



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2022 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:

Presidente

Celia Yudith Bea Berrelleza

Presidente Suplente

María Alejandra Valenzuela Valdez

Secretaria Ejecutiva

Jesús Lizbette Félix Acosta

Secretario Ejecutivo Suplente

Elizandro Flores Valle

Miembros Propietario

Isela Gutiérrez Luque

Maribel Castillo León

Daniela Asucena González Evans

Yoana Arlen Árias Durán

Miembros Suplentes

Luis Antonio Reyna Camacho

Deyanira López Buitimea

Julisa López Salazar

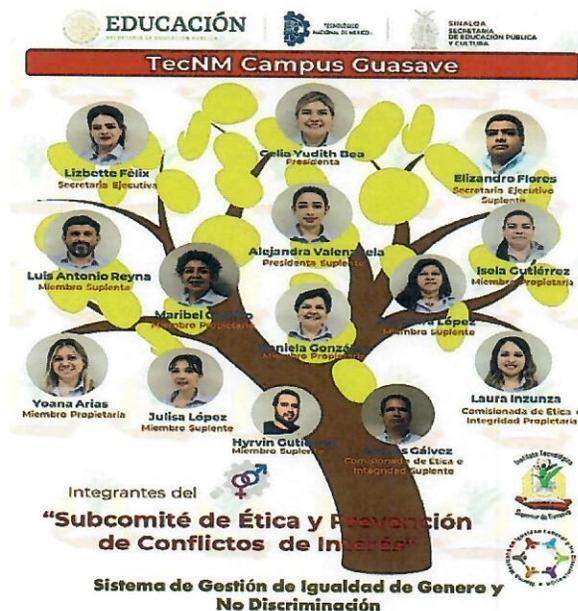
Hyrving David Gutierrez Castro

**Comisionada de Ética
e Integridad Propietario**

Laura Beatriz Inzunza Ramírez

**Comisionado de Ética
e Integridad Suplente**

Andrés Gálvez Rodríguez



Handwritten initials



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 cuatro sesiones ordinarias.
 - 1.5 Solicitar al Departamento de Capital Humano, 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, la normatividad vigente donde se establecen las sanciones que se harán acreedor en caso de incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta.
 - 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 Otorgar reconocimiento al personal que promueva acciones en materia de ética e integridad de los Servidores Públicos.
 - 1.10 Coordinar un programa de sensibilización en materia de ética para los estudiantes.
 - 1.11 Aplicar la Evaluación del Cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta del ITSG de Guasave.
 - 1.12 Presentar a la Alta Dirección los resultados de la encuesta de Evaluación del cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta.
 - 1.13 Elaborar informe anual para presentar a la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas.
- III. Conclusiones
- IV. Firmas de Aprobación



19
MHP



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 (ITSG) 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 ITSG, 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.



5
444



POLÍTICA

El Tecnológico Nacional de México a través de su Director General 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 programada, se informa que durante el ejercicio 2022, 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 signature

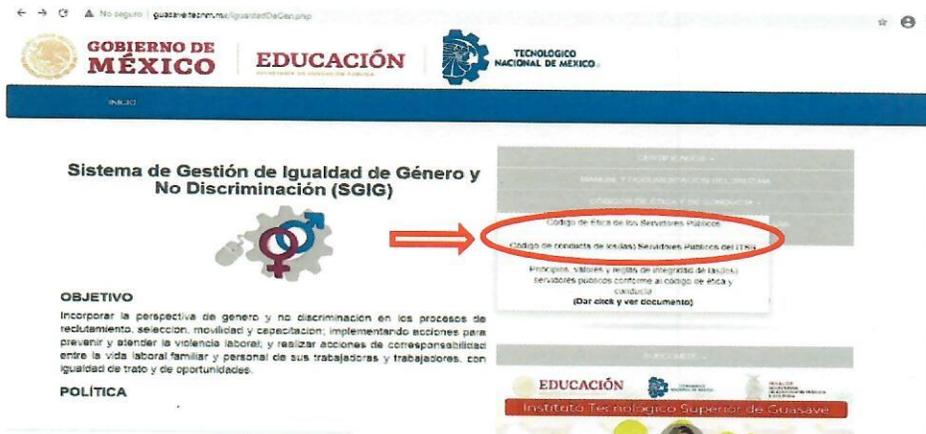


Figura: Codigos de Ética y Conducta en la página web institucional.

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.

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, 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.

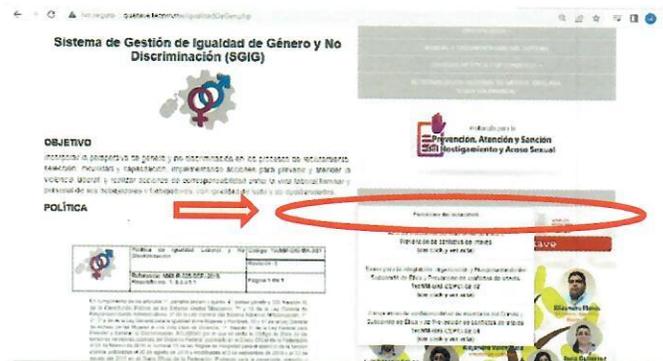


Figura: Funciones del Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



Handwritten signature



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.

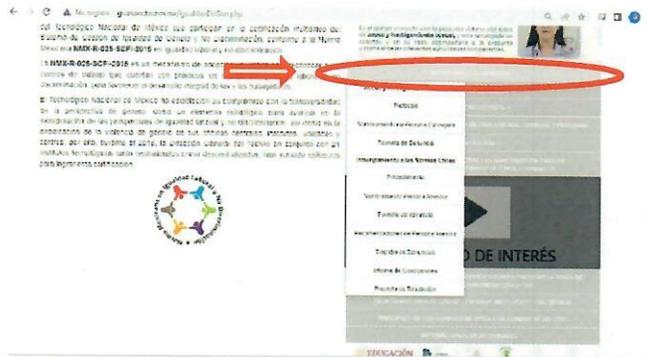


Figura: Mecanismos de Denuncia.

II.4 Llevar a cabo cuatro sesiones ordinarias.

De igual manera el Subcomité de ética y Prevención de Conflictos de Interés, realizó cuatro sesiones ordinarias en los meses de Enero, Marzo, Junio y Noviembre, posteriormente se remitieron las actas correspondientes al Departamento de Evaluación y Gestión Pública de la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas y a la misma citada.



Figura: Actas de Sesiones Ordinarias.



444



También se consideraron dos sesiones extraordinarias en octubre y noviembre para atender una denuncia, misma que se remitieron a las instancias de gobierno antes citadas.

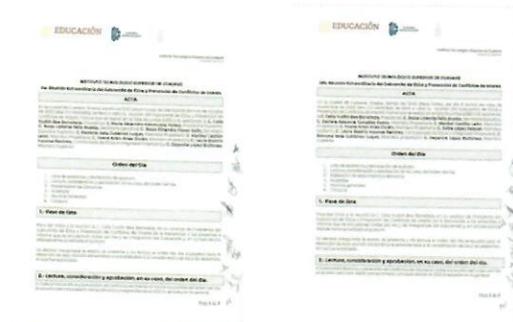


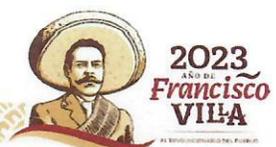
Figura: Actas de Sesiones Extraordinarias

II.5 Solicitar al Departamento de Capital Humano 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 Capital Humano, capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, cursos que se impartieron durante el 2022.



Figura: Publicación en Facebook Institucional de las capacitaciones.



Handwritten signature or initials in blue ink.



II.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.



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 permanente 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.

También es preciso señalar que se difundieron 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.



Handwritten signature or mark

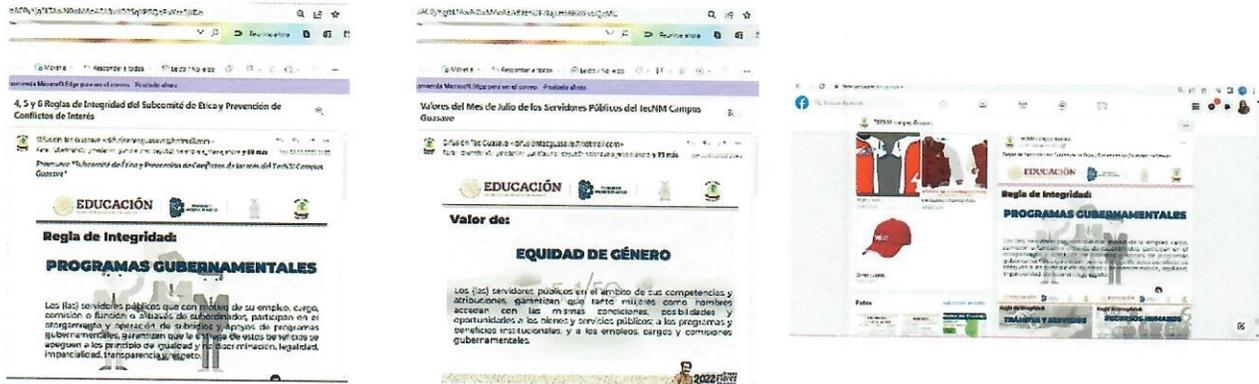


Figura: Imágenes de los principios, valores y reglas de integridad.

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 se gestionó ante la Secretaría de Transparencia y Rendición de Cuentas, con atención a la Subsecretaría de Responsabilidades y Normatividad y la Dirección de Evaluación y Control; el apoyo en la capacitación a los (las) servidores públicos del ITS de Guasave, sobre los Códigos de Ética y de Conducta; misma que se tuvo una respuesta favorable, teniendo dos que a continuación se informa:

Primera capacitación se llevó a cabo el 29 de junio del 2022, donde asistieron de manera vía remota un total de 96 asistentes, 62 de personal administrativo y 34 docentes.

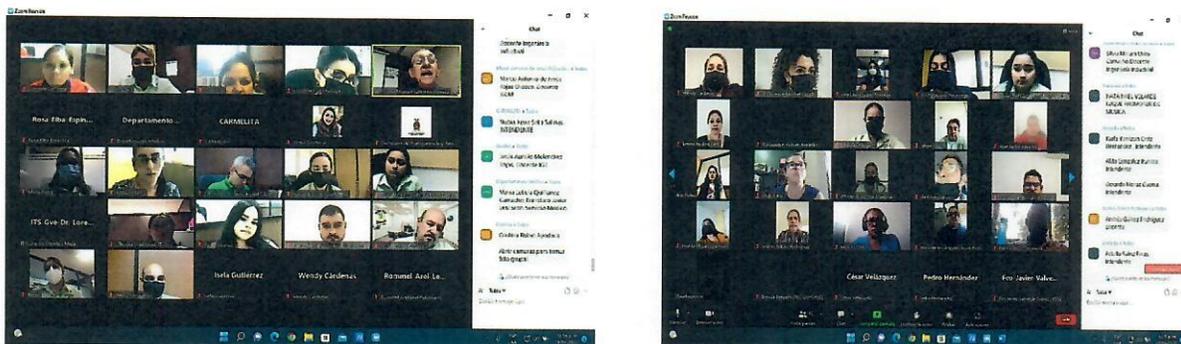


Figura: Capacitación del Personal Académico y Administrativo.



MA

Además, el 03 de noviembre se realizó nuevamente la capacitación vía remota de los Códigos de Ética y de Conducta, esto con la finalidad de fortalecer los principios, valores y reglas de integridad, las cuales sean considerados como referencia para el comportamiento del personal en el ejercicio de sus funciones, en las relaciones laborales y en las interacciones con la población a la que se le otorgan servicios.

En la capacitación denominada "Faltas Administrativas de los Servidores Públicos" en el caso de Incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta del ITS de Guasave, asistieron un total 102, de los cuales 53 Administrativos y 49 docentes.

11.9 Otorgar reconocimiento al personal que promueve acciones en materia de ética e integridad de los servidores públicos.

Con la finalidad de incentivar a nuestros colaboradores por la contribución al logro de los objetivos trazados, se otorgaron reconocimientos al personal que promueve acciones en materia de ética e integridad de los servidores públicos; teniendo como beneficiarios a un total de 51 Docentes y 23 Administrativos, los cuales hicieron uso de la mismas para participar en las convocatorias de Programa al Desempeño Docente, Procesos de Permanencia del Personal Administrativo y Docente.

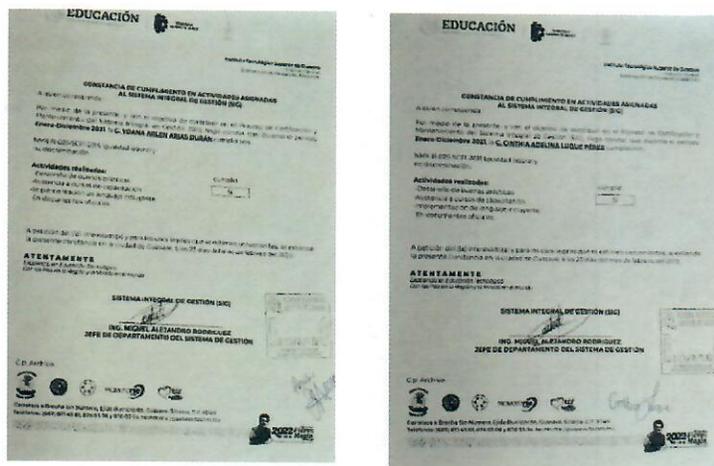


Figura: Constancias para el Personal Académico y Administrativo..



Handwritten initials and a signature

II.10 Coordinar un Programa de sensibilización en materia de ética para los estudiantes.

La sensibilización es una actividad que forma parte de la cultura inclusiva y promueve la creación de actitudes positivas de respeto, solidaridad, valoración y tolerancia frente a la discapacidad, y esto ayudará a fomentar la convivencia, a desarrollar la empatía, favorecerá la aceptación de las personas; es por ello, que en nuestro instituto se realizan acciones para sensibilizar en materia de ética a los estudiantes, mismas que fueron: charlas, conferencias, exposiciones, talleres, formación de grupos, concursos, etc..



Figura: Sensibilización en materia de ética a los estudiantes.

II.11 Aplicar la Evaluación del Cumplimiento de los Codigos de Ética y Conducta del ITSG de Guasave.

Para la evaluación del cumplimiento de los códigos de ética y conducta, se realizó mediante la aplicación de la herramienta de encuesta en línea en el mes de noviembre, con el siguiente link https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=TelEHCnBFEGqZw-RsBfvn1MPzKQdBEJMogjXy_3TYP9UODFTVIRSVjJIRVQ2UDYxVkJDVIpKMU85OS4u.

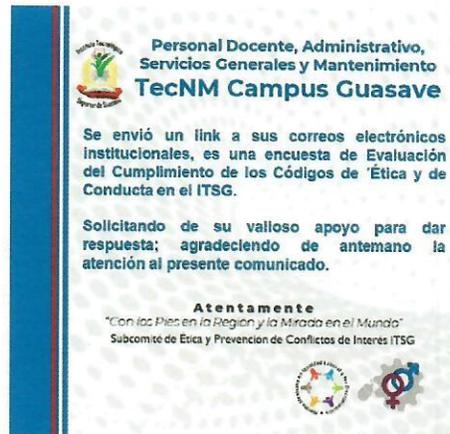


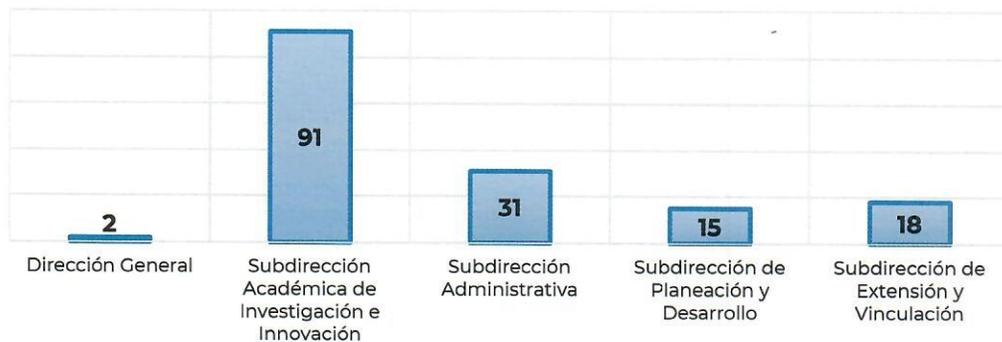
Figura: Comunicado para atender la encuesta de evaluación..

En referencia de la evaluación antes mencionada se tuvo el 100% de la participación total del personal académico y administrativo; obteniendo los resultados que a continuación se detallan:

Personal por área de adscripción encuestado.

Se encuestó a un total de 157 personas, lo que representa el total de la plantilla de personal que labora en el ITSG, de los cuales 2 pertenecen a Dirección General, 91 a la Subdirección Académica de Investigación e Innovación, 31 a la Subdirección Administrativa, 15 a la Subdirección de Planeación y Desarrollo y 18 personas adscritas a la Subdirección de Extensión y Vinculación.

Área de adscripción

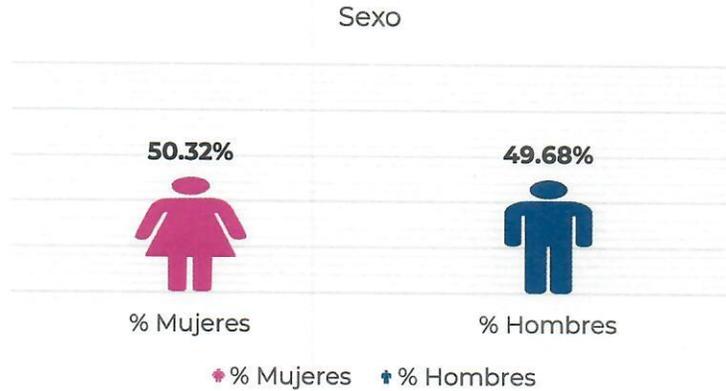


JM



Personal encuestado por sexo.

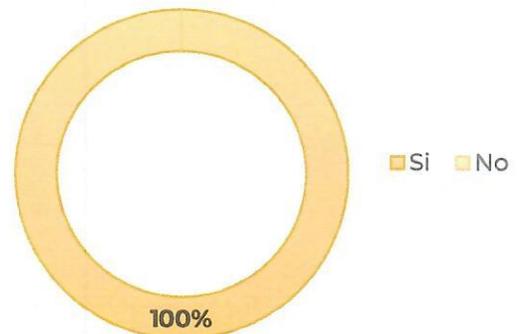
De 157 personas encuestadas, participaron **79** mujeres que corresponde a un 50.32% del total del personal y **78** hombres equivalente a un 49.68%.



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

De los 157 entrevistados, el 100% menciona que si conoce los códigos de ética y de conducta.

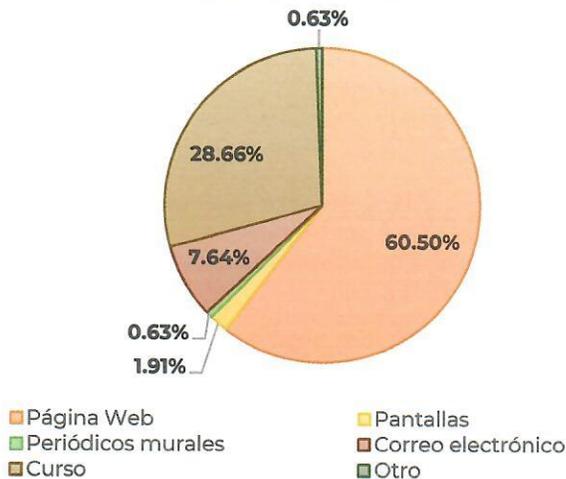
Conocimiento de Códigos de Ética y de Conducta.



Handwritten signature or initials in blue ink.

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

Medios donde se dan a conocer los códigos de ética y conducta

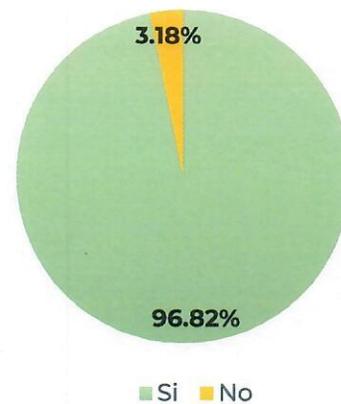


95 personas (**60.50%**) conocen los códigos de ética y de conducta a través de la página web institucional, 45 personas (**28.66%**) refirieron conocerlos por medio de cursos de capacitación impartidos en la institución, 12 personas (**7.64%**) mencionaron que, a través de correo electrónico, mientras que 3 personas (**1.91%**) comentan que los conocen mediante pantallas, 1 persona (**0.63%**) en periódicos murales y otra persona (**0.63%**) dice conocerlos en otros medios.

3. ¿Conoce donde puede consultar los códigos de ética y de conducta?

En Base a dicho cuestionamiento se obtuvo que un **96.82%** correspondiente a 152 personas del personal entrevistado, está informado de donde puede consultar los códigos de ética y de conducta, mientras que un **3.18%** equivalente a 5 personas desconocen en donde consultarlos.

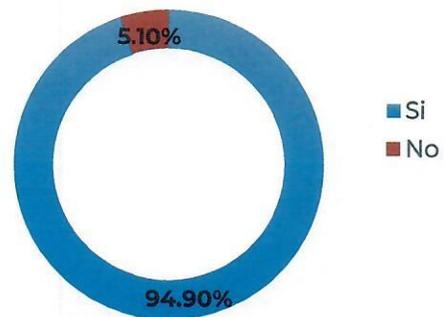
Consulta códigos de ética y de conducta.



4. ¿Considera que en el ITSG se aplican los principios, valores y reglas de integridad contenidas en los Códigos de Ética y Conducta?

Desde la perspectiva del personal que labora en el ITSG, un 94.90% (149 personas) consideran que, si se están aplicando los principios, valores y reglas de integridad contenidas en los códigos de ética y conducta en la institución, mientras que un 5.10% (8 personas) consideran que estos no se están aplicando.

Aplicación de los principios, valores y reglas de integridad de los códigos de ética y de conducta.



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

En relación a las respuestas derivadas de dicha pregunta se obtuvo que con un 29.29% el personal aplica con mayor frecuencia el principio de legalidad, en segundo lugar, con un 22.29% honradez,

Principios aplicados con más frecuencia en las actividades laborales



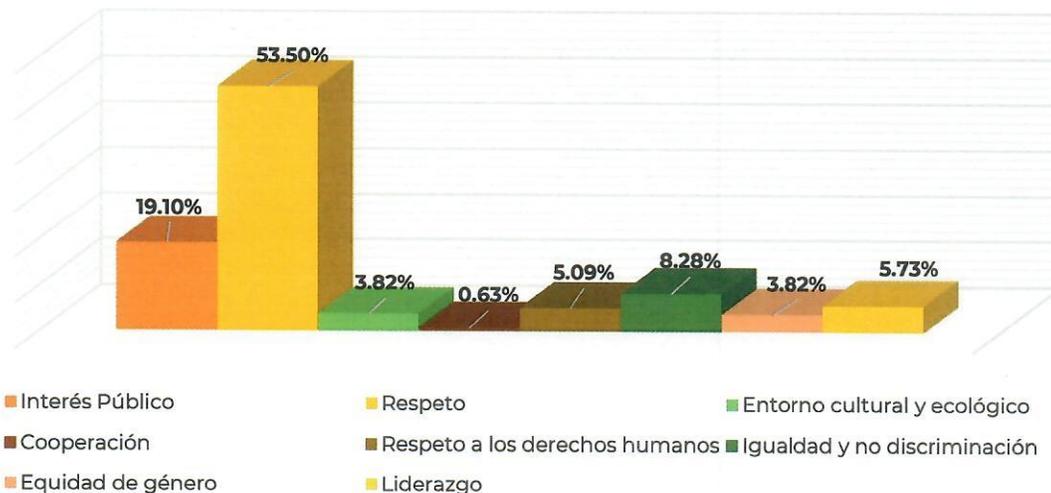


tercer lugar profesionalismo con un 12.10%, cuarto lugar con un 5.73% eficiencia y disciplina, quinto lugar el principio de transparencia con el 5.09%, sexto lugar integridad con un 4.46%, en séptimo lugar lealtad, imparcialidad, equidad y objetivo con el 3.18%, mientras que en octavo lugar con un 0.63% se encuentran los principios de economía, rendición de cuentas, competencia por mérito y eficacia.

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 el 1 el más frecuente).

El valor de los códigos de ética y conducta aplicado con mayor frecuencia por el personal del ITSG es el respeto obteniendo un 53.50%, en segundo lugar, se encuentra el valor de interés público con un 19.10%, tercer lugar, igualdad y no discriminación con el 8.28%, cuarto lugar, liderazgo con el 5.73%, quinto lugar, con un 5.09% respeto a los derechos humanos, sexto lugar, los valores de equidad de género y entorno cultural y ecológico, mientras que el séptimo lugar lo obtuvo el valor de cooperación con un 0.63%.

Valores aplicados con más frecuencia en las actividades laborales.

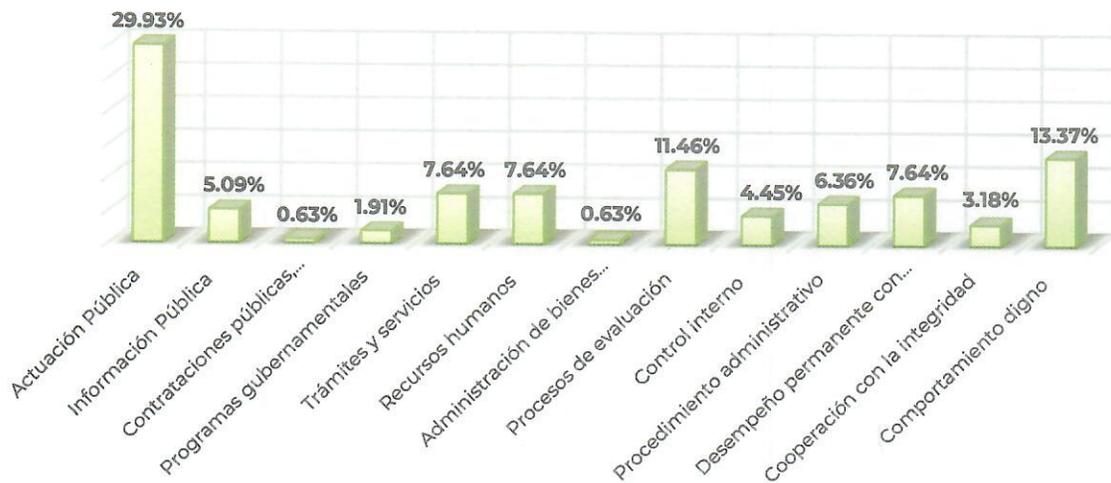


Handwritten signature



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 el 1 el más frecuente).

Reglas de integridad aplicadas con mayor frecuencia en las actividades laborales



En base a las respuestas recabadas se obtuvo que la regla de Integridad de los Códigos de ética y Conducta con mayor aplicación en la Institución es la actuación pública con un 29.93%, en segundo lugar, comportamiento digno con 13.37%, tercer lugar, procesos de evaluación con el 11.46%, en cuarto lugar, con un 7.64%, se encuentran las reglas de integridad de trámites y servicios, recursos humanos y desempeño permanente con integridad, quinto lugar, procedimiento administrativo con un 6.36%, sexto lugar, información pública con 5.09%, séptimo lugar, control interno con el 4.45%, octavo lugar, con 3.18% cooperación con la integridad, en noveno lugar se encuentran los programas gubernamentales con 1.91%, mientras que en decimo lugar, las reglas de integridad de administración de bienes muebles e inmuebles y, contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones.



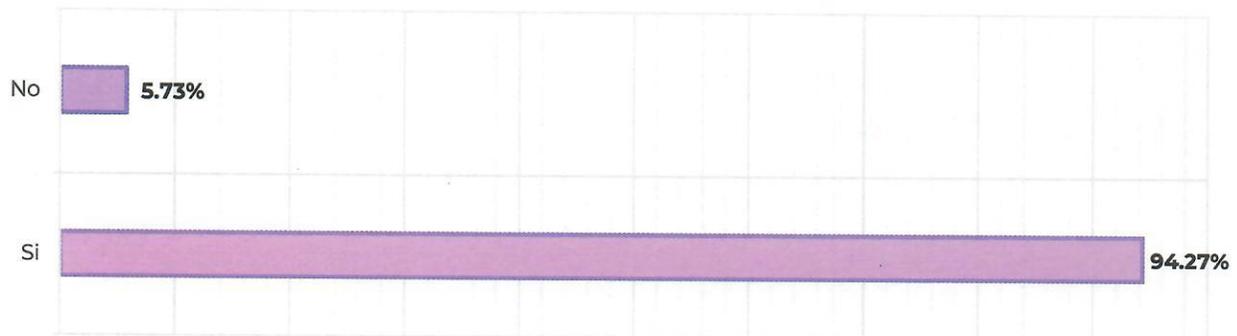
117



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

En dicho cuestionamiento se obtuvo que un 94.27% (148 personas) manifiestan que, si identifican el Subcomité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del ITSG, mientras que un 5.73% (9 personas) dicen no identificarlo.

Identificación del Subcomité de ética y Prevención de Conflicto de Interés



9. ¿Conoce la normatividad aplicable sobre las sanciones que se harán acreedores en caso de incumplimiento de los códigos de ética y conducta conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa y Ley General de Responsabilidades Administrativas?

Conocimiento de la normatividad aplicable sobre las sanciones.



De los 157 entrevistados 155 personas que representan el 98.73% del total, dicen si conocer la normatividad aplicable sobre las sanciones que se harán acreedor en caso de incumplir con los Códigos de Ética y Conducta, 2 personas que corresponden al 1.27% mencionaron que no tienen conocimiento al respecto.

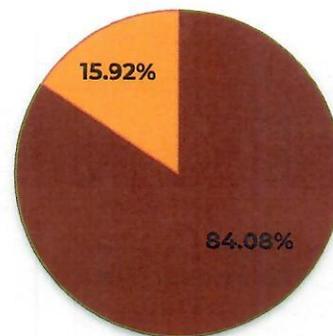


147



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

Se obtuvo que el 84.08% que corresponde a un total de 132 personas si tiene conocimiento de donde consultar la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, por otra parte, un 15.92% equivalente a 25 personas, refiere no conocer donde consultarlo.



■ Si ■ No

II.12 Presentar a la Alta Dirección los resultados de la encuesta de Evaluación del cumplimiento de los Codigos de Ética y 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.

II.13 Elaborar 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 2022 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.



M



III. Conclusiones

Conforme a las trece actividades plasmadas en el Programa Anual de Trabajo 2022 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

