

Comité de Ética

2020

Enero 2021

Directorio

Integrante	Puesto	Nombre
Presidente	Director General de Administración y Finanzas	César de Jesús Cajica Gómez
Secretario Ejecutivo	Coordinadora Administrativa de Organización, Calidad y Programas Especiales	Eva Zulema Anaya Jiménez

Nivel	Miembros Electos Titulares 2020
Director General de Área	Melina Pérez Urquiza
Director de Área y equivalentes	Andrés Esteban Pérez Matzumoto
Subdirectores y equivalentes	Miryan Balderas Escamilla Brenda Lizet Ochoa Parra
Jefes de Departamento y equivalentes	María Isabel Rosales López César Augusto Mata Jiménez
Personal de Enlace	Adriana Avilés Salas Ma. Rosario Escobedo Nuñez

Índice

1	Presentación	4
2	Antecedentes	4
3	Informe de Actividades 2020.....	4
	3.1 El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el Programa Anual de Trabajo 2020, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo	4
	3.2 El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados	10
	3.3 Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación	11
	3.4 Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes	11
	3.5 Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas	11
	3.6 Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos	11
	3.7 Lo Resultados del sondeo de percepción	11
	3.8 Número de peticiones ciudadanas recibidas	13
	3.9 Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 98 de los Lineamientos), y	13
	3.10 Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.	13
4	Conclusiones y Recomendaciones	13
5	Glosario	14
6	Firmas de los Integrantes del Comité.....	15
7	Anexos.....	16
	7.1 Cédula de Evaluación Definitiva del Cumplimiento 2020	16
	7.2 Cédula de Opinión del Código de Conducta 2020	17

1 Presentación

Con fundamento en la fracción II del numeral 4 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, corresponde al Comité de Ética (CE) "...presentar durante enero de cada año, su Informe Anual de Actividades, a la persona titular del Ente Público, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría, en los términos establecidos por ésta. A continuación, se presenta el Informe Anual de Actividades 2020, para la consideración del Director General, del Centro Nacional de Metrología (CENAM).

2 Antecedentes

El 18 de junio de 2020, en la Segunda Sesión Extraordinaria del CEPCI Del CENAM, se aprobó el Programa Anual de Trabajo 2020 el cual constó de 23 actividades distribuidas en 5 ejes temáticos: capacitación y sensibilización, Difusión, Atención a denuncias en materia de ética, integridad pública y conflictos de interés, Operación del comité de ética y de prevención de conflictos de interés y Mejora de procesos.

Con fecha del 21 de diciembre del 2020, y con base en la oportuna incorporación de las evidencias de realización de las actividades establecidas en el "Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2020", dentro del Sistema de Seguimiento, Coordinación y Evaluación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), la UEIPPCI emitió la **Cédula Definitiva de Evaluación del Cumplimiento del CEPCI en el Centro Nacional de Metrología, en la que asigna un total de 99 del máximo de 100 puntos.** (Anexo 7.1)

3 Informe de Actividades 2020

3.1 El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el Programa Anual de Trabajo 2020, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo

El resultado y grado de cumplimiento al finalizar el ejercicio del Programa Anual de Trabajo 2020 del Comité del CENAM se detalla a continuación:

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autovaloración Escala 0 a 100
I. Capacitación y Sensibilización	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas del CENAM han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	1.1.1 Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	Se realizaron las gestiones para que el CEPCI y otras personas servidoras públicas participaran en el curso <i>Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público</i> , acreditándolo 11 miembros del CEPCI y 5 personas servidoras públicas.	100
			1.1.2 Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.	Se realizaron las gestiones para que el CEPCI y otras personas servidoras públicas participaran en cursos en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses, acreditando 14 miembros del CEPCI, y 38 personas servidoras públicas.	100
	Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.	1.2.1 Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	Se realizaron las gestiones para que el CEPCI y otras personas servidoras públicas participaran en cursos sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses, acreditándolo 12 miembros del CEPCI y 19 personas servidoras públicas.	100

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autovaloración Escala 0 a 100
			1.2.2 Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.	Se realizó la propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024 y se comunicó al área de Recursos Humanos.	100
			1.2.3 Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre igualdad de género, o de prevención o atención de la discriminación	Se realizaron las gestiones para que el CEPCI y otras personas servidoras publicas participaran en cursos sobre igualdad de género, o de prevención o atención de la discriminación, acreditando 12 miembros del CEPCI y 14 personas servidoras públicas.	100
II. Difusión.	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del CENAM en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.	2.1.1 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	Se realizó la difusión sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública., mediante correo electrónico a las personas servidoras públicas del CENAM.	100
			2.1.3 Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	Se realizó la difusión sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, y las solicitudes de la UEIPPCI, mediante correo electrónico a las personas servidoras públicas del CENAM.	100
			2.1.6 Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción. *	Se difundió la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción mediante correo electrónico y aplicaciones internas a las personas servidoras públicas del CENAM.	100

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autovaloración Escala 0 a 100
			2.1.2 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	Se generaron y difundieron contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses, mediante correo electrónico a las personas servidoras públicas del CENAM.	100
			2.1.4 Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Se difundió el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, mediante correo electrónico a las personas servidoras públicas del CENAM.	100
			2.1.5 Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras. *	Se difundió mediante correo electrónico dirigido a las personas servidoras públicas el CENAM, las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.	100
III. Atención a denuncias en materia de ética, integridad pública y conflictos de interés.	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de CENAM.	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.	3.1.1 Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado.	Se cuenta con los mecanismos para atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas. No se recibieron denuncias en el ejercicio 2020.	100
			3.1.2 Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	En la primera Sesión Ordinaria celebrada el 26 de junio de 2020 el CEPCI determinó que después de su revisión, se realizarán modificaciones al Procedimiento 300-AC-P.017 Recepción y atención de quejas y denuncias ante el CEPCI del CENAM, procediendo a su formalización y publicación en la Lista Maestra de Documentos del Sistema de Gestión de la Calidad del CENAM, mismo que incluye el protocolo para la atención de Denuncias conforme a la normatividad vigente.	100

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autovaloración Escala 0 a 100
	Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	3.2.1 Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	No se presentaron denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, ante el CEPCI en el ejercicio 2020. Se llevó a cabo la difusión del procedimiento para recepción y atención de denuncias ante el CEPCI, mediante correo electrónico a las personas servidoras públicas del CENAM.	100
	Que las presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.	3.3.1 Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	Se llevó a cabo la difusión del procedimiento para recepción y atención de denuncias ante el CEPCI, mediante correo electrónico a las personas servidoras públicas del CENAM, debido a que no se presentaron denuncias por presuntos actos de discriminación ante el CEPCI en el ejercicio 2020	100
IV. Operación del comité de ética y de prevención de conflictos de interés.	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.	4.1.1 Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	Se realizó la validación y actualización del directorio del CEPCI conforme a lo establecido.	100
			4.1.2 Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	Se realizó el registro de la información correspondiente a las sesiones ordinarias o extraordinarias celebradas por el CEPCI, en el apartado de sesiones y actas conforme al plazo establecido.	100

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autovaloración Escala 0 a 100
			4.1.4 Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	En el sistema informático de la UEIPPCI se realizó el registro de las evidencias de los documentos sustantivos del CEPCI que fueron aprobados, se realizaron y registraron diversas actividades extraordinarias y de gestión conforme a los plazos establecidos.	100
			4.1.3 Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	Por parte del CEPCI se respondieron las consultas y cuestionarios electrónicos de la UEIPPCI, y en el mes de octubre se realizó la invitación mediante correo electrónico al personal del CENAM a responder los cuestionarios electrónicos.	100
	Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.	4.2.1 Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020	Se llevó a cabo la difusión del procedimiento para recepción y atención de denuncias ante el CEPCI, mediante correo electrónico a las personas servidoras públicas del CENAM, debido a que no se tenían recomendaciones emitidas por el CEPCI.	100
	Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.	Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de	4.3.1 Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.	Se implementó una estrategia por medio de correo electrónico derivado de la contingencia sanitaria.	100

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Autovaloración Escala 0 a 100
		conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.	4.3.2 Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y, en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.	Se implementó una campaña por medio de correo electrónico, sistemas informáticos internos y actualización del apartado del CEPCI en el portal institucional e intranet.	100
V. Mejora de procesos.	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.	5.1.1 Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	En la Tercera Sesión Extraordinaria del CEPCI celebrada el 20 de agosto de 2020 se aprobó la propuesta de los Procesos sustantivos institucionales que se considera que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	100

3.2 El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados

De acuerdo a los datos proporcionados por la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad, se indica el número de servidores públicos capacitados en temas de ética pública, durante 2020:

No.	Evento de Capacitación	Servidores Públicos del CENAM Capacitados	Miembros del CEPCI Capacitados	Total
1	Nueva ética e integridad en el servicio público	5	11	16
2	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	19	12	31
3	Súmate al protocolo	0	9	9
4	Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	14	12	26

3.3 Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación

Durante el ejercicio 2020 el Comité del CENAM no recibió denuncias

3.4 Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes

Durante el ejercicio 2020 no se cuenta con asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.

3.5 Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas

Durante el ejercicio 2020 no se emitieron recomendaciones.

3.6 Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos

Se indicarn los procesos institucionales que el Comité identificó en 2020 como “susceptibles a riesgos de integridad”, conforme a la actividad 5.1.1. del Programa Anual de Trabajo 2020.

Procesos Sustantivos

1. Adquisición de bienes y servicios
2. Autorización, ejercicio y comprobación de viáticos y pasajes
3. Proceso de ingreso
4. Prestación de servicios generales y recursos materiales - procedimiento
5. Evaluación de la Conformidad para modelos o prototipos de sistemas de medición y despacho de gasolina y otros combustibles líquidos

3.7 Resultados del sondeo de percepción

Conforme a la plataforma electrónica dispuesta por la Unidad y el procesamiento del total de respuestas válidas, el resultado obtenido en la evaluación de la percepción de los servidores públicos respecto del cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta del CENAM es el siguiente, de un total de 79 respuestas.

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.80	8.52	8.35
	Honradez	8.72	8.57	8.19
	Lealtad	8.69	8.28	7.89
	Imparcialidad	8.53	8.10	7.49
	Eficiencia	8.79	8.50	8.25
	Economía	8.83	8.54	8.32
	Disciplina	8.77	8.36	8.34
	Profesionalismo	8.80	8.39	8.00
	Objetividad	8.66	8.24	7.54
	Transparencia	8.89	8.67	8.20
	Rendición de cuentas	8.70	8.25	7.27
	Competencia por mérito	8.37	7.49	6.84
	Eficacia	8.78	8.40	8.14
	Integridad:	8.77	8.36	8.04
Equidad	8.75	8.32	7.81	
Valor	Interés Público	8.84	8.49	8.16
	Respeto	8.88	8.52	7.94
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.59	8.25
	Igualdad y no discriminación	8.92	8.59	8.23
	Equidad de género ^{a/}	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.67	8.63
	Cooperación	8.81	8.38	7.67
Liderazgo	8.71	8.18	7.39	

Resultados porcentuales para las preguntas sobre el Código de Conducta del Ente Público:

“Conozco el Código de Conducta...”	90.8	88.60	90.40
“Es claro y sencillo de entender”	91.0	88.80	87.50
“Me permite saber cómo debo actuar...”	90.5	88.00	85.90

3.8 Número de peticiones ciudadanas recibidas

Durante el ejercicio 2020 no se recibieron peticiones ciudadanas.

3.9 Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 98 de los Lineamientos), y

Durante el ejercicio 2020 no se requirió de la implementación buenas prácticas.

3.10 Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.

Durante el ejercicio 2020 no se requirió la realización de acciones de mejora.

4 Conclusiones y Recomendaciones

De acuerdo con las acciones realizadas en el 2020 y a los resultados obtenidos, a continuación, se señalan las conclusiones y recomendaciones que el Comité del CENAM considera relevante destacar:

a) Conclusiones:

- a. Se continua con avances importantes en la difusión y comprensión de los temas de ética y prevención de conflictos de interés, sus alcances, implicaciones y, sobre todo, los canales a los cuales se puede recurrir, incluidos los protocolos de atención en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de discriminación.
- b. Se cuenta con un Comité integrado y en operación de conformidad con los Lineamientos Generales y las directrices establecidas por la Unidad.
- c. Se realizó la actualización del Código de Conducta de los Servidores Públicos del CENAM, obteniendo la opinión favorable por parte de la Unidad y se ha difundido permanentemente. (Anexo 7.2)
- d. No se recibieron denuncias durante el ejercicio que se reporta.
- e. En general, se tiene un mayor conocimiento del Comité del CENAM y los temas que atiende, tanto internamente como en las instancias externas con las que se tiene contacto, lo que ha permitido avanzar satisfactoriamente en el cumplimiento de los objetivos y metas planteados.

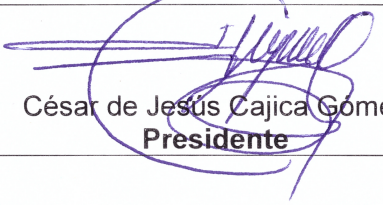

b) Recomendaciones

- a. Continuar con las acciones de capacitación en la materia, tanto para los integrantes del Comité y los servidores públicos del CENAM.
- b. Fortalecer las acciones de difusión sobre la operación del Comité al interior del CENAM, con el fin de que se conozcan sobre todo los resultados obtenidos a la fecha.
- c. Como parte de las acciones del Programa Anual de Trabajo 2020 del CEPCI, se analizarán los resultados de la aplicación de los cuestionarios de percepción respecto del cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta del CENAM, con el fin de contemplar acciones en el corto plazo para su atención y mejora.

5 Glosario

- a) **CENAM:** Centro Nacional de Metrología.
- b) **Código de Conducta:** Instrumento emitido por el titular del CENAM, para orientar la actuación de sus servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la institución.
- c) **Código de Ética:** El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.
- d) **Comité:** Comité de Ética del CENAM.
- e) **Conflicto de Interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.
- f) **Lineamientos Generales:** 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.
- g) **Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta, al Código de Ética y a las Reglas de Integridad.
- h) **Reglas de integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.
- i) **Servidor público:** Los mencionados en el párrafo primero del Artículo 108 Constitucional (entre otros, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal) y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos públicos federales.
- j) **SFP:** Secretaría de la Función Pública.
- k) **Unidad:** Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP.
- l) **Valores:** Principios que, en este caso, rigen el servicio público, los cuales contienen reglas claras para que, en la actuación de los servidores públicos, impere invariablemente una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones específicas que se les presenten, con lo cual se pretende propiciar una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad.

6 Firmas de los Integrantes del Comité

 César de Jesús Cajica Gómez Presidente	 Eva Zulema Anaya Jimenez Secretaria Ejecutiva
Miembros Electos	
René David Carranza López Padilla	Andrés Esteban Pérez Matzumoto
Miryan Balderas Escamilla	Brenda Lizet Ochoa Parra
María Isabel Rosales López	César Augusto Mata Jiménez
Adriana Avilés Salas	Ma. Rosario Escobedo Nuñez

Fecha de Aprobación: 22 de enero de 2021.

7 Anexos

7.1 Cédula de Evaluación Definitiva del Cumplimiento 2020

Cédula de Evaluación Definitiva del Cumplimiento 2020
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en:

Centro Nacional de Metrología			
CENAM			
<i>Desglose de puntuación obtenida por el CEPCI: ^{a/}</i>			
Elemento evaluado:		Puntos	
		Asignables	Asignados
Informe Anual de Actividades 2019 (IAA 2019) o, en su caso, Acta de Integración del CEPCI (INTEGRACIÓN)		15	15
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BASES)		10	10
Programa Anual de Trabajo, 2020 (PAT_2020)		15	15
Código de Conducta, 2020 (CÓDIGO)		15	15
Procedimiento para presentar Denuncias (PROCEDIMIENTO)		10	10
Protocolo para atender Denuncias (PROTOCOLO)		10	10
Difusión de cuestionarios electrónicos (CUESTIONARIOS)		10	10
Gestión del CEPCI (GESTIÓN)		10	9
Mejora de Procesos (MEJORA)		5	5
Total		100	99

a/ La presente cédula se remite una vez que la UEPPCI ha revisado y atendido las solicitudes de aclaración, respecto a la versión preliminar de la misma que, en su caso, fueron presentadas por el CEPCI dentro de los plazos establecidos.

Con base en la oportuna incorporación de las evidencias de realización de las actividades establecidas en el "Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2020", dentro del Sistema de Seguimiento, Coordinación y Evaluación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) —o dentro del plazo que, en su caso, se haya autorizado como prórroga para las mismas—, se emite la presente cédula, misma que una vez realizada la ponderación correspondiente, asigna 25 del máximo de 25 puntos que el componente cumplimiento aportara al ejercicio de Evaluación Anual Integral, 2020, del CEPCI en Centro Nacional de Metrología.

7.2 Cédula de Opinión del Código de Conducta 2020

*Cédula de Opinión del Código de Conducta (2020) de
Centro Nacional de Metrología*

CENAM

Elemento valorado	Resultado de la revisión	Ponderación
Oportuna emisión y publicación del Código de Conducta (Fecha)	01/08/2020	15
Establece conductas específicas alineadas a la misión, visión y atribuciones del Ente público	Sí	15
Carta invitación	Con carta invitación suscrita	15
Difusión y promoción. *	Se difundió dentro del mes siguiente a su emisión	10
Carta compromiso	La incluye o dice dónde se puede obtener, y la obligatoriedad de suscribirla	10
Mecanismo o metodología de participación de las personas servidoras públicas en la elaboración del Código de Conducta	Sí	10
Objetivo del Código de Conducta	Sí	10
Glosario	Sí	5
Apartado en el que se especifique el ámbito de aplicación y obligatoriedad	Sí	5
Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría.	Sí	5
<i>Revisiones adicionales (Sin incidencia en el resultado de la Evaluación del Código de Conducta 2020)</i>		
... Enuncia los valores del Código de Ética (¿Cuántos?).	8	†
... Enuncia el valor de Igualdad y No discriminación	Sí	-
... Enuncia Reglas de Integridad (¿Cuántas?)	13	-
... emplea lenguaje incluyente.	Sí	-
... está escrito de una forma clara y sencilla.	Sí	-
		100