

2017

Informe Anual de Actividades



COMITÉ DE ÉTICA
Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS
DE INTERÉS

COMITÉ  ÉTICA

Directorio

Miembros Propietarios

<p>Octavio Salazar Guzmán Subdirectora General de Administración (Presidente) Tel. 1000-5600 ext.4606 Correo electrónico: osalazarg@inba.gob.mx</p>	<p>Verónica Rebollo García Titular de la Unidad de Transparencia (Presidenta suplente) Tel. 1000-4622 ext.1910 Correo electrónico: vrebollo@inba.gob.mx</p>
<p>Sergio Rommel Alfonso Guzmán Subdirector General de Educación e Investigación Artísticas Tel. 1000-4622 ext.3004 Correo electrónico: srommel@inba.gob.mx</p>	<p>Norma Kim Miranda Directora de Recursos Materiales Tel. 1000-4622 ext.1600 Correo electrónico: nmiranda@inba.gob.mx</p>
<p>Graciela González Trujillo Subdirectora de Registro y Control de la Dirección de Personal Tel. 1000-4622 ext.1160 Correo electrónico: gtrujillo@inba.gob.mx</p>	<p>Marlene Malagón Bolaños Jefa del Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Personal Tel. 1000-4622 ext.1161 Correo electrónico: malagon@inba.gob.mx</p>
<p>Marcela Bello Maldonado Analista de Sistemas Administrativos en la Dirección de Recursos Materiales Tel. 1000-4622 ext.1648 Correo electrónico: mbello@inba.gob.mx</p>	<p>Javier Espinosa Oropeza Asistente de Jefe de Departamento en la Subdirección General de Bellas Artes Tel. 1000-5600 ext.4276 Correo electrónico: jespinosa@inba.gob.mx</p>
<p>María Teresa Bocanegra Velázquez Analista de Sistemas Administrativos en la Subdirección General de Bellas Artes Tel. 1000-5600 ext.4318 Correo electrónico: mbocanegra@inba.gob.mx</p>	<p>Joel Manríquez Novelo Personal de la Unidad de Transparencia (Secretario Ejecutivo) Tel. 1000-4622 ext.1913 Correo electrónico: jmanriquez@inba.gob.mx</p>

Índice

I.	Presentación	4
II.	Antecedentes.....	5
III.	Informe Anual de Actividades	6
	a) Objetivo 1	
	b) Objetivo 2	
	c) Objetivo 3	
	d) Objetivo 4	
	e) Objetivo 5	
	f) Objetivo 6	
	g) Objetivo 7	
	h) Objetivo 8	
	i) Objetivo 9	
IV.	Resultados de indicadores de cumplimiento del Código de Conducta.....	26
V.	Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidores públicas respecto al cumplimiento del Código de Ética.....	29
VI.	Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de interés.....	30
VII.	Sugerencias para modificar procesos y tramos de control.....	30
VIII.	ANEXOS.....	33

El Lenguaje empleado en este informe no pretende generar ninguna clase de discriminación, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones hechas a un género y otro representan tanto al masculino como al femenino, abarcando ambos sexos.

I

Presentación

“Obra de tal manera que tu forma de actuar pueda referirse como norma universal de conducta”

Immanuel Kant

La ética profesional debe ser entendida como una herramienta poderosa que forma la conciencia de los hombres y desarrolla plenamente su capacidad de juicio, mediante la expresión individual en donde la razón prevalece sobre el instinto.

Es el eje que debe encauzar la conducta de quienes nos asumimos como servidores públicos, reflejado a través de una sólida ética individual y un profundo compromiso social, lo que aunado a los conocimientos que cada uno hemos adquirido, muestre a una persona íntegra con respeto por el cargo, función o tarea que le sean encomendados.

Bajo este contexto es que en el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, el “Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”, promueve de forma cotidiana una cultura de integridad y ética a través del fortalecimiento de la transparencia, la rendición de cuentas, la legalidad y el combate a la corrupción, así como el respeto a los derechos humanos, la igualdad, la no discriminación y la equidad de género.

Por lo anterior y en cumplimiento a lo previsto en el numeral 6 inciso o) 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 rinde el presente Informe Anual de Actividades realizadas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés durante el ejercicio 2017.

II

Antecedentes

- El 20 de abril de 2012, se instaló por primera vez el Comité de Ética del INBAL, como un órgano de consulta y asesoría especializada que contribuye en la emisión, actualización, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta.
- El 22 de junio de 2012, se modificó el Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes.
- El 30 de junio de 2014 se renovó el Comité de Ética del INBAL, Órgano Colegiado que entre sus funciones tiene la de difundir e incentivar la adopción de los valores y principios del “Código de Ética de los servidores públicos de la Administración Pública Federal”, publicado en el DOF el 31 de julio de 2002, así como adoptar las medidas necesarias para que se observe lo previsto en 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”.
- El 07 de noviembre de 2014, la Directora General del INBA emitió las modificaciones al Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes.
- Durante la Segunda Sesión Ordinaria 2014, celebrada el 13 de noviembre de 2017, se aprobó las modificaciones emitidas por la Directora General, al Código de Conducta del INBAL.
- El 16 de diciembre de 2015, se instaló por primera vez el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBAL, para el periodo 2016-2018; como órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del Instituto, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, el cual debe orientar y dar certeza plena a sus servidores públicos sobre el comportamiento ético al que deban sujetarse en su quehacer cotidiano, que prevengan conflictos de interés y que delimite 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 Unidad Administrativa a la que pertenecen, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción.

III

Informe Anual de Actividades

Objetivo 1:

Capacitar y sensibilizar a los servidores públicos del INBA, a fin de que los valores y principios constitucionales del Código de Ética, de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y del Código de Conducta sean parte de su actuar cotidiano.

Meta 1:

Que 500 servidoras y servidores públicos del INBA reciban al menos un curso/taller en materia de Ética, Integridad pública, Prevención de conflictos de interés, Equidad de género, Derechos humanos o Igualdad y no discriminación.

Actividad 1:

Capacitar a las y los servidores públicos en temas específicos en materia de Ética e Integridad a través de cursos y/o talleres.

Resultado:

A través de la Subdirección de Registro y Control de la Dirección de Personal, se implementaron **48** cursos de capacitación en diversos temas como Derechos Humanos, Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral, Valores, Lenguaje Incluyente, Perspectiva de Género, Igualdad y No discriminación, Transparencia y Clima Laboral, atendiendo a un total de **1,431** servidores públicos. (Ver [ANEXO 1](#))

Meta 2:

Capacitar al 100% de los Miembros del Comité de Ética (9 propietarios y 9 suplentes) con al menos 3 cursos en materia de Ética, Integridad pública, prevención de conflictos de interés, Equidad de género, Derechos humanos o Igualdad y no discriminación, Hostigamiento y acoso sexual y/o temas afines.

Actividad 2:

Capacitar a los Miembros del CEPCI en al menos 3 temas específicos en materia de Ética e Integridad.

Resultado:

Los Miembros del Comité acreditaron los cursos sugeridos por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), de acuerdo al siguiente cuadro:

ÉTICA PÚBLICA	PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL. ¿CONOCE EL PROTOCOLO!
Octavio Salazar Guzmán	Octavio Salazar Guzmán
Verónica Rebollo García	Verónica Rebollo García
Sergio Rommel Alfonso Guzmán	Guillermo Gabriel Torres Ruiz
Guillermo Gabriel Torres Ruiz	Graciela González Trujillo
Graciela González Trujillo	Marlene Malagón Bolaños

Marlene Malagón Bolaños	Aldo Vargas Hernández
Irma Catalina Santibáñez Infante	
Aldo Vargas Hernández	
Irene Rodríguez Rosales	
Adriana Estrada Bazaldúa	

Objetivo 2:

Que los servidores públicos del INBA conozcan y comprendan los alcances del Código de Ética, de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta del INBA.

Meta:

Difundir a todos los centros de trabajo un comunicado mensual sobre los valores y principios constitucionales del Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta en los Centros de trabajo.

Actividad 1: Comunicado mensual.

Elaborar y difundir un comunicado mensual sobre los valores y principios del Código de Ética, de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta en los Centros de Trabajo.

Resultado:

Durante el ejercicio 2017, con la colaboración de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas, se elaboraron comunicados mensuales, en los cuales se abordaron temas de Integridad y Ética, los cuales fueron colocados en lugares visibles en los diversos Centros de Trabajo. (Ver [ANEXO 2](#))

Actividad 2: Mailing enviado cada mes.

Elaborar y difundir un mailing cada mes sobre los valores y principios del Código de Ética, de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta en los Centros de Trabajo.

Resultado:

A través del correo electrónico institucional, se enviaron 08 comunicados, tanto al personal como a colaboradores del INBA. (Ver [ANEXO 3](#))

Actividad 3: Protector de pantalla institucional.

Colocar en el protector de pantalla el comunicado relativo al Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta.

Resultado:

Con el apoyo de la Dirección de Servicios Informáticos, se publicaron de forma mensual los comunicados mensuales en materia de Ética e Integridad anteriormente referidos, en los protectores de pantalla del personal del INBA. (Ver [ANEXO 4](#))

Actividad 4: Mensajes en el Sistema de Administración Financiera (SAF).

Emitir mensajes sobre el Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta a través del SAF.

Resultado:

Durante este ejercicio, se publicó una leyenda alusiva al Código de Conducta en el Sistema de Administración Financiera (SAF), con la finalidad de que los servidores públicos al ingresar a dicho sistema fueran invitados a consultar de manera electrónica el Código de Conducta. (Ver [ANEXO 5](#))

Actividad 5: Mensajes en el conmutador.

Difusión de mensajes en el conmutador alusivos al cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta.

Resultado:

Se continúa difundiendo a través del conmutador del Instituto, el promocional relacionado con los principios y valores del Código de Conducta. El mensaje que se transmitió fue el siguiente:

“Respeto, Integridad, Transparencia, Bien Común, Honradez e Igualdad, ¿los reconoces?, son valores de aplicación general, una guía de uso diario, una referencia que orienta nuestro actuar como servidores públicos que laboramos en el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, los cuales permiten el cumplimiento de la misión, visión, objetivos y metas institucionales.

¡Conoce y haz tuyos los valores del Código de Conducta!

www.inba.gob.mx, sección <<Conoce al INBA>>”

Actividad 6: Tríptico informativo.

Elaboración y difusión de un tríptico informativo referente al Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta.

Resultado:

Se repartió un tríptico informativo relacionado con la difusión de los principios y valores establecidos en el Código de Ética, las Reglas de Integridad y las Líneas de Acción señaladas en el Código de Conducta del INBA, el cual fue elaborado con apoyo del personal de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas. (Ver [ANEXO 6](#))

Actividad 7: Cartel.

Elaboración y difusión de un cartel relacionado con el Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta.

Resultado:

La Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas diseñó el cartel relacionado con las líneas de acción en el Código de Conducta del INBA. Los carteles fueron impresos por la Dirección de Recursos Materiales y la Dirección de Arquitectura y Conservación del Patrimonio Artístico Inmueble y difundidos en distintos Centros de Trabajo. (Ver [ANEXO 7](#))

Actividad 8: Leyenda en talón de pago.

Inserción de una leyenda sobre el Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta, en los talones de pago de los servidores públicos.

Resultado:

La Subdirección de Registro y Control de la Dirección de Personal, agregó una leyenda referente al Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta en los talones de pago del personal de este Desconcentrado. (Ver [ANEXO 8](#))

Actividad 9: Leyenda en el cartel de capacitación.

Agregar una leyenda sobre el Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta en los carteles de capacitación.

Resultado:

En los carteles de capacitación distribuidos en los diferentes Centros de Trabajo, se incorporaron leyendas relacionadas a el Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta. (Ver [ANEXO 9](#))

Actividad 10: Capaciteatro.

Difusión de los valores del Código de Ética y las acciones específicas del Código de Conducta a través de una representación teatral en los Centros de Trabajo.

Resultado:

El 30 de noviembre de 2017, bajo la dirección del Maestro Luis Montes y la actuación de los alumnos de la Escuela de Iniciación Artística No. 1, se presentó en la Sala Xavier Villaurrutia, la obra teatral “Amigos Transparentes”, la cual busca sensibilizar a los servidores públicos en materia de transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción. Dicha actividad fue considerada como una buena práctica creativa dentro del Informe “Compartiendo Buenas Prácticas en Ética e Integridad”, emitido por la Secretaría de la Función Pública. (Ver [ANEXO 10](#))

Actividad 11: Banner en la página web del Instituto.

Difusión de los valores del Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta a través de un banner en la página web del Instituto.

Resultado:

Este Instituto difunde de forma permanente, a partir del 17 de julio de 2017, en su página web oficial, un banner web de la “Campana Acoso Acusa”, relativa a la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las diversas dependencias y entidades del gobierno federal, como parte de los objetivos contemplados en el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*; campana que es resultado de un trabajo conjunto por parte de la Secretaría de Gobernación, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública. (Ver [ANEXO 11](#))

Objetivo 3:

Difundir la existencia del CEPCI como Órgano encargado de velar por la observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.

Meta:

Que todas las personas que colaboren en el Instituto sepan a quien dirigirse en caso de un incumplimiento al Código de Conducta, al Código de Ética o a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública. Además de conocer a los Miembros del CEPCI.

Actividad 1:

Realizar una campana de difusión interna para dar a conocer la existencia, funciones y miembros del CEPCI.

Resultado:

Durante todo el ejercicio estuvo publicado en la página web del Instituto, las funciones y miembros del Comité a través de la sección: “*Conoce al INBA/Integridad y Ética*”. Adicionalmente, mediante correo electrónico de fecha 31 de octubre de 2017, se hizo del conocimiento de todo el personal y colaboradores del INBA, la integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBA. (Ver [ANEXO 12](#))

Objetivo 4:

Establecer el marco normativo que garantice con claridad la integración y funcionamiento del CEPCI, así como el procedimiento de recepción y atención de denuncias.

Meta:

Contar con la normativa interna necesaria para garantizar el funcionamiento del CEPCI y brindar certeza y seguridad jurídica a las personas que en ejercicio de sus derechos presentan una denuncia por presunto incumplimiento al Código de Conducta, Código de Ética y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

Actividad 1:

Actualizar el Acuerdo que tiene por objeto emitir las “Bases de integración, organización y funciones del CEPCI del INBA”.

Resultado:

Durante la Cuarta Sesión Extraordinaria, celebrada el día 31 de marzo de 2017, se aprobó la armonización y actualización de las “Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del INBA”, conforme a lo dispuesto en el “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual” y en el “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”.

El Acuerdo se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

<https://www.inba.gob.mx/multimedia/inba/integridad-etica/ACUERDO-BASES-INTEGRACION-CEPCI-2017.pdf>

Actividad 2:

Actualizar el Acuerdo que tiene por objeto emitir las “Bases específicas de las comisiones temporales o permanentes del CEPCI”.

Resultado:

Durante la Tercera Sesión Ordinaria, celebrada el día 29 de septiembre de 2017, se aprobó el acuerdo que tiene por objeto actualizar “*Las Bases Específicas de las Comisiones Temporales o Permanentes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBA)*”, el cual fue enviado posteriormente a la Secretaría de la Función Pública.

Las Bases se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

<https://www.inba.gob.mx/multimedia/inba/integridad-etica/Bases-Especificas-Comisiones-Temporales-Permanentes-201710.pdf>

Actividad 3:

Actualizar el Acuerdo que tiene por objeto emitir el procedimiento para la recepción y atención de las Delaciones, Quejas o Denuncias.

Resultado:

Durante la Segunda Sesión Ordinaria celebrada el día 30 de junio de 2017, se aprobó la actualización del “Procedimiento para la recepción y atención de las Denuncias por Incumplimiento al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y el Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura”.

El Procedimiento se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

<https://www.inba.gob.mx/multimedia/inba/integridad-etica/Procedimiento-Recepcion-Atencion-Delaciones.pdf>

Actividad 4:

Revisión y actualización del Código de Conducta del INBA.

Resultado:

Durante la Quinta Sesión Extraordinaria celebrada el día 21 de abril de 2017, se aprobó la armonización y actualización del “Código de Conducta del INBA”, donde de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y con la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, se confirman los principios de igualdad, no discriminación, objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

Durante la Tercera Sesión Ordinaria celebrada el día 29 de septiembre de 2017, se formalizó la última actualización al “Código de Conducta del INBA”, con motivo de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se modificó el “Marco Jurídico” y la línea de acción número 3 donde se cita dicha Ley, se revisó el lenguaje incluyente en todo el documento y se adicionó la línea de acción número 14 “Integridad y No Corrupción”.

El Código de Conducta del INBAL se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

https://www.inba.gob.mx/multimedia/inba/integridad-etica/codigo-conducta-29_sep_17.pdf

Actividad 5:

Revisión y actualización del Protocolo de funcionamiento del CEPCI.

Resultado:

Durante la Segunda Sesión Ordinaria celebrada el día 30 de junio de 2017, se aprobó la actualización del “Protocolo para la Recepción y Atención de las Denuncias por Incumplimiento al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y el Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes”, el cual fue enviado posteriormente a la Secretaría de la Función Pública.

El Protocolo se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

<https://www.inba.gob.mx/multimedia/inba/integridad-etica/Protocolo-Atencion-Delaciones.pdf>

Objetivo 6:

Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en 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”*

Meta:

Contar con los instrumentos necesarios que garanticen que el CEPCI cumpla con sus atribuciones.

Actividad 1:

Elaborar un Plan de Trabajo durante el primer trimestre del año en curso, a fin de determinar los objetivos, metas y actividades del CEPCI.

Resultado:

Durante la Cuarta Sesión Extraordinaria, celebrada el día 31 de marzo de 2017, se aprobó el Plan Anual de Trabajo 2017, el cual fue enviado posteriormente a la Secretaría de la Función Pública. (Ver [ANEXO 13](#))

Actividad 2:

Suscribir una carta mediante la cual, cada miembro del CEPCI confirme su convicción y compromiso para llevar a cabo las actividades que le sean encomendadas.

Resultado:

Durante la Quinta Sesión Extraordinaria celebrada el día 21 de abril de 2017, los Miembros del Comité suscribieron una carta compromiso, a través de la cual se comprometieron a cumplir y promover los principios y valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y las líneas de acción del Código de Conducta del INBA. (Ver [ANEXO 14](#))

Objetivo 7:

Otorgar reconocimientos o premios a servidores públicos del organismo, en reconocimiento a prácticas o conductas ejemplares en materia de Ética e Integridad.

Meta:

Reconocer a los servidores públicos o centros de trabajo que se caracterizan por realizar sus tareas, funciones y actividades con un alto apego a los principios y valores éticos, o bien, por realizar acciones que fortalecen el conocimiento y observación de los mismos.

Actividad 1:

Realizar una ceremonia de entrega de reconocimientos a las personas y centros de trabajo que promuevan acciones o realicen aportaciones a favor de la cultura de la Ética e Integridad.

Resultado:

El jueves 30 de noviembre de 2017, en la Sala Xavier Villaurrutia, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBA, llevó a cabo la “Entrega de reconocimientos” a los Centros de Trabajo y/o personas que durante el 2017, promovieron acciones o realizaron aportaciones a favor de la cultura de la Ética y la Integridad en el Instituto.

Las personas distinguidas fueron:

- Alejandro Torres Jasso.- Por su participación en la puesta en escena “Amigos Transparentes”.
- Frida Larissa Barck Camacho.- Por su participación en la puesta en escena “Amigos Transparentes”.
- Oscar Axel Estrada Cortés.- Por su participación en la puesta en escena “Amigos Transparentes”.
- Santiago Ortíz Lobato.- Por su participación en la puesta en escena “Amigos Transparentes”.
- Jade Sat Nite Castejón Vizcaíno.- Por su participación en la puesta en escena “Amigos Transparentes”.
- Joel Cardoso Segura.- Por su participación en la puesta en escena “Amigos Transparentes”.
- Brenda Daniela Jiménez Espinosa.- Por su participación en la puesta en escena “Amigos Transparentes”.
- Dr. Luis Manuel Montes Serrano.- Por la dirección de la puesta en escena “Amigos Transparentes”.
- Gabriel Romero Portillo.- Por su compromiso para capacitarse en materia de Ética e Integridad 2017
- Guillermo Gabriel Ruiz Torres.- Por su compromiso en la difusión de la capacitación en materia de Ética e Integridad 2017.

Los Centros de Trabajo con mayor número de personal capacitado fueron:

- Gerencia del Palacio de Bellas Artes.- Centro de Trabajo con mayor número de personal capacitado en materia de Ética e Integridad 2017.
- Museo Nacional de Arte.- Por su compromiso y apoyo en la realización de los eventos en materia de Ética e Integridad 2017.

Asimismo, se entregaron las Constancias de Mérito a los Miembros del Comité que concluyeron su gestión en el 2017. (Ver [ANEXO 15](#))

Objetivo 8:

Atender de manera eficiente cada una de las denuncias que presente cualquier persona de manera directa o bien, que sean canalizados por el Órgano Interno de Control, la Dirección de Asuntos Jurídicos o la Dirección de Personal.

Meta:

Atender el 100% de las denuncias que se presenten al CEPCI.

Actividad:

Recibir y atender cada una de las denuncias que se presenten al CEPCI.

Resultado:

Se han recibido y atendido el 100% de Denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, en los siguientes términos:

Denuncia	Unidad Administrativa involucrada	Sentido de la resolución	Sesión en la que se aprobó
00117	Museo del Palacio de Bellas Artes	Existencia de incumplimiento a la normativa en materia de integridad y ética y se emitió recomendación a la SGPAI y al servidor público denunciado.	Séptima Sesión Extraordinaria

00217 y su acumulada 00817	Museo Nacional de San Carlos	Existencia de incumplimiento a la normativa en materia de integridad y ética y se emitió recomendación a la SGPAI, para que el Centro de Trabajo cumpla con un programa específico de capacitación.	Octava Sesión Extraordinaria
00317	Dirección de Recursos Financieros	Acuerdo de conclusión y archivo y se recomendó a la DRF, valore la idoneidad de los proveedores que contrata y realice acciones necesarias para la difusión de la normativa en materia de integridad y ética.	Tercera Sesión Extraordinaria
00417	Coordinación Nacional de Música y Ópera	Acuerdo de conclusión y archivo en razón de la conciliación entre las partes y se recomendó al Centro de Trabajo, llevar a cabo acciones de capacitación para fortalecer principios, valores, reglas y líneas de acción específicas en materia de integridad y ética.	Séptima Sesión Extraordinaria
00517	Museo Ex Teresa Arte Actual	Existencia de incumplimiento a la normativa en materia de integridad y ética y se emitió recomendación a la SGPAI, para que el Centro de Trabajo y el servidor público denunciado cumplan con un programa específico de capacitación	Octava Sesión Extraordinaria
00617	Orquesta del Teatro de Bellas Artes	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar y se recomendó a la Orquesta del Teatro de Bellas Artes, realice acciones necesarias para la difusión de la normativa en materia de integridad y ética.	Tercera Sesión Extraordinaria
00717	Compañía Nacional de Ópera	Existencia de incumplimiento a la normativa en materia de integridad y ética y se emitió recomendación a la SGBA,	Octava Sesión Extraordinaria

		para que el Centro de Trabajo y el servidor público denunciado cumplan con un programa específico de capacitación	
00917	Coordinación Nacional de Danza	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Octava Sesión Extraordinaria
01017	Subdirección de Seguridad y Vigilancia de la DRM	Acuerdo de conclusión y archivo y considerando la materia de los hechos denunciados, la cual está relacionada con probables conductas de acoso y hostigamiento sexual, se recomendó al Centro de Trabajo realizar acciones para difusión de los principios, valores, reglas y acciones específicas de la normativa en materia de Integridad y Ética.	Segunda Sesión Ordinaria
01117	Coordinación de Transportes de la Subdirección de Servicios Generales de la DRM	No se contaron con elementos para acreditar probable incumplimiento y se recomendó al Centro de Trabajo realizar las acciones necesarias para difundir los principios, valores, reglas, acciones específicas en materia de Integridad y Ética, así como llevan a cabo acciones de capacitación y prevención respecto al acoso y hostigamiento sexual.	Décima Sesión Extraordinaria
01217 y su acumulada 01317	Orquesta del Teatro de Bellas Artes	Existencia de elementos suficientes para determinar que en la Orquesta del Teatro de Bellas Artes no existen las condiciones idóneas que garanticen un ambiente laboral óptimo y libre de violencia ya que resulta evidente que entre sus miembros se han suscitado conductas contrarias a las disposiciones en materia de integridad y ética. Se recomendó a la SGBA, para que	Décima Cuarta Sesión Extraordinaria

		el Centro de Trabajo, realice las acciones necesarias para difundir los principios, valores, reglas y las acciones específicas de la normativa en materia de integridad y ética, entre todo el personal que la integra, de forma específica, entre las cuatro servidoras públicas implicadas, que lleve a cabo acciones de capacitación y prevención al respecto.	
01417	Subdirección de Obra Pública	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Décima Primera Sesión Extraordinaria
01517	Coordinación Nacional de Danza	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Décima Segunda Sesión Extraordinaria
01617	Coordinación Nacional de Teatro	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Décima Segunda Sesión Extraordinaria
01717	Laboratorio de Arte Alameda	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar y se recomendó al Centro de Trabajo realizar las acciones necesarias para difundir los principios, valores, reglas, acciones en materia de Integridad y Ética; en específico el valor de respeto y la Regla de Integridad de Comportamiento Digno.	Tercera Sesión Ordinaria
01817	CEDART “Luis Spota Saavedra”	En Proceso	

(Ver [ANEXO 16](#))

Comisiones Temporales

Se instalaron cuatro comisiones temporales con el objetivo de coadyuvar en las actividades de prevención e investigación, respecto del incumplimiento del Código de Ética, los Lineamientos, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.

Comisión	Fecha	Acuerdo	Integrantes
Primera	07 de febrero de 2017	AR04-2SECEPCI-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Azucena Balcázar Herrera. • Graciela González Trujillo. • Marlene Malagón Bolaños. • Verónica Rebollo García. • Raúl Castañeda Domínguez.
Segunda	12 de junio de 2017	AR07-08SECEPCI-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Marlene Malagón Bolaños. • Irma Catalina Santibáñez Infante. • Verónica Rebollo García.
Tercera	26 de junio de 2017	AR05-09SECEPCI-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Marlene Malagón Bolaños. • Javier Espinoza Oropeza. • Verónica Rebollo García. • Arturo Carabarrín Román.
Cuarta	26 de junio de 2017	AR06-09SECEPCI-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Azucena Balcázar Herrera • Graciela González Trujillo. • Marlene Malagón Bolaños. • Verónica Rebollo García. • Arturo Carabarrín Román.

Objetivo 9:

Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI.

Meta:

Que el CEPCI sesione al menos 4 veces de manera ordinaria durante el ejercicio.

Actividad:

Emitir convocatorias en las cuales se adjunte el orden del día y la carpeta con la documentación relativa a los asuntos a tratar.

Resultado:

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés sesionó en dieciséis ocasiones, cuatro de manera ordinaria y doce extraordinarias, en los siguientes términos:

Sesiones Ordinarias	Fecha
Primera	23 de enero de 2017
Segunda	30 de junio de 2017
Tercera	29 de septiembre de 2017
Cuarta	20 de diciembre de 2017

Sesiones Extraordinarias	Fecha
Primera	17 de enero de 2017
Segunda	07 de febrero de 2017
Tercera	21 de marzo de 2017
Cuarta	31 de marzo de 2017
Quinta	21 de abril de 2017
Sexta	19 de mayo de 2017
Séptima	26 de mayo de 2017
Octava	12 de junio de 2017
Novena	26 de junio de 2017
Décima	14 de julio de 2017
Décima Primera	09 de agosto de 2017

Décima Segunda	11 de septiembre de 2017
Décima Tercera	27 de octubre de 2017
Décima Cuarta	15 de noviembre de 2017
Décima Quinta	27 de noviembre de 2017

IV

Resultado Indicadores

Durante la Cuarta Sesión Extraordinaria celebrada el día 31 de marzo de 2017, los Miembros del Comité aprobaron los siguientes indicadores:

A. Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta.

	Nombre	Definición	Fórmula de Cálculo	Calificación
1	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto a los Derechos Humanos.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, respecto al grado en que los mismos respetan los Derechos Humanos de todas las personas y de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada uno de ellos, los garantizan, promueven y los protegen.	Aplicado por la Secretaría de la Función Pública	8.12
2	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, ni, bajo ningún pretexto o motivo, dan preferencias indebidas a otras personas.	Aplicado por la Secretaría de la Función Pública	7.9

3	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de género.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, respecto al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	Aplicado por la Secretaría de la Función Pública	8.04
---	--	--	--	-------------

Nota: Resultados emitidos por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la función Pública el pasado 01 de diciembre de 2017.

B. Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

	Nombre	Definición	Fórmula de Cálculo	Porcentaje
1	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año.	$\frac{1431}{500} * 100$	286.2%
2	Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión.	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	$\frac{11}{11} * 100$	100%

3	Índice de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.	Indica el porcentaje de denuncias en materia de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	$\frac{18}{18} * 100$	100%
4	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Refiere el grado de cumplimiento de CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo	$\frac{25}{25} * 100$	100%

V

Resultado de la evaluación de la percepción respecto al cumplimiento del Código de Ética

A través de correo electrónico de fecha 01 de diciembre de 2017, la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública, remitió los resultados de la percepción emitida por el personal del INBAL sobre el cumplimiento del Código de Ética en el ejercicio 2017.

	Indicador de percepción sobre el cumplimiento de los Principio y Valores del Código de Ética	Resultado en Administración Pública Federal	Resultado en el Sector Cultura	Resultado en el INBAL
Principios	Legalidad	8.57	8.23	7.96
	Honradez	8.51	8.18	8.06
	Lealtad	8.49	8.07	7.77
	Imparcialidad	8.35	7.93	7.63
	Eficiencia	8.46	8.1	7.91
Valores	Interés público	8.52	8.1	7.83
	Respeto	8.61	8.3	7.98
	Respeto a los Derechos Humanos	8.68	8.38	8.12
	Igualdad y no discriminación	8.63	8.26	7.9
	Equidad de género	8.60	8.27	8.04
	Entorno cultural y ecológico	8.54	8.37	8.16
	Integridad	8.52	8.21	7.78
	Cooperación	8.53	8.2	7.84
	Liderazgo	8.25	7.89	7.44
	Transparencia	8.60	8.19	7.75
	Rendición de cuentas	8.45	8.11	7.74

VI

Recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de interés.

Durante el ejercicio 2017, no se solicitaron recomendaciones a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública, con relación a la actualización de posibles conflictos de interés.

VII

Sugerencias para modificar procesos y tramos de control.

Durante la resolución a la Denuncia 01217 y su acumulado Denuncia 01317 emitida en la Décima Cuarta Sesión Extraordinaria 2017, celebrada el pasado 15 de noviembre de 2017, los Miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBAL resaltaron la problemática de carácter organizacional existente en la Orquesta del Teatro de Bellas Artes, ante la falta de una figura de autoridad, manteniendo un ambiente laboral que no es el óptimo, ni el adecuado; motivo por el cual, se recomendó a la Subdirección General de Bellas Artes establecer las acciones que conlleven a la determinación y revisión de los tramos de control de la estructura de dicho Centro de Trabajo, a fin de que exista reconocimiento y congruencia con la autoridad que debe ostentar ante los integrantes de la Orquesta dentro del marco normativo que regula las condiciones laborales, artísticas y administrativas previstas en los ordenamientos correspondientes.

Firmas

Verónica Rebollo García

Titular de la Unidad de Transparencia y Presidenta
Suplente del Comité de Ética y de Prevención de
Conflictos de Interés del INBAL

Sergio Rommel Alfonso Guzmán

Subdirector General de Educación e Investigación
Artísticas y Miembro Propietario

Norma Kim Miranda

Directora de Recursos Materiales y Miembro Propietario

Graciela González Trujillo

Subdirectora de Registro y
Control de la Dirección de Personal y Miembro
Propietario

Marlene Malagón Bolaños

Jefa del Departamento de Capacitación y
Desarrollo de la Dirección de Personal y Miembro
Propietario

Marcela Bello Maldonado

Analista de Sistemas Administrativos en la
Dirección de Recursos Materiales y Miembro
Propietario

Javier Espinosa Oropeza

Asistente de Jefe de Departamento en la
Subdirección General de Bellas Artes y Miembro
Propietario

María Teresa Bocanegra Velázquez

Analista de Sistemas Administrativos en la
Subdirección General de Bellas Artes y Miembro
Propietario

Joel Manríquez Novelo

Personal de la Unidad de Transparencia y Secretario
Ejecutivo del Comité de Ética y de Prevención de
Conflictos de Interés del INBA