

## COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

### Informe Anual de Actividades 2015

#### 1. Marco Normativo

En cumplimiento a lo establecido en el número 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 (Lineamientos Generales), publicados en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 20 de agosto de 2015, en específico a la función del Comité señalada en el inciso o), a continuación se presenta su Informe Anual de Actividades 2015, para la consideración del Director General, el Órgano de Gobierno y el Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) del Centro Nacional de Metrología (CENAM).

#### 2. Antecedentes

Con el fin de establecer con precisión el alcance y contenido del presente informe, se debe señalar que en el ejercicio 2015 la Entidad contó con la integración y funcionamiento de su Comité de Ética, de conformidad con los Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, publicados en el DOF el 6 de marzo de 2012, los cuales fueron abrogados con la entrada en vigor de los nuevos Lineamientos Generales.

Conforme a la elección de miembros realizada a finales del ejercicio 2014, dicho Comité de Ética para el ejercicio 2015 estuvo integrado de la siguiente manera:

<b>Cargo</b>	<b>Designación</b>
<b>Presidente</b>	Guillermo S. Villalobos Castrejón, Director General de Administración y Finanzas
<b>Secretario Ejecutivo</b>	Rafael Monroy Santillán, Coordinador Administrativo de la Dirección General de Administración y Finanzas
<b>Seis (6) Miembros Electos</b>	Aleph Hain Pacheco Estrada, Dirección General de Metrología Eléctrica
	Arquimedes Ruiz Orozco, Dirección General
	Miryan Balderas Escamilla, Dirección General de Metrología de Materiales
	Maria Del Socorro Cervantes Velazquez, Dirección General de Servicios Tecnológicos
	Rogelio Herrera Téllez, Dirección General de Administración y Finanzas
<b>Tres (3) Invitados Permanentes</b>	Victor Fernando Manuel Nieto Ibarra, Dirección General de Administración y Finanzas
	José Fernando Dosal Rivero, Titular del Órgano Interno de Control en el CENAM
	Felipe de Jesús Servín García, Director de la División de Asuntos Jurídicos
	Lucila Selene Zavala Ramírez. Encargada del Área de Recursos Humanos

Con la publicación en el DOF de los nuevos Lineamientos Generales (20 de agosto de 2015), en virtud de la forma de integración que en él se establecen, del ahora Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, fue necesario realizar una propuesta de integración diferente a la establecida, la cual fue formalizada mediante el oficio No. DGAF.300.129.2015 del 8 de septiembre de 2015.

Como resultado de dicha propuesta, la Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional (ahora Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), mediante el oficio No. UPTCI/117/300/2015 del 17 de

septiembre de 2015, autorizó que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CENAM estuviera integrado de la siguiente manera:

Cargo	Nivel	Designación
<b>Presidente</b>		Director General de Administración y Finanzas.
<b>Secretario Ejecutivo</b>		Coordinador Administrativo de Organización, Calidad y Programas Especiales.
<b>Ocho (8) Miembros Electos, de acuerdo a los siguientes niveles de puesto con los que cuenta el CENAM</b>	Uno (1) del nivel de Director General de Área	Servidores públicos elegidos para representar el nivel de <u>Mandos Medios del grupo y grado LB</u>
	Uno (1) del nivel de Director de Área y equivalentes	Servidores públicos elegidos para representar a los niveles de <u>Mandos Medios del grupo y grado MA, MB y MC.</u>
	Dos (2) del nivel de Subdirectores y equivalentes	Servidores públicos elegidos para representar a los niveles de <u>Mandos Medios del grupo y grado NB y NC.</u>
	Dos (2) del nivel de Jefes de Departamento y equivalentes	Servidores públicos elegidos para representar a los niveles de <u>Mandos Medios del grupo y grado OA, OB y OC.</u>
	Dos (2) del nivel de Personal de Enlace	Servidores públicos elegidos para representar a los niveles de <u>Personal de Enlace del grupo y grado PA, PC y PQ.</u>

Con base en dicha autorización y lo establecido por los Lineamientos Generales, durante el mes de noviembre de 2015 se procedió a realizar el procesos de elección de los ocho nuevos miembros, de acuerdo a los niveles de puesto con que cuenta el CENAM y conforme a las dos etapas previstas: nominación y elección.

Los resultados de dicho proceso fueron dados a conocer a todo el personal de la Entidad, a través de correo electrónico el 30 de noviembre de 2015, con lo cual quedó integrado el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CENAM para el periodo 2016-2017.

### 3. Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2015

Conforme a los anteriores Lineamientos Generales, el Comité de Ética del CENAM, en su primera sesión celebrada el 9 de marzo del 2015, aprobó su Plan Anual de Trabajo 2015, mismo que originalmente contemplaba las siguientes actividades:

Objetivo	Actividad	Meta	Periodo de Ejecución	Responsable
1. Proponer las actividades a realizar durante el año 2015.	1.1 Elaborar una propuesta del Plan Anual de Trabajo 2015.	Plan Anual de Trabajo del Comité de Ética 2015.	Enero - Febrero	Secretario Ejecutivo
2. Instauración el Comité de Ética y Plan Anual de Trabajo 2014	2.1 Realizar la sesión de instauración del Comité	Comité de Ética instaurado, en cumplimiento a los Lineamientos...	Marzo	Integrantes del Comité
	2.2 Revisar y aprobar el Plan Anual de Trabajo 2014	Plan Anual de Trabajo 2015 autorizado y enviado a la Unidad (20 días hábiles posteriores a su aprobación)	Marzo	Integrantes del Comité

Objetivo	Actividad	Meta	Periodo de Ejecución	Responsable
3. Actualizar el Código de Conducta para mantenerlo vigente	3.1 Solicitar a los integrantes del Comité de Ética que emitan sus sugerencias para actualizar el Código de Conducta del CENAM.	Contar con un Código de Conducta que se encuentre actualizado.	Abril	Integrantes del Comité
4. Revisar la funcionalidad de los indicadores que miden el cumplimiento del Código de Conducta del CENAM.	4.1 Analizar los resultados obtenidos de los indicadores 2015 a fin de verificar el cumplimiento al Código de Conducta del CENAM, en caso de no obtener lograr las metas planteadas, considerar la adecuación de dichos indicadores o en su defecto establecer estrategias para lograr los objetivos señalados.	Contar con indicadores que aseguren el correcto cumplimiento al Código de Conducta del CENAM.	Mayo	Integrantes del Comité
	4.2 Enviar a la Unidad los indicadores que servirán para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta 2015.	Enviar los indicadores en tiempo y forma a la Unidad.	Mayo	Secretario Ejecutivo
5. Difusión del Código de Conducta del CENAM, en su caso actualizado, conforme a los Lineamientos...	5.1 Realizar la difusión de los valores del Código de Conducta a través correo electrónico institucional.	Que los servidores públicos de la Entidad puedan conocer el Código de Conducta del CENAM.	Mayo - Diciembre	Secretario Ejecutivo
6. Atender los casos que surjan por el incumplimiento al Código de Conducta	6.1 Atender los casos con total apego al procedimiento 300-AC-P.010	Que los casos que se presenten sean atendidos con objetividad y justicia.	En cualquier momento	Integrantes del Comité
7. Evaluar el grado de cumplimiento del Código de Conducta en la Entidad	7.1 Obtener los resultados de los indicadores de cumplimiento definidos en la actividad 4	Que se conozca el grado de cumplimiento del Código de Conducta y, en su caso, definición de acciones de mejora	Diciembre	Secretario Ejecutivo / Integrantes del Comité
	7.2 Publicar los resultados de los indicadores en la Web e Intranet e informarlos al OIC y la Unidad		Enero 2016	Secretario Ejecutivo

En virtud de la publicación de los nuevos Lineamientos Generales, dicho Plan Anual de Trabajo 2015 tuvo que ser modificado en el mes de septiembre, quedando de la siguiente manera y señalando en la última columna el seguimiento que se le dio a cada una de las actividades previstas:

Objetivo	Actividad	Meta	Periodo de Ejecución	Responsable	Seguimiento
1. Proponer las actividades a realizar durante el año 2015.	1.1 Elaborar una propuesta del Plan Anual de Trabajo 2015.	Plan Anual de Trabajo del Comité de Ética 2015.	Enero - Febrero	Secretario Ejecutivo	Elaborado y aprobado por el Comité el 9 de marzo de 2015
2. Instauración el Comité de Ética y Plan Anual de Trabajo 2014	2.1 Realizar la sesión de instauración del Comité	Comité de Ética instaurado, en cumplimiento a los Lineamientos...	Marzo	Integrantes del Comité	Celebrada el 9 de marzo de 2015
	2.2 Revisar y aprobar el Plan Anual de Trabajo 2014	Plan Anual de Trabajo 2015 autorizado y enviado a la Unidad (20 días hábiles posteriores a su aprobación)	Marzo	Integrantes del Comité	Aprobado por el Comité el 9 de marzo de 2015

Objetivo	Actividad	Meta	Periodo de Ejecución	Responsable	Seguimiento
3. Difusión del Código de Conducta del CENAM	3.1 Realizar la difusión de los valores del Código de Conducta a través correo electrónico institucional.	Que los servidores públicos de la Entidad puedan conocer el Código de Conducta del CENAM.	Mayo – Agosto	Secretario Ejecutivo	Durante dicho periodo se difundieron diferentes aspectos del Comité y el Código de Conducta, a través de la página de Intranet, correo electrónico y publicación de carteles
4. Atender los casos que surjan por el incumplimiento al Código de Conducta	4.1 Atender los casos con total apego al procedimiento 300-AC-P.010	Que los casos que se presenten sean atendidos con objetividad y justicia.	En cualquier momento	Integrantes del Comité	Durante el ejercicio 2015 el Comité atendió, en tiempo y forma, los dos casos que le fueron presentados para su consideración
5. Difusión al personal de las nuevas disposiciones sobre Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés emitidos por la SFP (22-Ago-2015)	5.1 Difusión por correo electrónico y sección del Comité en la Intranet	Que el personal conozca la nuevas disposiciones	Septiembre	Secretario Ejecutivo	Se difundieron diferentes aspectos a través de la página de Intranet y correo electrónico
6. Obtención de la autorización de la SFP a la integración del Comité de Ética y Conflictos de Interés de acuerdo a las características del CENAM	6.1 Enviar la propuesta de integración para la consideración de la SFP	Autorización de la SFP a la integración del Comité	Septiembre- Octubre	Secretario Ejecutivo	Se presentó la propuesta mediante el oficio No. DGAF.300.129.201, la cual fue autorizada por la Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional de la Secretaría de la Función Pública (SFP), mediante el oficio No. UPTCI/117/300/2015
7. Actualización de los documentos internos conforme a las nuevas disposiciones	7.1 Actualización de los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sección del Comité en la Intranet</li> <li>• Procedimiento de integración y funcionamiento del Comité, con la inclusión del proceso de elección de los miembros</li> </ul>	Contar con información actualizada respecto al Comité de Ética y Conflictos de Interés del CENAM	Septiembre- Octubre	Secretario Ejecutivo	Se actualizó la sección del Comité en la Intranet y entro en vigor la versión 3.0 del procedimiento en cuestión a partir del mes de octubre de 2015, incluyendo la parte del proceso de elección de sus miembros por nivel
8. Integración del Comité de Ética y Conflictos de Interés de del CENAM para el periodo 2016-2017	8.1. Proceder a la elección de los miembros en sus dos etapas: nominación y elección	Contar con la elección de los miembros del Comité	Noviembre	Secretario Ejecutivo	Se realizó el proceso de elección en el mes noviembre de 2015, en sus dos etapas

Objetivo	Actividad	Meta	Periodo de Ejecución	Responsable	Seguimiento
	8.2 Dar a conocer al personal del CENAM a los integrantes del Comité	Que el personal conozca a los integrantes del Comité	Diciembre	Secretario Ejecutivo	El 30 de noviembre de 2015 se dio a conocer la integración del Comité, conforme al proceso de elección, para el periodo 2016-2017
9. Evaluar el grado de cumplimiento del Código de Conducta en la Entidad	9.1 Obtener los resultados de los indicadores de cumplimiento	Que se conozca el grado de cumplimiento del Código de Conducta y, en su caso, definición de acciones de mejora	Diciembre	Secretario Ejecutivo	Se emitieron y publicaron los resultados de los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta, los cuales se pueden conocer a través de la Intranet o la página Web del CENAM
	9.2 Publicar los resultados de los indicadores en la Web e Intranet e informarlos al OIC y la Unidad		Enero 2016	Secretario Ejecutivo	

#### 4. Servidores públicos capacitados en temas relacionados con ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas similares

Durante el ejercicio 2015, de acuerdo a los datos registrados en el Dirección de Recursos Humanos de la Entidad, los servidores públicos capacitados en dichos temas fueron los siguientes:

No.	Nombre	Unidad Administrativa	Evento de Capacitación	Duración (Horas)	Fecha Inicio	Fecha Término
1	Rafael Monroy Santillan	Dirección General de Administración y Finanzas	Ética Pública	5	03/07/2015	03/07/2015
2	Felipe De Jesús Servín García	Dirección de Asuntos Jurídicos	Ética Pública	6	15/07/2015	15/07/2015
3	Víctor Fernando Manuel Nieto Ibarra	Subdirección de Servicios Generales y Recursos Materiales	Ética Pública	6	10/08/2015	10/08/2015
4	Ismael Arturo Castelazo Sinencio	Dirección General de Servicios Tecnológicos	Ética Pública	5	23/09/2015	23/09/2015

#### 5. Resultados de la evaluación al cumplimiento del Código de Conducta

Conforme a los indicadores de evaluación del cumplimiento del Código de Conducta vigente del CENAM para 2015, su resultado es el siguiente

Valores Específicos	Indicador	Meta 2015	Resultado 2015	Variación
Conocimiento y actuación conforme al Código de Conducta	Calificación obtenida en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015, en el apartado de "Identidad con la institución y valores", considerando el promedio de los reactivos:	Mayor o igual a 79.0	70.0	-9.0
	• Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados			
	• En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución			

Valores Específicos	Indicador	Meta 2015	Resultado 2015	Variación
<b>1. Conocimiento y cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables</b>	Calificación obtenida en la ECCO 2015, en el apartado "Normatividad y procesos", considerando el promedio de los reactivos:	Mayor o igual a 82.0	80.5	-1.5
	• Los procedimientos de mi institución están actualizados			
	• Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo			
<b>2. Uso correcto del cargo público</b>	Calificación obtenida en la ECCO 2015, en el apartado de "Austeridad y Combate a la corrupción", considerando el promedio de los reactivos:	Mayor o igual a 71.0	71.0	0.0
	• En mi área actuamos con transparencia y legalidad			
	• Mis superiores manejan los recursos de manera responsable y austera			
<b>3. Uso apropiado de los recursos asignados</b>	Calificación obtenida en la ECCO 2015, en el apartado de "Austeridad y Combate a la corrupción", considerando el reactivo:	Mayor o igual a 65.0	60	-5.0
	• En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad			
<b>4. Uso transparente y responsable de la información interna</b>	Porcentaje de atención, conforme al plazo establecido, de las solicitud de información presentadas por la ciudadanía a través del Sistema INFOMEX del IFAI	100.00	100.0	0.0
<b>5. Fortalecimiento de las relaciones personales al interior del CENAM</b>	Calificación obtenida en la ECCO 2015, en los siguientes apartados y reactivos:	Mayor o igual a 66.0	60.0	-6.0
	"Equidad y género":			
	• En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad			
	"Comunicación":			
	• En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas			
	• Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización			
"Colaboración y trabajo en equipo":				
• En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo				
<b>6. Relación respetuosa con la sociedad</b>	Porcentaje de quejas procedentes, recibidas a través del Sistema de Gestión de la Calidad, relacionadas con un trato no respetuoso o la falta de comunicación adecuada a los clientes de la Entidad.	Menor o igual a 80.0	20.0	60.0
<b>7. Cumplimiento de las disposiciones de salud, higiene y seguridad</b>	Calificación obtenida en la ECCO 2015, en el apartado de "Calidad de vida laboral", considerando los reactivos:	Mayor o igual a 83.0	83.0	0.0
	• En mi área existen condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo			
	• En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad			
<b>8. Desarrollo profesional permanente e integral</b>	Calificación obtenida en la ECCO 2015, en el apartado de "Capacitación y desarrollo", considerando los reactivos:	Mayor o igual a 71.0	69.5	-1.5
	• En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones			
	• Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada			

Dichos resultados fueron publicados en la página de Intranet:

<http://intra.cenam.mx/cetica/docs/2015/Resultado%20Indicadores%20de%20Cumplimiento%20C%3%B3digo%20de%20Conducta%202015.pdf>

Así como en la página Web del CENAM:

<http://www.cenam.mx/documentos/2015/Resultado%20Indicadores%20de%20Cumplimiento%20C%3%B3digo%20de%20Conducta%202015.pdf>

**6. Seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta (incluir número de asuntos, fechas de recepción y los motivos, el principio o valores transgredidos del Código de Ética, fecha y sentido de la determinación y número de casos en que se dio vista al OIC)**

Durante el ejercicio 2015, fueron puestos a consideración del Comité de Ética del CENAM los siguientes dos casos, señalando su seguimiento y determinación:

Número de Caso	Fecha de Recepción	Motivos de Presentación	Principios o Valores que Aparentemente fueron Transgredidos	Fecha de la Determinación	Sentido de la Determinación	Se dio Vista al OIC en el CENAM
01/2015	23 de abril de 2015	Aparentes actitudes inapropiadas de un servidor público en contra de una empleada de la empresa de limpieza	Código de Ética: valor del "Respeto" Código de Conducta: valores específicos "Fortalecimiento de las relaciones personales al interior del CENAM" y "Relación respetuosa con la sociedad"	10 de junio de 2015	Se declaró como no procedente y cerrada	No
02/2015	22 de junio de 2015	Aparentes expresiones de ofensa emitidas por un servidor público en contra de un compañero de trabajo	Código de Ética: valor del "Respeto" Código de Conducta: valor específico "Fortalecimiento de las relaciones personales al interior del CENAM"	1° de julio de 2015	Se desechó en virtud de que al mismo tiempo fue presentada la queja ante el OIC del CENAM por parte de la persona afectada	No (La persona afectada lo presentó directamente al OIC en el CENAM, al mismo tiempo que lo formalizó ante el Comité)

**7. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.**

Durante el ejercicio 2015, el Comité de Ética no emitió sugerencias sobre estos temas en particular, tomando en consideración el resultado de los casos atendidos en el año y a que la nueva versión de dichas disposiciones fue emitida y difundida hasta el segundo semestre del ejercicio.

**Fecha de elaboración: 8 de enero de 2016**