

CEPCI-INADEM INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017

ÍNDICE

1. Directorio.
2. Indicadores.
3. Programa Anual de Trabajo.
4. Actividades de los Subcomités.
5. Capacitación y sensibilización.
6. Quejas y denuncias.
7. Percepción del cumplimiento al Código de Conducta.
8. Modificación a las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI.
9. Modificación al Procedimiento para la presentación de quejas y/o denuncias por incumplimiento al Código de Conducta, Código de Ética y a las Reglas de Integridad.

ÍNDICE

10. Modificación al Protocolo de atención de quejas y/o denuncias por incumplimiento al Código de Conducta, Código de Ética y a las Reglas de Integridad.
11. Número de recomendaciones con relación a la actuación de posibles conflictos de interés.
12. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control
13. Otros temas relevantes.

1. Directorio

NOMBRE	CARGO	CORREO	EXTENSIÓN
Lic. Eduardo Smeke Jijón	Presidente	eduardo.smeke@inadem.gob.mx	32064
C. Martín Enrique Plata Villegas	Presidente Suplente	martin.plata@inadem.gob.mx	32545
Lic. Francisco Manuel Martín del Campo Pérez	Secretario Ejecutivo	francisco.martin@inadem.gob.mx	32019
Lic. Sandra Pamela Boy Maldonado	Secretaria Ejecutiva Suplente	Inadem.sandrab@inadem.gob.mx	32544
Lic. Laila Chemor Sánchez	Directora General	laila.chemor@inadem.gob.mx	32452
C. Ricardo Morales García	Director General Adjunto	ricardo.morales@inadem.gob.mx	32203
C. Alfredo Acosta Constantino	Director de área	alfredo.acosta@inadem.gob.mx	32105

1. Directorio

NOMBRE	CARGO	CORREO	EXTENSIÓN
C. Raúl Riego Zarate	Subdirector de área	raul.riego@inadem.gob.mx	32455
C. María Leonor Castañeda Ramírez	Jefa de departamento	marial.castanedar@inadem.gob.mx	
C. Ruby Onofre Dávila	Enlace	ruby.onofre@inadem.gob.mx	32404
C. Lydia Cortés Islas	Operativa	lydia.cortes@inadem.gob.mx	
C. Lucina Juárez Sandoval	Operativa	lucina.juarez@inadem.gob.mx	32028
C. Martha Alicia Pérez Meléndez	Operativa	martha.perez@inadem.gob.mx	32408

2. Indicadores

Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta

Tema	Definición	Resultados
Equidad de género.	Grado en que los(as) servidores(as) públicos(as) garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios y se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros.	Se aplicó un cuestionario para conocer la percepción del personal del instituto respecto a los indicadores antes mencionados, entre los resultados obtenidos se observa que la mayoría de las personas encuestadas se sienten apoyados y en un ambiente de respeto; con la misma oportunidad de crecimiento laboral.
Imparcialidad.	Grado en que los(as) servidores(as) públicos(as) dan el mismo trato a todas las personas y no conceden privilegios o preferencias a nadie, ni permiten que influencias, intereses o perjuicios afecten su compromiso.	Así mismo el personal genera información oportuna y confiable, dando prioridad por inquietudes.
Transparencia.	Grado en que los(as) servidores(as) públicos(as) están comprometidos(as) en atender las solicitudes de acceso a la información y proteger los datos personales que están bajo su custodia.	Lo que nos permite saber que el Clima Laboral del Instituto se encuentra en buenas condiciones, por lo que el compromiso del instituto es seguir generando lazos de compañerismo entre el personal.

Indicadores de Actuación del CEPCI

Tema	Definición	Resultados
<p>Capacitación: Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética pública y prevención de conflictos de interés</p>	<p>Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año.</p>	<p>De los 100 servidores(as) públicos(as) programados, se capacitaron 303, equivalente a un 203% mas de lo programado.</p>
<p>Difusión: Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión.</p>	<p>Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones difusión en materia de ética de integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.</p>	<p>La difusión se realizó a través del correo institucional srh@inadem.gob.mx, cumpliendo con lo establecido en el PAT.</p>
<p>Atención a Denuncias: Índice general de eficacia en la atención de denuncias.</p>	<p>Indica el porcentaje de denuncias que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, dentro de los plazos establecidos en el año.</p>	<p>Se presentó ante el CEPCI una denuncia el día 6 de marzo del 2017, la cual tuvo una resolución favorable entre las partes.</p>

3. Programa Anual de Trabajo

Capacitación y Sensibilización

Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autoevaluación
1. Sensibilizar al personal de todas las Unidades administrativas, en los temas de la Ética Pública.	Sensibilizar a 100 personas en materia de Ética Pública.	Incorporar dentro del Programa Anual de Capacitación del área de Recursos Humanos, temas referentes a la Ética Pública	Se llevaron a cabo tres cursos-talleres donde se sensibilizaron a 303 personas a través de ejercicios en materia de Ética Pública, filosofía institucional, valores, entre otros.	100%
2. Evaluar el Código de Conducta.	Evaluar los valores específicos del INADEM y las reglas de integridad, contenidos en el Código de Conducta.	Establecer una plataforma para que a través de un cuestionario se evalúe el Código de Conducta.	Se aplicó un cuestionario de evaluación del Código de conducta, donde participaron 169 personas. El cuestionario se agrupó en tres categorías: actitudes personales, entorno laboral y servicio al ciudadano donde se obtuvo que el personal da y recibe trato digno y respetuoso, fomentan un ambiente de trabajo, participación, cooperación, comunicación, integración y sin discriminación ni actos de hostigamiento o acoso sexual, así como de respeto a la libertad de expresión. Se apega a la aplicación de los elementos de control interno para generar información bajo los principios de la cultura ética, transparencia y rendición de cuentas.	100%

Capacitación y Sensibilización

Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autoevaluación
3. Capacitar al personal de todas la Unidades Administrativas en diversos temas de la normatividad de la ética pública.	Capacitar a 100 personas en el cumplimiento de la normatividad de la ética pública.	Delimitar temas referentes al marco jurídico, derechos humanos, hostigamiento y acoso sexual, así como de quejas y denuncias.	En los 3 cursos-talleres se impartieron 9 módulos en materia de Ética Pública, cubriendo un total de 45 horas impartidas.	100%

Difusión y Divulgación

Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autoevaluación
4. Difundir a todo el personal del INADEM, los valores y principios constitucionales.	Que todo el personal del INADEM conozca los valores y principios constitucionales.	Difundir los valores y principios constitucionales a través del correo electrónico institucional y mediante carteles.	Se enviaron infografías con los valores y principios constitucionales a todo el personal a través del correo electrónico institucional srh@inadem.gpb.mx .	100%
5. Divulgar a todo el personal del INADEM, las reglas de integridad y derechos humanos	Que todo el personal de INADEM conozca las reglas de integridad y de los derechos humanos.	Divulgar las reglas de integridad y los derechos humanos mediante carteles.	Se dieron a conocer mediante mantas y carteles ubicados en cada uno de los pisos del INADEM.	100%
6. Establecer mecanismos adecuados para que el personal del INADEM, conozca las funciones del CEPCI, de los Subcomités, así como de las Personas Consejeras	Que todo el personal del INADEM conozca las funciones del CEPCI, de los Subcomités, así como de las Personas Consejeras.	Difundir a través del correo electrónico institucional, las funciones del CEPCI, de los Subcomités, así como de las Personas Consejeras.	Se realizó la difusión de las funciones del CEPCI-INADEM, los Subcomités, así como de las Personas Consejeras, mediante el correo electrónico institucional srh@inadem.gpb.mx .	100%

Mejora de Procesos

Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autoevaluación
7. Conducir al personal responsable del procedimiento de Evaluación, Seguimiento y Cancelación de los Apoyos del Fondo Nacional Emprendedor (FNE), bajo los principios de la Ética Pública.	Todo el personal responsable de la Evaluación Seguimiento y Cancelación de los Apoyos del FNE, apliquen los principios de la ética pública	Sensibilizar a todo el personal responsable de la Evaluación, Seguimiento y Cancelación de los Apoyos del FNE, mediante la capacitación de la Ética Pública para el desarrollo de sus actividades.	Se impartieron tres cursos-taller, en materia de Ética Pública, en el que asistió personal que lleva a cabo las actividades de Evaluación, Seguimiento y Cancelación de los Apoyos del FNE.	100%
8. Aplicar una encuesta a las Unidades Administrativas susceptibles a cometer actos contrarios a la integridad.	Aplicar a las Unidades Administrativas de los Recursos Humanos, Recursos Materiales, así como a las que son responsables del Proceso de Seguimiento de los Apoyos del Fondo Nacional Emprendedor, una encuesta para la previsión a cometer actos contrarios a la integridad.	Aplicar un cuestionario a todo el personal, que por sus funciones puedan incurrir a cometer actos contrarios a la integridad.	Se aplicó la encuesta a 213 personas de las áreas de Recursos Humanos, Recursos Materiales así como al personal de seguimiento a los apoyos que se otorgan a través del Fondo Nacional Emprendedor.	100%

Atención de Quejas y Denuncias

Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autoevaluación
9. Difundir el procedimiento para presentar quejas y denuncias.	Que todo el personal del INADEM conozca la existencia del procedimiento de quejas y denuncias.	Ubicar en el Portal del INADEM, el formato para presentar quejas y denuncias, al alcance de todo el personal.	En la página del INADEM, se publicó el formato para la presentación de quejas y denuncias, a partir del 25 de Octubre de 2017. Se encuentra en la siguiente liga: https://inadem-ntfg9dkg301jobi1zkue.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2017/10/FORMATO-QUEJAS-Y-DENUNCIAS-CEPCI-INADEM.pdf	100%

Actividades del CEPCI-INADEM y Colaboración con la UEIPPCI-SFP

Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autoevaluación
10. Llevar a cabo las sesiones ordinarias del CEPCI-INADEM.	Celebrar cuatro sesiones ordinarias del CEPCI-INADEM	Convocar a las sesiones ordinarias del CEPCI-INADEM, a los integrantes. Integrar la información para la sesión ordinaria. Elaborar el Acta de la Sesión Ordinaria.	Se llevaron a cabo 4 sesiones ordinarias del CEPCI-INADEM en las siguientes fechas: <ul style="list-style-type: none"> • Primera sesión ordinaria: 21 de marzo de 2017. • Segunda sesión ordinaria: 29 de junio de 2017. • Tercera sesión ordinaria: 10 de noviembre de 2017. • Cuarta sesión ordinaria: 14 de diciembre de 2017. 	100%
11. Apoyar a la UEIPPCI en la difusión e invitación a todo el personal para la contestación de diversos cuestionarios.	Que todo el personal conteste los diversos cuestionarios.	Difusión de los diversos cuestionarios para su contestación. Recepción de comprobantes de la contestación a los diversos cuestionarios.	Se dio apoyo continuo a la UEIPPCI en temas de difusión y participación. El 01 de diciembre, se recibieron los resultados obtenidos en el Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017.	100%

4. Actividades de los Subcomités

Subcomité: Reconocimientos a las buenas prácticas

Objetivo	Meta	Resultados
<p>Establecer un Tablero de Control para monitorear la participación de las Unidades Administrativas en las actividades del CEPCI, a fin de otorgar un reconocimiento.</p>	<p>Definir los indicadores de medición de los temas del CEPCI, a través de los cuales las Unidades Administrativas serán evaluadas para otorgarles un reconocimiento.</p>	<p>Derivado del curso-taller en materia de Ética Pública, el CEPCI-INADEM aprobó el nivel de participación del personal de las Unidades Administrativas como indicador para otorgar un reconocimiento a los más destacados.</p> <p>Por lo que se entregó un reconocimiento por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ obtener el mayor número de horas de capacitación. ▪ su labor como enlaces del curso-taller ▪ por obtener la mayor participación de personal capacitado en el curso-taller.

Subcomité: Delimitación de documentos por incumplimiento a la normatividad en materia de Ética Pública

Objetivo	Meta	Resultados
Definir los elementos probatorios, así como los elementos para la resolución en los casos de quejas, denuncias y conflictos de interés.	Investigar de acuerdo a la normatividad los elementos probatorios, así como las posibles resoluciones.	Se actualizó de acuerdo a la normatividad los elementos probatorios y las posibles resoluciones.
Definir los elementos probatorios, así como los elementos para la resolución en los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como el quebrantamiento de los derechos humanos.	Investigar de acuerdo a la normatividad los elementos probatorios, así como las posibles resoluciones.	Se actualizó de acuerdo a la normatividad los elementos probatorios y las posibles resoluciones.

Subcomité: Consultoría y asesoría a las Áreas Administrativas, en materia de Ética Pública

Objetivo	Meta	Resultados
Apoyar a todo el personal del INADEM, en los casos de incumplimiento al Código de Conducta.	Dar a conocer ejemplos en los que se identifiquen incumplimientos al Código de Conducta.	Se difundió el 08 de junio de 2017 a través del correo institucional srh@inadem.gob.mx .
Divulgar los posibles casos en los que se presenten Conflictos de Interés, así como las sanciones que se pueden ejecutar.	Que el personal de cada Unidad Administrativa conozca los posibles casos en los que se puede presentar un conflicto de interés.	Se difundió el 09 de junio de 2017 a través del correo institucional srh@inadem.gob.mx .

5. Capacitación y Sensibilización

Capacitación

CURSOS-TALLER EN ÉTICA PÚBLICA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DEL EMPRENDEDOR

Objetivo General

Fomentar el desarrollo de una cultura ética y legal que genere una responsabilidad pública entre los servidores públicos, tanto al interior del Instituto Nacional del Emprendedor, como en la atención a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) y a los Emprendedores.

Temas

1. Ética del Servicio Público
2. Desarrollo Humano y Valores
3. Cultura de la Legalidad

Participación 303 personas, 45 horas impartidas.

6. Quejas y Denuncias

Queja 001

Se presentó una queja por incumplimiento de al código de ética, las reglas de integridad y código de conducta del CEPCI-INADEM

Se formó una Comisión Especial, quienes se reunieron con las áreas de Asuntos Jurídicos y Recursos Humanos, el Órgano Interno de Control así como con las personas involucradas para emitir la resolución, la cual fue la conciliación de intereses de ambas partes.

7. Percepción del cumplimiento al Código de Conducta

Cuestionario de Percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética

Respuestas emitidas por el personal que integra el servicio público en el respectivo organismo, al **Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017** aplicado por la SFP

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principios	Legalidad	8.57	8.64	8.53
	Honradez	8.51	8.54	8.37
	Lealtad	8.49	8.49	8.4
	Imparcialidad	8.35	8.33	8.34
	Eficiencia	8.46	8.42	8.51
Valores	Interés público	8.52	8.53	8.56
	Respeto	8.61	8.61	8.53
	Respeto a los Derechos Humanos	8.68	8.68	8.63
	Igualdad y no discriminación	8.63	8.64	8.66
	Equidad de Género	8.60	8.58	8.75
	Entorno Cultural y Ecológico	8.54	8.5	8.23
	Integridad	8.52	8.56	8.56
	Cooperación	8.53	8.55	8.39
	Liderazgo	8.25	8.2	8.16
	Transparencia	8.60	8.65	8.62
Rendición de Cuentas	8.45	8.46	8.22	

8. Modificación a las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI

Modificaciones

2016	2017
<p><u>Objetivo:</u></p> <p>Establecer las bases mediante las cuales deberá integrarse, organizarse y funcionar el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional del Emprendedor (CEPCI) para dar certeza sobre su actuar y el cumplimiento de sus funciones.</p>	<p><u>Objetivo</u></p> <p>Las siguientes bases tienen por objetivo normar y regular la integración, funcionamiento y actuación del el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), con la finalidad de otorgar certeza a todas sus actividades y funciones que este Comité desarrolle dentro del INADEM.</p> <p>Se eliminó el glosario</p> <p>Se eliminaron las funciones del CEPCI-INADEM</p> <p>Se agrega conformación del comité la figura del Presidente y Secretario(a) Ejecutivo(a)</p>

9. Modificación al Procedimiento para la presentación de quejas y/o denuncias por incumplimiento al Código de Conducta, Código de Ética y a las Reglas de Integridad

Modificaciones

Se agregaron las siguientes definiciones al glosario:

- **Promovente.-** Persona que presenta ante el CEPCI, una queja o denuncia, por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad y/o al Código de Conducta.
- **Requerido.-** Persona que probablemente incumple el Código de Ética, a las Reglas de Integridad y/o al Código de Conducta.
- **Tercero.-** Persona al que le consten los hechos de la falta, incumplimiento, quebrantamiento a lo establecido en el Código de Ética, a las Reglas de Integridad y/o al Código de Conducta.
- **Evidencia.-** Todo aquello que muestre y dé plena certeza a los argumentos expuestos por las personas involucradas, tales como oficios, atentas notas, correos electrónicos, mensajes de voz y de texto, grabaciones de voz, grabaciones de imagen, fotografías, otros documentos.

10. Modificación al Protocolo de atención de quejas y/o denuncias por incumplimiento al Código de Conducta, Código de Ética y a las Reglas de Integridad

Modificaciones

Se incluyeron los siguientes términos:

- **Resolución:** Es la determinación de la solución, por parte de la Comisión Especial, después de analizados argumentos y evidencias de los involucrados, la cual tendrá que ser respetada por obligación de ambas partes del promovente y del requerido.
- **Personas involucradas:** Promovente, requerido(s) y testigo(s).
- **Conciliación.-** Forma de solución del conflicto de los involucrados, con la finalidad de que la queja o denuncia tenga resolución dentro del CEPCI-INADEM.

11. Número de recomendaciones con relación a la actuación de posibles conflictos de interés

NOTA:

A la fecha no se tiene ninguna recomendación en esta materia.

12. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control

Diseño e Implementación de la Estrategia Preventiva

Se aplicó al INADEM, un cuestionario a las áreas susceptibles que puedan actos contrarios a la integridad

Diseño de la Estrategia Preventiva	Implementación de la Estrategia Preventiva
Hacer de conocimiento al personal del INADEM, que por ningún motivo se debe recibir alguna recompensa derivada de la prestación de su trabajo, por parte de los beneficiarios, organismos intermedios, proveedores de servicios o sociedad en general.	Aplicar los artículos 7 y 52 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que se refiere a que en su encargo o comisión, los servidores públicos deberán conducirse con rectitud sin obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos.

13. Otros temas relevantes

Igualdad y no discriminación

- En seguimiento a la línea de acción del PROIGUALDAD, 1.2.5 Desarrollar protocolos y códigos de conducta para que los prestadores de servicios atiendan a las mujeres sin discriminación o misoginia. Al respecto la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Economía invitó al Instituto Nacional del Emprendedor a unirse a la estrategia para crear un protocolo de intervención institucional en atención a la violencia laboral.
- Es por ello que el INADEM, creó un subcomité de atención a este tema, dentro del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, por lo que la persona Titular de la Oficialía Mayor y quien ocupa la Presidencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INADEM (CEPCI) designará entre el personal del Instituto, a las personas integrantes de este subcomité, el cual será responsable de aplicar el Protocolo. En este sentido, se deberá considerar que dichas personas integrantes no formen parte activa del CEPCI.

No violencia laboral

El subcomité estará integrado, como primera persona y de manera permanente por personal del área de Jurídico, la otra u otras personas integrantes, se buscará que se encuentren adscritas al área de recursos humanos u homologas de áreas laborales. Las funciones que realizarán las personas que integren el subcomité para actuar en la atención de presuntos actos de violencia laboral, son:

Miembros	Funciones
Personal Jurídico	Asesoramiento en la defensa de derechos e intereses de las personas involucradas.
Integrante 1 y 2	Acompañamiento a la presunta víctima, hasta la presentación de la denuncia ante el CEPCI. Seguimiento de la denuncia. Desahogo de pruebas.

Capacitación INMUJERES

- Se llevó a cabo una capacitación dividida en 2 etapas:
- 1. Sensibilización.- Dirigida a todos(as) los(a) servidores(as) públicos(as), con el tema “Prevención y atención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual. Se realizó a través de la plataforma México X, de manera libre y gratuita.
- 2. Formación.- Dirigida principalmente a Personas Consejeras e integrantes de los Comités y Áreas de queja de los Órganos Internos de Control con 2 temas: “Principios Básicos de la Atención de Primer Contacto” y “Principios Jurídicos para la orientación e investigación de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”.

