le fueron turnados por el CEPCI?

RESPUESTA: El numeral 7, párrafo 10 de los Lineamientos generales, prevé:

“Las personas servidoras públicas adscritas a la dependencia o entidad deberán apoyar a los miembros del Comité y proporcionar las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones”

Por lo anterior, el CEPCI podrá solicitar tanto a recursos humanos como al órgano interno de control la información que permita contar con todos los medios para realizar sus funciones. Y, en su caso, con el propósito de poder cerrar el expediente y dar por concluida la denuncia, el Comité cuenta con la facultad de poder solicitar al OIC la información sobre el seguimiento otorgado a las denuncias que le fueron turnadas.

No deberá omitirse hacer del conocimiento del OIC cualquier circunstancia adicional que pudiera haber conocido el Comité de manera posterior a la notificación –podría ser el caso de los despidos injustificados sin mediar los procesos correspondientes–.

En espera de que la información proporcionada haya sido de utilidad, me reitero a tus órdenes para cualquier duda o pregunta adicional.

Saludos cordiales,

ELISA SUÁREZ BELLIDO

Directora de Diseño y Difusión de Políticas y Programas en Materia de Ética e Integridad
Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses

Secretaría de la Función Pública
Tel. 2000-1066

esuaraz@funcionpublica.gob.mx



De: Lorena Madrazo Limon [<mailto:lorena.madrazo@sedesol.gob.mx>]
Enviado el: martes, 7 de agosto de 2018 08:36 p. m.

Para: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>; esbellido@gmail.com

CC: Hernández Díaz de León Salvador <shernandezd@funcionpublica.gob.mx>; Cesar Augusto Priego Dionisio <cesar.priego@sedesol.gob.mx>; Gabriela Coral Torres Ortiz <gabriela.torres@sedesol.gob.mx>

Asunto: Consultas
Importancia: Alta

Estimada Elisa. Buena noche.

Derivado de los talleres convocados por ustedes a los que asistimos del 31 de julio al 02 de agosto pasado, me permito plantearle las siguientes preguntas conforme la plática que sostuvimos:

1. ¿Qué procede en el ámbito de competencia del CFPCL cuando derivado de varias quejas se observa que las personas quejosas coincidentemente dejaron de laborar en la institución? Ya que tenemos un caso en el que al recibir el oficio mediante el cual se entregó la evidencia sobre la ejecución de las recomendaciones emitidas, por quejas interpuestas por conductas reiterativas de hostigamiento sexual a varias servidoras públicas, en la última parte del oficio se enfatiza que las personas que presentaron la queja ya no laboran en la Secretaría, siendo que había tanto personas de estructura como de servicios tercerizados. (ver última página del oficio número 300-159-2018 anexo)

2. ¿Se está en conflicto de interés cuando una persona que trabajó en un Programa Social de la Secretaría hasta el 30 de julio del año 2017 y antes de que se cumpla un año de haber dejado de laborar en esta institución, quiere ser beneficiaria de otro Programa Social de la SEDESOL? Cabe mencionar que, aunque son programas sociales distintos, en esta delegación hay menos de 50 personas laborando con ella y todos se conocen. Asimismo, ¿Cuál es el fundamento legal en caso de considerarse como una falta? (se adjunta correos electrónicos)

3. Independientemente de que el CFPCL de vista al OIC y a Recursos Humanos sobre las quejas por despido injustificado y sin mediar el procedimiento de separación del servidor público de carrera, ¿se debe notificar de ello a algún área de la SFP dentro del ámbito de atribuciones del CFPCL?

4. ¿Existe algún fundamento normativo a través del cual se le pueda solicitar al OIC la atención prestada sobre aquellos casos que le fueron turnados por el CEPCI?

Esperando su pronta respuesta, para llevar a cabo las asesorías correspondientes, así como realizar las acciones a que haya lugar, quedo en espera de su pronta respuesta.



LORENA MADRAZO LIMÓN

SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRIGENCIA DE CALIDAD

Faseo de la Reforma 51, piso 10, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México

(55) 5141 7900, ext. 55138

lorena.madrazo@sedesol.gob.mx 114 - Dirección General de Procesos y Estrategias Organizacionales

Handwritten marks in the top left corner, including a checkmark and some illegible scribbles.

Consulta 16

Anexo 5

Primera Sesión Ordinaria 2019
31 de enero de 2019

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

De: Lorena Madrazo Limon
Enviado el: martes, 7 de agosto de 2018 08:36 p. m.
Para: Suárez Bellido Elisa; 'esbellido@gmail.com'
CC: Hernández Díaz de León Salvador; Cesar Augusto Priego Dionisio; Gabriela Coral Torres Ortiz
Asunto: Consultas
Datos adjuntos: Oficina Num 3000-159-2018 Lic. Christopher Valenzuela Ponce.pdf; RV: ATENTA CONSULTA DE OPINIÓN; Apoyo

Estimada Elisa. Buena noche.

Derivado de los talleres convocados por ustedes a los que asistimos del 31 de julio al 02 de agosto pasado, me permito plantearle las siguientes preguntas conforme la plática que sostuvimos:

1. ¿Qué procede en el ámbito de competencia del CEPCL cuando derivado de varias quejas se observa que las personas quejosas coincidentemente dejaron de laborar en la institución? Ya que tenemos un caso en el que al recibir el oficio mediante el cual se entregó la evidencia sobre la ejecución de las recomendaciones emitidas, por quejas interpuestas por conductas reiterativas de hostigamiento sexual a varias servidoras públicas, en la última parte del oficio se enfatiza que las personas que presentaron la queja ya no laboran en la Secretaría, siendo que había tanto personas de estructura como de servicios tercerizados. (ver última página del oficio número 300-159-2018 anexo)
2. ¿Se está en conflicto de interés cuando una persona que trabajó en un Programa Social de la Secretaría hasta el 30 de julio del año 2017 y antes de que se cumpla un año de haber dejado de laborar en esta institución, quiere ser beneficiaria de otro Programa Social de la SEDESOL? Cabe mencionar que, aunque son programas sociales distintos, en esta delegación hay menos de 50 personas laborando con ella y todos se conocen. Asimismo, ¿Cuál es el fundamento legal en caso de considerarse como una falta? (se adjunta correos electrónicos)
3. Independientemente de que el CEPCL dé vista al OIC y a Recursos Humanos sobre las quejas por despido injustificado y sin mediar el procedimiento de separación del servidor público de carrera, ¿se debe notificar de ello a algún área de la SFP dentro del ámbito de atribuciones del CEPCL?
4. ¿Existe algún fundamento normativo a través del cual se le pueda solicitar al OIC la atención prestada sobre aquellos casos que le fueron turnados por el CEPCL?

Esperando su pronta respuesta, para llevar a cabo las asesorías correspondientes, así como realizar las acciones a que haya lugar, quedo en espera de su pronta respuesta.



LORENA MADRAZO LIMÓN
 SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
 DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRECTORA DE CALIDAD
 Paseo de la Reforma 51, piso 10, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México
 (55) 5141 7900, ext. 55138
 lorena.madrazo@sedesol.gob.mx - 4141 Director General de Procesos y Estructuras Organizacionales

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

[Handwritten initials in black ink]

De: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: viernes, 5 de octubre de 2018 04:55 p. m.
Para: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de SEDESOL
CC: Gabriela Coral Torres Ortiz; Cesar Augusto Priego Dionisio; Sánchez Flores, Consuelo
Asunto: RV: Consulta
 061.pdf

Estimada Lorena,

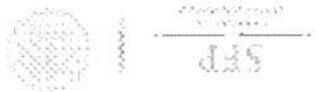
Te saludo con gusto. Espero te encuentres bien.

En seguimiento a tu amable consulta y por instrucciones del Director General Adjunto, Salvador Hernández Díaz de León te informo que tras un análisis minucioso del contenido de la consulta que realizaste a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, se llegó a la determinación de que esta Unidad no cuenta con atribuciones para atender o bien, orientar sobre el punto en cuestión. De igual forma se determinó que la materia de estudio excede las atribuciones previstas para el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, en los Lineamientos Generales.

Saludos cordiales,

ELISA SUÁREZ BELLIDO

Directora de Diseño y Difusión de Políticas y Programas en Materia de Ética e Integridad
 Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses
 Secretaría de la Función Pública
 Tel. 2000-1066
 esuaraz@funcionpublica.gob.mx



De: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de SEDESOL [mailto:cepci@sedesol.gob.mx]
Enviado el: miércoles, 3 de octubre de 2018 10:33 a. m.
Para: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>
CC: Gabriela Coral Torres Ortiz <gabriela.torres@sedesol.gob.mx>; Cesar Augusto Priego Dionisio <cesar.priego@sedesol.gob.mx>
Asunto: Consulta

Estimada Elisa, espero que te encuentres bien.

Solicito tu apoyo para que, a su vez ustedes me orienten en el deber ser de este caso que me hicieron llegar en la consulta por parte de una delegación relacionada a asuntos de contrataciones, en donde quieren saber si incurrir en alguna falta.

Agradezco de antemano tu asesoría.

Saludos

Handwritten mark resembling a stylized 'K' or 'S'.

Handwritten blue 'X' mark.

Handwritten black 'X' mark.

Handwritten blue scribble or mark.


SEDESOL
 SECRETARÍA EJECUTIVA SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DIRECTORA DE CALIDAD
 Lorena Madrazo Limón
 Paseo de la Reforma 51, piso 10, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México
 (55) 5141 7900, ext. 55138
 lorena.madrado@sedesol.gob.mx

Handwritten blue scribble or signature.

Handwritten marks and signatures in the top left corner.

Consulta 17

Anexo 5

De: Pérez Paredes Roberto <rperezp@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: miércoles, 7 de noviembre de 2018 08:01 a. m.
Para: Lorena Madrazo Limon
CC: Hernández Díaz de León Salvador; Suárez Bellido, Elisa; Villalobos Parra, Enrique Isaias; Nieto Nieto, Gilda Anel
Asunto: RE: UEIPPCI- ATENTO RECORDATORIO _Directorio de Integrantes.

Mtra. Lorena Madrazo Limón
Directora de Calidad y Secretaría Ejecutiva Suplente del
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en
Secretaría de Desarrollo Social.

Estimada Lorena:

Te envío un cordial saludo.

En atención a la cobsulta que amablemente nos haces, te comunico que el control de acceso establecido en el SSECCOE únicamente permite un acceso al sistema por cada correo electrónico, en tal sentido te sugiero que, en lo posible, se emplee una cuenta de correo electrónico alternativa para las y los servidores públicos que tienen una doble o triple función dentro del CEPCI (integrante y asesor(a), integrante y Consejero(a), Asesor(a) y Consejero(a) , etc.)

De cualquier forma, te comunico que para efectos de evaluación de la actividad de actualización del directorio en la última semana de octubre de 2018, el CEPCI-SEDESOL ya tiene considerados los puntos correspondientes. De cualquier forma, te solicito que en cuanto puedan hagan las actualizaciones que estén pendientes.

Atentamente.

Roberto Pérez Paredes
DIRECTOR DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMITÉS DE
ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES
Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses
TEL: (55) 2000 3000 Ext. 1108
rperezp@funcionpublica.gob.mx
Insurgentes Sur # 1735 Noveno Piso, Colonia Guadalupe Inn, C.P. 01020
Del. Álvaro Obregón, Ciudad de México.



ASESORIA EVALUAC CN
ASESORIA EVALUAC CN

De: Lorena Madrazo Limon [mailto:lorena.madrazo@sedesol.gob.mx]
Enviado el: martes, 6 de noviembre de 2018 05:34 p. m.

Para: ueepci <ueepci@funcionpublica.gob.mx>
CC: Suárez Bellido, Elisa <esuaraz@funcionpublica.gob.mx>; Villalobos Parra, Enrique Isaias <evillalobos@funcionpublica.gob.mx>; Pérez Paredes Roberto <rperezp@funcionpublica.gob.mx>

Asunto: RE: UEIPPCI- ATENTO RECORDATORIO _Directorio de Integrantes.

Buena tarde, espero que se encuentren bien.

Trate de actualizar el directorio con los Comisionados de Ética e Integridad del Sector Desarrollo Social, las Personas Asesoras y Personas Consejeras, pero debido a que muchos de ellos tienen varias funciones, ya sea en los CEPCI de su institución o son tanta persona Asesora como Consejera no se me permitió incluirlos, que procede en esos casos que se llegaran a repetir los correos electrónicos, debido a que en el SSECCOE sale un mensaje que dice que es un correo duplicado.

Asimismo, no se cuenta con la posibilidad de registrar a los Voluntarios del CEPCI de SEDESOL, que procede en estos casos.

Por otro lado, les solicito de la manera más atenta una prórroga para concluir de actualización del directorio, con base en sus respuestas para solventar las dudas planteadas.

Quedo en espera de sus comentarios y aprovecho para enviarles un cordial saludo.



LORENA MADRAZO LIMÓN
DIRECTORA DE DESARROLLO Y CULTURA ORGANIZACIONAL
Paseo de la Reforma 51 piso 14, Cd. Tabacalera, Avda. Constituyente, C. P. 06630, Ciudad de México
(55) 5141 7900, ext.58138
lorena.madrado@sedesol.gob.mx

De: ueepci [mailto:ueepci@funcionpublica.gob.mx]

Enviado el: viernes, 26 de octubre de 2018 12:34 p. m.

Asunto: UEIPPCI- ATENTO RECORDATORIO _ Directorio de Integrantes.

ATENCIÓN RECORDATORIO

A Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés



MIERCOLES
Fecha Límite | DE ACTUALIZACIÓN

31

Unidad de Ética, Integridad Pública y
Prevención de Conflictos de Intereses
SFP
Tel. (55) 2000-3000 Ext. 1108 y 1106

NOTA:

Si no es necesario actualizar ningún dato del Directorio, se sugiere dar **"Guardar"** a algún registro del mismo, por ejemplo, el del **Enlace**. Ello a efecto que se registre en el sistema la última fecha de actualización

- Comisionados(as) de Ética e Integridad.
- Personas Asesoras
- Asesor OIC.

ASEGURARSE DE CORROBORAR O ACTUALIZAR EL REGISTRO DE:

- Todo debe estar escrito con mayúsculas y minúsculas.
- Se debe incluir número de extensión telefónica y corroborar la ortografía.



En el DIRECTORIO de integrantes:
Ultima actualización del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECOE que se considerará para la EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO 2018.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

AT
B
C
D
E

Consulta 18

Anexo 5

De: Hernández Díaz de León Salvador <shernandezd@funcionpublica.gob.mx>
Enviado el: Jueves, 6 de diciembre de 2018 01:15 p. m.
Para: Lorena Madrazo Limon
CC: Christopher Valenzuela Ponce; Suárez Bellido, Elisa; Pérez Paredes Roberto
Asunto: RE: Consulta sobre la operación del CEPCL en el proceso de transición

Estimada Lorena,

Con el gusto de saludarte, y en atención a tu amable correo te comento que seguiremos trabajando con la misma estructura del Comité en tanto no se publiquen los nuevos lineamientos y el Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Respecto de la segunda pregunta sobre el caso particular de la ahora Secretaría del Bienestar, sugiero que se realice una sesión del Comité en la cual se haga constar, que derivado del cambio de denominación de la entonces Secretaría de Desarrollo Social, con base en el artículo 32 de la LOAPF, todas las actividades que ha realizado el CEPCL de la entonces SEDESOL, serán sujetas de evaluación por esta Unidad, y que se seguirán los trabajos del propio CEPCL, de conformidad con la nueva denominación.

Quedo atento en caso de que tengas alguna duda o comentario al respecto.

Saludos



SALVADOR HERNÁNDEZ DÍAZ DE LEÓN
 Director General Adjunto de Planeación y Diseño, Implementación y Evaluación
 de Políticas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés
 Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés
 SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
 TEL. (55) 2000-3000 EXT. 1069
 E-MAIL: shernandezd@funcionpublica.gob.mx

De: Lorena Madrazo Limon [mailto:lorena.madrazo@sedesol.gob.mx]

Enviado el: Jueves, 6 de diciembre de 2018 12:56 p. m.

Para: Hernández Díaz de León Salvador <shernandezd@funcionpublica.gob.mx>

CC: Christopher Valenzuela Ponce <christophher.valenzuela@sedesol.gob.mx>; Suárez Bellido, Elisa <esuarerez@funcionpublica.gob.mx>

Asunto: Consulta sobre la operación del CEPCL en el proceso de transición

Estimado Salvador

Derivado de los cambios al Artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2018, en el cual se cambia la denominación de la Secretaría de Desarrollo Social por la Secretaría de Bienestar, así como el que deja de existir la figura del Oficial Mayor de las Secretarías de Estado y se denominará como Titular de la Unidad de Administración y Finanzas, por lo anterior se le solicita de la manera más atenta el que se nos indique cómo debe de seguir funcionando el CEPCL de esta institución en el proceso de cambio.

Sin más por el momento, reciban un cordial saludo.

LORENA MADRAZO LIMÓN



SEDESOL

SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN DE ENTIDADES Y EMPRESAS DEL SECTOR AGROPECUARIO Y FORESTAL
Paseo de la Reforma S/N, P.O. Box 10, C.A. Tabarín, Abasco, Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06702, México
Tel: (55) 5141 7900, ext. 53138
Correo electrónico: informa.madrado@sedesol.gob.mx

[Handwritten signature]

[Handwritten marks: a large blue 'B' and several blue and black scribbles]

[Handwritten marks: a blue scribble and the number '3']

Handwritten marks and signatures in the top left corner.

Anexo 6:
Oficio
OM/DGPO/400/414/
0129/2018

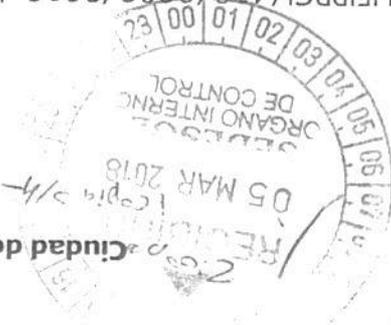
Primera Sesión Ordinaria 2019
31 de enero de 2019

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés



César Antonio Osuna Gómez
Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF
Secretaría de la Función Pública
Presente.

OM/DGPEO/400/414/0219/2018
Ciudad de México, a 27 de febrero de 2018.



Hago referencia al Oficio No. SFP/UEIPCI/419/0080/2018 de fecha 12 de enero de 2018, con el cual la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses en la SFP da respuesta a nuestros diversos OM/DGPEO/400/414/1224/2017 de fecha 13 de diciembre de 2017 y OM/DGPEO/400/414/0137/2018 de fecha 29 de enero de 2018 (se adjuntan para pronta referencia), respecto si la observancia de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad son aplicables al personal contratado como prestadores de servicios profesionales por honorarios, Capítulo 1000, como lo establece el Artículo 69 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, así como el personal contratado con plazas de carácter eventual de conformidad con el Artículo 32 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Derivado de lo anterior, mucho agradeceré su opinión respecto a la consulta planteada a dicha Unidad en su calidad de Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF, en razón del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera referente a los prestadores de servicios profesionales por honorarios.

Agradezco de antemano su apoyo y quedo en espera de su amable respuesta, la cual sin duda servirá para la adecuada operación y del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

Atentamente

El Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

Christopher Valenzuela Ponce



El Presidente y Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la SFP. - Conocimiento.
Vicente Agustín Mercado Zúñiga. - Oficial Mayor y Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses. - Conocimiento.
Jacobo Mischne Bass. - Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses en la SFP. - Conocimiento.
Luis García López-Guerrero. - Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses en la SFP. - Conocimiento.
Enrique E. Herrera Suárez. - Director General de Recursos Humanos. - Conocimiento.
César Augusto Priego Dionisio. - Director General Adjunto de Análisis y Diseño de Estructuras Organicas y Ocupacionales. - Conocimiento.
Lorena Madrazo Limón. - Secretaria Ejecutiva Suplente y Directora de Calidad. - Conocimiento.
Elaboro: Lorena Madrazo Limón
Reviso: César Augusto Priego Dionisio
CVP/CAD/LML/GCTO

Handwritten marks and signatures on the left side of the page.



LIC. CHRISTOPHER VALENZUELA PONCE

Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo del

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Secretaría de Desarrollo Social

Presente

Ciudad de México, a 06 de marzo de 2018.

En atención al documento OM/DGPEO/400/414/0219/2018, referido al Oficio No.

SFP/UEIPPCI/419/0080/2018 de fecha 12 de enero de 2018, a través del cual la Unidad de Ética, Integridad Pública

y Prevención de Conflictos de Intereses en esta Secretaría de la Función Pública (SFP) da respuesta a sus diversos

OM/DGPEO/400/414/1224/2017 de fecha 13 de diciembre de 2017 y OM/DGPEO/400/414/0137/2018 de

fecha 29 de enero de 2018 (adjuntan para pronta referencia), respecto si la observancia de los Códigos de Ética y

de Conducta, así como de las Reglas de Integridad son aplicables al personal contratado como prestadores de

servicios profesionales por honorarios, Capítulo 1000, como lo establece el Artículo 69 de la Ley Federal de

Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, así como el personal contratado con plazas de carácter eventual de

conformidad con el artículo 32 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Derivado de lo anterior, requiere opinión respecto a la consulta planteada a dicha Unidad en calidad de Titular de la

Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF, en razón del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en

las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera referente a los prestadores de servicios

profesionales por honorarios.

Sobre el particular, esta **Dirección General de Organización y Remuneraciones de la APF (DGOR)**, analizó la

información de los documentos enviados y le comunica lo siguiente:

La Ley General de Responsabilidades Administrativas define como Servidores Públicos: "Las personas que

desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local".

Lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

en el cual se establece:

"Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los

representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados

y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso

de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que

esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el

desempeño de sus respectivas funciones".

Respuesta

Asunto



Respuesta

Apoyo
Legal

De la misma forma, el ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010. Última reforma publicada DOF 6 de abril de 2017, define como **Servidor público** "Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal". Por lo anterior, los prestadores de servicios profesionales por honorarios, no están contemplados como servidores públicos. Sin otro particular le envío un cordial saludo.

Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en materia de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 06 de abril de 2017.

RODRIGO BAÑOS ZAVALA

EL DIRECTOR GENERAL
ATENTAMENTE

RBZ/VHRC/jhb

Folio: 25916/2018

C.c.p.- CÉSAR ANTONIO OSUNA GÓMEZ - Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF. - Presente.

Página 2 de 2