



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020 DEL SUBCOMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Integrantes del Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del ITS de Guasave:

Presidenta
Celia Yudith Bea Berrelleza

Secretaria Ejecutiva
Jesús Lizbette Félix Acosta

Miembros Propietario
Luis Antonio Reyna Camacho
Maribel Castillo León
Arikani Soberanes Félix
Abel Félix Dimas

**Comisionado de Ética
e Integridad Propietario**
Andrés Gálvez Rodríguez

Presidenta Suplente
María Alejandra Valenzuela Valdez

Secretario Ejecutivo
Elizandro Flores Valle

Miembros Suplentes
Isela Gutiérrez Luque
Ana Magdalena Rubio Ochoa
Gabriela Karem Cervantes Flores
Margarita Soto Alcalá

**Comisionada de Ética
e Integridad Suplente**
Deyanira López Buitimea



Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación





Índice

- I. Objetivo, Política y Alcance
- II. Informe de Actividades
 - 1.1 Difundir los Códigos de Ética y de Conducta del ITSG
 - 1.2 Difundir en los medios de comunicación de la Institución : Integrantes , funciones y responsabilidades del Subcomité de ética y Prevención de conflictos de interés
 - 1.3 Difundir en los medios de comunicación, los Mecanismos de Denuncia
 - 1.4 Llevar a cabo tres sesiones ordinarias
 - 1.5 Solicitar al departamento de personal capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés
 - 1.6 Difundir el concepto de conflicto de interés y las obligaciones que en esta materia tienen los servidores públicos
 - 1.7 Difundir entre el personal administrativo y docente, sobre las sanciones que se harán acreedor en caso de incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta conforme a la normatividad vigente.
 - 1.8 Capacitar al Personal Académico-Administrativo sobre los Códigos de Ética y Conducta así como también la normatividad vigente aplicable a sanciones en caso de incumplimiento al Código de Ética
 - 1.9 Revisión y actualización en su caso del Código de Conducta conforme a la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción
 - 1.10 Aplicación de la Evaluación del Cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta del ITS de Guasave
 - 1.11 Se presenta a la alta Dirección los resultados de la Encuesta de evaluación del Cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta.
 - 1.12 Elaborar informe anual para presentar a la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas.
- III. Conclusiones
- IV. Firmas de Aprobación





I. OBJETIVO, POLITICA Y ALCANCE

En cumplimiento al Sistema de Gestión de Igualdad de Género y no Discriminación (SGIG), el Subcomité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Instituto Tecnológico Superior de Guasave (ITSC) realiza la difusión permanente de su objetivo, política y alcance, ya que esta institución educativa, cuenta con la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no Discriminación, desde el 10 de abril del 2017 hasta la fecha actual; los cuales también pueden consultarlos en la página web institucional, además es importante mencionar que los conceptos son considerados en las capacitaciones del sistema.

También es preciso explicar que la **NMX-R-025-SCFI-2015** es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

En ese entendido el ITSC, es uno de los Tecnológicos que se encuentra en un grupo por multisitios en el Tecnológico Nacional de México (TecNM), el cual ha establecido su compromiso con la transversalidad de la perspectiva de género, como un elemento estratégico para avanzar en la incorporación de las perspectivas de igualdad laboral y no discriminación, así como en la erradicación de la violencia de género de sus oficinas centrales, institutos, unidades y centros, por ello, durante el 2016, la Dirección General del TecNM en conjunto con 21 institutos tecnológicos tanto centralizados como descentralizados, han sumado esfuerzos para lograr esta certificación.

A continuación se describen los siguientes conceptos:

OBJETIVO

Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; implementando acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.





POLÍTICA

El Tecnológico Nacional de México manifiesta su compromiso con la defensa de los derechos humanos, por lo que en la esfera de su competencia garantizará el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos laborales, así como el derecho fundamental a la no discriminación en los procesos de ingreso, formación y promoción profesional, además de sus condiciones de trabajo, quedando prohibido el maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal en materia de cualquier forma de distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico o nacional, apariencia física, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, situación migratoria o cualquier otra, que tenga por defecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

ALCANCE

Aplica para el personal que labora en oficinas centrales, Institutos Tecnológicos y Centros del Tecnológico Nacional de México que participan en la certificación multisitios del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación, conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación.

Además se informa las siguientes actividades que fueron enlistadas de manera calendarizada en el Programa Anual de Trabajo del Subcomité:

II.1 Difundir los Códigos de Ética y de Conducta del ITS de Guasave.

En la primera actividad plasmada, se informa que durante el ejercicio 2020, se difundió de manera permanente en la página web institucional, los Códigos de Ética y de Conducta, con la finalidad que el personal tenga conocimiento de la normatividad que los rige y además su aplicación respectiva de los principios constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia en el entendido de que, por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente, con los principios legales, valores y reglas de integridad, que todas las personas servidoras públicas deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.



Handwritten notes in blue ink on the right margin.

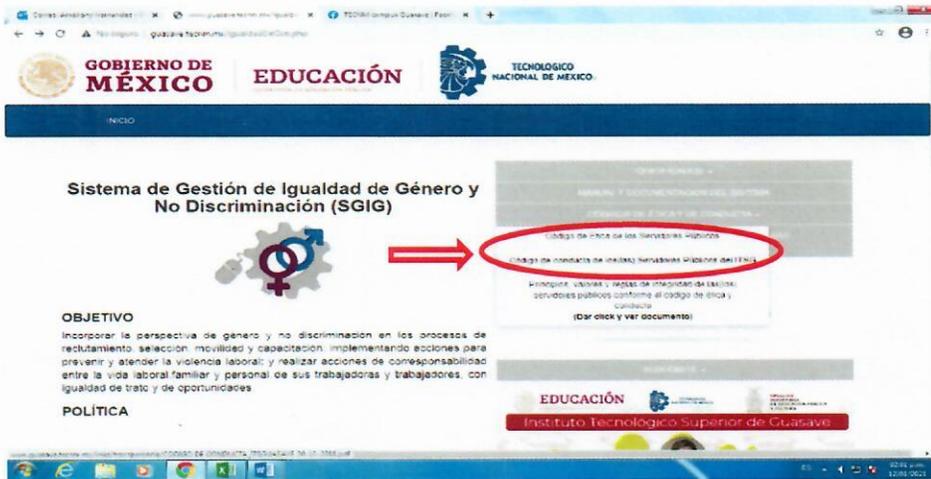


Figura: Codigos de Ética y Conducta en la página web institucional.

II.2 Difundir en los medios de comunicación de la institución : integrantes, funciones y responsabilidades del Subcomité de Ética y Prevencion de Conflictos de Interés.

De igual manera se realizó la difusión permanente de los (las) integrantes, funciones y responsabilidades del Subcomité de Ética y Prevencion de conflictos de interés, entre medios de comunicación oficiales: facebook, correo electrónico del personal del ITSG y página web; con el propósito de propiciar la integridad y el comportamiento ético de los (las) servidores públicos del Tecnológico en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

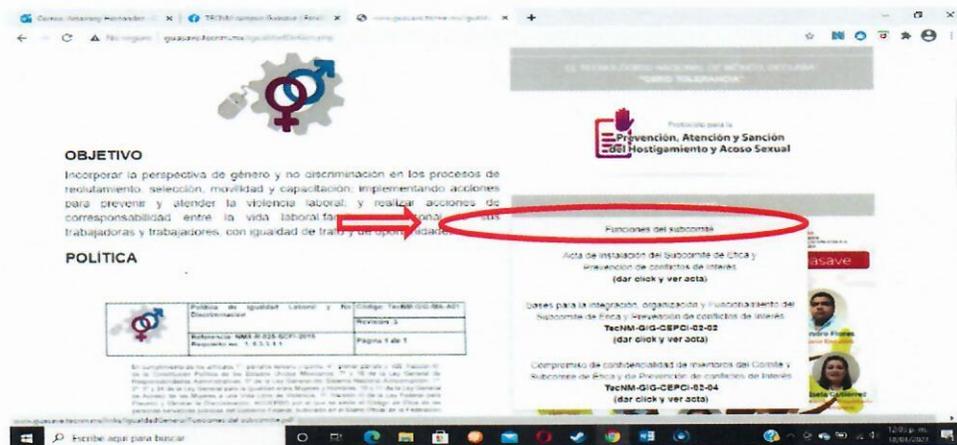


Figura: Funciones del Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés





II.3 Difundir en los medios de comunicación, los mecanismos de denuncia.

También se llevó a cabo la difusión respectiva en los medios de comunicación oficiales, los Mecanismos de Denuncia del ITS Guasave, esto para que el personal conozca el procedimiento a seguir en caso que se presente alguna irregularidad de los (las) servidores públicos que laboran en el Tecnológico.

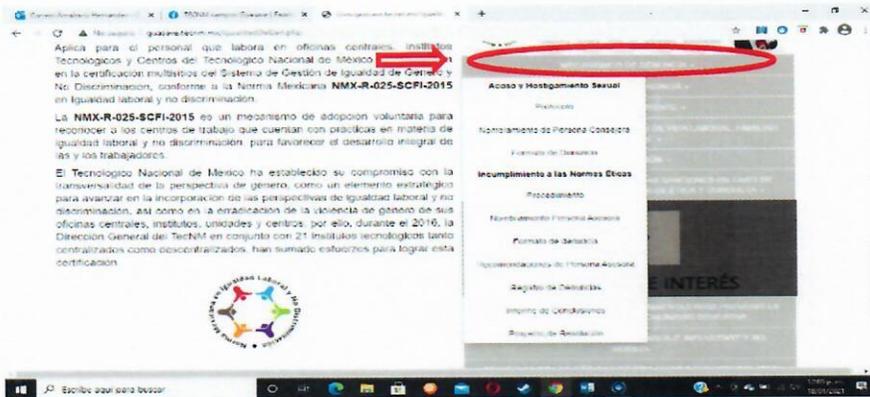


Figura: Mecanismos de Denuncia.

II.4 Llevar a cabo tres sesiones ordinarias.

De igual manera el Subcomité de ética y Prevención de Conflictos de Interés, realizó cuatro sesiones ordinarias (Febrero, Junio, Octubre y Noviembre) de tres que se tenían programadas en el Programa de Trabajo, debido a que se tuvo planear otra reunión para la actualización y elaboración del Código de Conducta de los (las) Servidores Públicos del ITSC, posterior a la fecha de modificación del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Sinaloa, publicado en el Diario Oficial, el día 7 de septiembre del 2020; el cual una vez terminado se envió para su revisión y validación correspondiente al Departamento de Evaluación y Gestión Pública, de la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas, obteniendo una respuesta positiva sobre la estructura.



Handwritten signature

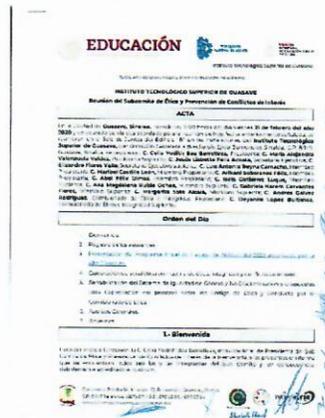


Figura: Acta de Sesión Ordinaria.

11.5 Solicitar al Departamento de Personal capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés

Con la finalidad de fortalecer el quehacer institucional y previniendo conflictos de interés que se puedan presentar en las tareas, funciones o actividades que involucran la operación del personal del ITSG Solicitud, se solicitó al Departamento de Personal, capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, cursos que se impartieron durante el 2020.

11.6 Difundir el concepto de conflicto de interés y las obligaciones que en esta materia tienen los servidores públicos

Es importante mencionar que también como una de las actividades realizadas, fue la difusión constante y permanente en los medios de comunicación oficiales (página web, pantallas y facebook institucional), al personal administrativo y docente, sobre el concepto de un conflicto de interés; esto para prevenir que no se presente en el Tecnológico y además, en las capacitaciones se consideraba el tema, así como también se daba a conocer la normatividad aplicable: la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa.; las cuales se tienen disponibles para su consulta en la página web del ITSG.



Handwritten blue scribbles on the right margin.



Figura: Concepto de Conflicto de Interés en la difusión y capacitación.

II.7 Difundir entre el personal administrativo y docente, sobre las sanciones que se harán acreedor en caso de incumplimiento de los códigos de ética y conducta conforme a la normatividad vigente.

Es claro que los (las) servidores públicos deben conocer la normatividad que nos rige en el desempeño del empleo, cargo y comisión, es por ello que también una de las actividades realizadas fue la difusión permante entre el personal administrativo y docente, sobre las sanciones que se harán acreedor en caso de incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta.

Es preciso señalar que se apoyó también con la difusión de los principios, valores y reglas de integridad; publicandolos de manera periodica en la página web y facebook institucional, así como enviar las imágenes por correos electrónicos al personal.



Figura: Imágenes de los principios, valores y reglas de integridad.





II.8 Capacitar al personal académico-administrativo sobre los Códigos de Ética y de Conducta, así como también la normatividad vigente aplicable a sanciones en caso de incumplimiento al Código de Ética.

El concepto de capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal; en ese entendido del significado de capacitación se consideró en el programa de trabajo, es por ello que se llevaron a cabo las siguientes:

1.- Capacitación al personal del ITS de Guasave sobre los Códigos de Ética y de Conducta. Dicho proceso se llevó a cabo en dos sesiones vía remota, los días 17 y 18 de junio 2020, con el apoyo del Licenciado Andrés Gálvez Rodríguez; Profesor de esta institución educativa y comisionado de ética del Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés; se contó con la asistencia de 75 personas.

2.-También se recibió la capacitación por parte de la Secretaria Ejecutiva del Sistema Estatal y Municipal Anticorrupción del Estado de Sinaloa y la Comisión Estatal para el Acceso a la Información Pública (CEAIP), en el tema "Protección de Datos Personales, Órganos Internos de Control", el día viernes 03 de julio 2020 a las 11:00 horas a través de la plataforma ZOOM, teniendo como ponente a la Licenciada Natividad Hernández Rojo; Directora de Datos Personales de la CEAIP; logrando la asistencia de 55 personas.

3.-De igual manera se llevó a cabo la capacitación vía remota por la Plataforma Google Meet, sobre la actualización de los Códigos de Ética y de Conducta al personal académico y administrativo, impartida por Lic. Andrés Gálvez Rodríguez; los días 12 y 20 de Noviembre, asistiendo 155 personas en total.



Handwritten initials in blue ink.

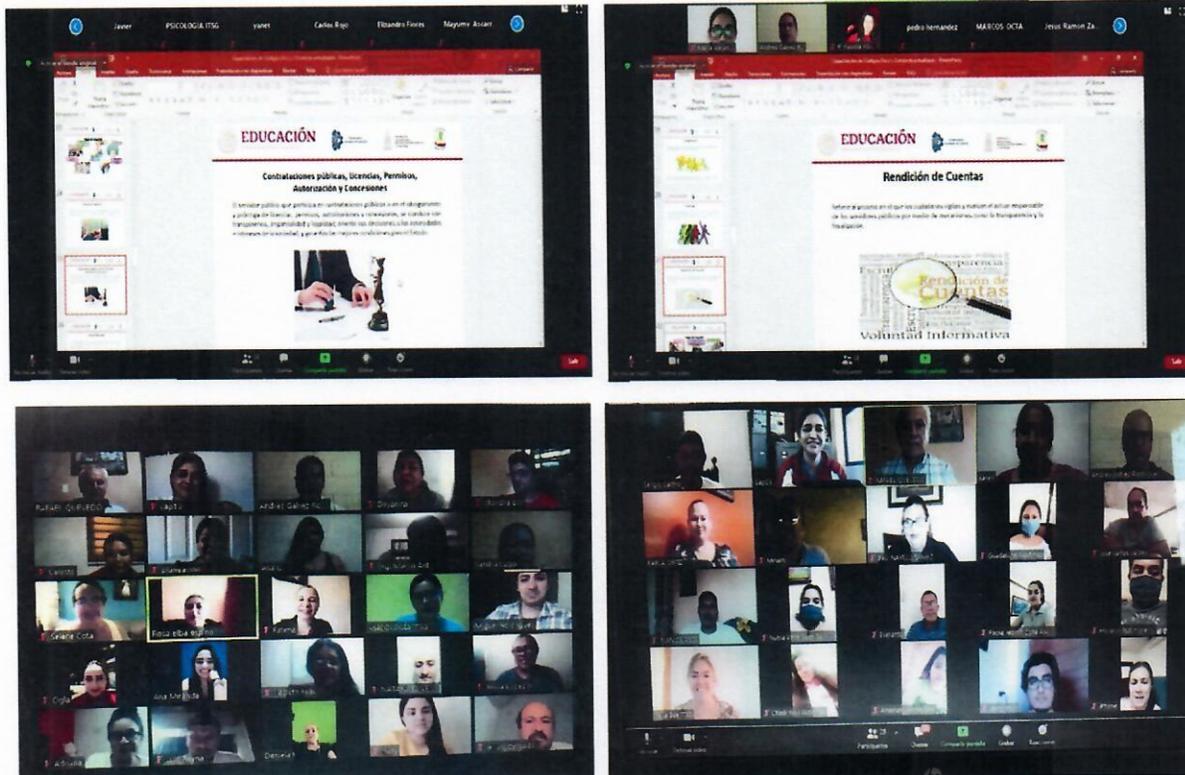


Figura: Capacitación del Personal Académico y Administrativo..

11.9 Revisión y actualización en su caso del Código de Conducta conforme a la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción

En cumplimiento modificación del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Sinaloa, publicado en el Diario Oficial, el día 7 de septiembre del 2020; la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas, presento una estructura para elaborar el código de conducta, con el objetivo de homologar la normatividad en todos los organismos del estado, en ese sentido el Subcomité trabajó en la misma para dar consecución a lo instruido.

A
MHP





En primera instancia, las reformas básicas fue un incremento de diez principios rectores en el servicio público, normando un total de quince (**legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, competencia por mérito, eficacia, equidad, integridad, transparencia y rendición de cuentas**); estos últimos tres fueron la disminución realizada a los valores que se incorporaron a los principios, quedando ocho de once (**interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo**); también hubo un aumento de una regla de integridad, reglamentando trece en total (**actuación pública, información pública, contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones, programas gubernamentales, trámites y servicios, recursos humanos, administración de bienes muebles e inmuebles, proceso de evaluación, control interno, procedimiento administrativo, desempeño permanente con integridad, cooperación con la integridad y comportamiento digno**).

Logrando realizar los cambios pertinentes al Código de Conducta de los (las) servidores públicos del ITS de Guasave, el cual se presentó a las instancias de gobierno del estado para su validación y posteriormente a la Junta Directiva de esta institución educativa para su aprobación; atendiendo al Decreto de Creación del ITS de Guasave, en su Capítulo III, Artículo 7, fracción XIII y Capítulo IV, Artículo 16 fracción IX.



Figura: Código de Conducta reformado.

II.10 Aplicación de la evaluación del cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta del ITS de Guasave.

Para la evaluación del cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta del ITS de Guasave, se realizó mediante la aplicación de la herramienta de encuesta en línea en el mes de noviembre, la cual tuvo el 91.6% de la participación total del personal académico y administrativo; obteniendo los siguientes resultados que a continuación se detallan:





Personal por área de adscripción encuestado.

De 150 personas que trabajan en el ITSG, fueron encuestados 136, de los cuales 22 son de la Subdirección de Servicios Administrativos, 26 de la Subdirección de Planeación y Vinculación y 86 de la Subdirección Académica y 2 de Dirección General.

Hombres y mujeres encuestados.

De 136 personas encuestadas, se tienen un total de participación de 74 mujeres y 62 hombres .

1.- ¿Conoce los códigos de ética y de conducta?

De los 136 entrevistados el 1% equivale a 2 personas que comentaron no conocerlos mientras que el 99% equivale a 134 personas quienes dijeron si conocerlos.

2.- ¿A través de qué medios se dieron a conocer los códigos de ética y de conducta del ITSG?

56 Personas (41%) mencionaron informarse sobre los Códigos de Ética y de Conducta a través de la página web institucional, 51 personas (38%) refirieron conocerlos a través de la capacitaciones impartidas por el subcomité de ética y conflictos de interés en los meses de junio y noviembre, mientras tanto 29 personas (21%) comentan conocerlos por medio de pantallas, correo electrónico y Facebook oficial.

3.- ¿Conoce dónde puede consultar los Códigos de Ética y de Conducta?

Con respecto a la pregunta anterior puede observarse el interés del personal en conocer los Códigos de Ética y de Conducta por lo que en esta ocasión manifiesta el 99% equivalente a 134 personas conocer donde puede consultarlos, mientras que el 1% equivalente a 2 personas refiere no saberlo y el 0% significa que todos respondieron la pregunta.

4.- ¿Considera que en el ITSG se aplican los principios, valores y reglas de integridad contenidas en los códigos de ética y conducta?

Desde el punto de vista del personal que labora en el ITSG el 96% equivalente a 131 personas consideran que, si se aplican en la institución los principios, valores y reglas de integridad, mientras que el 3% equivalente a 4 personas consideran no ser así y el 1% equivalente a 1 persona simplemente no respondió.

5.- Marque los principios de los códigos de ética y conducta aplicados con más frecuencia en sus actividades laborales en escala del 1 al 15 (siendo 1 el más frecuente).

En primer lugar, en el ITSG se aplica el principio de honradez (9.15%), en segundo lugar, Rendición de Cuentas con el (9%), en tercer lugar, transparencia con el (8.10%), el cuarto lugar legalidad con el (7.47%), en quinto lugar lealtad con el (7.42%), el sexto lugar es para imparcialidad con el (7.30%), el séptimo es para economía y competencia al mérito con el (6.75%), octavo lugar es para eficacia y disciplina con el (6%), noveno lugar para integridad con el (5.90%), el décimo es para eficiencia con el (5.61%), el onceavo lugar para equidad con el (5.30%), el doceavo para el profesionalismo con el (5.25%) y el treceavo lugar para objetivo con el (4%).





6.- Marque los valores de los códigos de ética y conducta aplicados con más frecuencia en sus actividades laborales en escala del 1 al 8 (siendo 1 el más frecuente).

Los valores de los códigos de ética y de conducta aplicadas con mayor frecuencia en la institución es en primer lugar el interés público con el (14.55%), en segundo lugar es equidad de género con (13.95%), en tercer lugar igualdad de género con el (12.99%), en cuarto lugar respecto a los derechos humanos con el (12.54%), en quinto lugar es el respeto con el 12.49%, en sexto lugar está el entorno cultural y ecológico con el (11.96%), en séptimo lugar el liderazgo con el (11.45%) y en octavo lugar está la cooperación con el (10.07%).

7.- Marque las reglas de integridad de los códigos de ética y conducta aplicadas con más frecuencia en sus actividades laborales en escala del 1 al 13 (siendo 1 el más frecuente).

Las reglas de integridad aplicadas con mayor frecuencia en la institución son en primer lugar encontramos actuación pública con el (11.54%), en segundo lugar, información pública con el (9.16%), en tercer lugar, desempeño permanente con integridad con el (8.16%), el cuarto lugar Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones con el (8.12%), en quinto lugar Administración de bienes muebles e inmuebles con el (8.10%), el sexto lugar es para comportamiento digno (8.07%), el séptimo es para cooperación con la integridad con el (7.95%), octavo lugar es para Programas gubernamentales con el (7.78%), noveno lugar para trámites y servicios con el (7.21%), el décimo es para procedimiento administrativo con el (7.00%), el onceavo lugar para control interno con él, (6.32%) el doceavo para procesos de evaluación con el (5.34%) y el treceavo lugar para recursos humanos con el (5.25%).

8.- ¿Identificas al Subcomité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del ITSG?

Con respecto a la pregunta anterior puede observarse el interés del personal en conocer al Subcomité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del ITSG, por lo que en esta ocasión manifiesta el 94% equivalente a 128 personas conocer donde puede consultarlos, mientras que el 4% equivalente a 5 personas refiere no saberlo y el 2% equivalente a 3 personas no respondieron la pregunta.

9.- ¿Conoce la normatividad aplicable sobre las sanciones que se harán acreedor en caso de incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa y Ley General de Responsabilidades Administrativas?

De los 136 entrevistados el 3% equivale a 4 personas que comentaron no conocerla mientras que el 93% equivale a 127 personas quienes dijeron si conocerla el 4% equivalente a 5 personas simplemente no respondió.

10.- ¿Conoce donde puede consultar Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa y Ley General de Responsabilidades Administrativas?

Con respecto a la pregunta anterior puede observarse el conocimiento del personal en consultar Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa y Ley General de



JHY



Responsabilidades Administrativas por lo que en esta ocasión manifiesta el 93% equivalente a 127 personas conocer donde puede consultarlos, mientras que el 3% equivalente a 4 persona refiere no saberlo y el 4% equivalente a 5 personas simplemente no respondieron.

Los resultados que se muestran son parte del trabajo realizado por el subcomité, ya que siempre ha buscado dar a conocer la normatividad ética aplicable a los (las) servidores públicos de esta institución educativa; con el objetivo de dar certeza plena del comportamiento ético al que deben sujetarse en el ejercicio de sus atribuciones.



Figura: Encuesta en línea.

II.11 Se presenta a la Alta Dirección los resultados de la encuesta de evaluación del cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta.

Como parte de los compromisos establecidos en el Programa Anual de Trabajo del Subcomité, se presentó a la Alta Dirección los resultados de la Encuesta de evaluación del cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta antes descritos, para su conocimiento respectivo en la consecución de la normatividad señalada anteriormente; resultados que fueron aprobados por unanimidad.



JHP



II.12 Elabora Informe Anual para presentar a la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas

Como última actividad, pero de gran importancia, se notifica que se elaboró el Informe de Actividades 2020 del Subcomité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, el cual aprueba para que se presente a la Alta Dirección para su autorización y posteriormente a la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas en cumplimiento al artículo 29, fracción XVI del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Sinaloa.

III. Conclusiones

Conforme a las doce actividades plasmadas en el Programa Anual de Trabajo 2020 en el ITSG, se cumplieron al 100%, con ello se alcanzan los compromisos establecidos para incidir de manera positiva en la adopción y el comportamiento ético e integridad en las actividades cotidianas de la comunidad de ITS Guasave.

El Tecnológico continúa con la firme convicción y compromiso en la promoción de los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética y de Conducta que como servidores públicos debemos actuar y cumplir.

IV .Firmas de Aprobación

Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés ITS de Guasave

MAP. Celia Yudith Bea Berrelleza
Presidenta

Lic. Jesús Lizbette Félix Acosta
Secretaria Ejecutiva

Guasave, Sinaloa a 25 de Enero del 2021.

