

Informe Anual del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2016

Índice

I.	Presentación.....	3
II.	Antecedentes	4
III.	Informe	5
IV.	Cursos y capacitación.....	7
V.	Valores éticos asociados al IMER.....	8
VI.	Glosario.....	17
VII.	Hojas firmadas de los integrantes del CEPCI.....	20
VIII.	Anexos.....	22.

I. Presentación.

Derivado de la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 el que se establecen 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 Prevención de Conflictos de Interés, el Instituto Mexicano de la Radio en congruencia con las acciones anunciadas por el Presidente de la República, para prevenir la corrupción en la Administración Pública Federal, presenta su Informe Anual de Actividades del ejercicio 2016, en el cual se hace de su conocimiento los compromisos y actividades que se realizaron durante el año 2016 siempre con la finalidad de fomentar entre los servidores públicos los principios y valores contenidos en el Código de Ética y en el Código de Conducta.

II. Antecedentes.

- El Instituto Mexicano de la Radio presento su Programa Anual de Trabajo 2016
- Uno de los principales objetivos es fomentar los valores que deben de observar los servidores públicos en el Instituto Mexicano de la Radio en el desempeño de su trabajo, cargo o comisiones.
- Contribuir a la creación de un ambiente laboral sano, libre de discriminación, violencia y de conductas tendientes a generar acoso y hostigamiento sexual, en beneficio de la calidad y la mejora continua en el desempeño de las y los servidores públicos.
- Promover la integridad y el comportamiento ético de las y los servidores públicos por medio del cumplimiento del Código de Conducta Institucional en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones para lograr un ambiente laboral sano.

III. Informe de seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Nombre de la Actividad	Descripción	Objetivos	Fecha de inicio	Resultado
1.- Difusión del Código de Conducta.	En la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética, se aprobará el Código de Conducta y Código de valores éticos.	Informar a los servidores públicos sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en el quehacer cotidiano.	15 de Abril de 2016	<u>Solventado y Seguimiento constante</u>
2.- Difusión del Código de Ética.	Difundir a través de la capacitación y difusión, en los diversos ejes. (miembros del CEPCI, mandos superiores y personal operativo)	Dar a conocer el Código de Ética, para así formar parte integral de las vivencias de cada servidor público en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.	15 de Abril de 2016	<u>Solventado y Seguimiento constante</u>
3.- Dar a conocer las Reglas de Integridad para el Ejercicio de de la Función Pública.	Lanzar una campaña para difundir por diferentes medios impresos, electrónicos, talleres, y videos las reglas de integridad para el ejercicio de de la función pública.	El conocimiento de las Reglas de Integridad de manera comprensible al personal que labora en el IMER.	15 de Abril de 2016	<u>Solventado y Seguimiento constante</u>
4.- Identificación de posibles áreas o Unidades en las que			15 de Abril de 2016	

se requiera realizar mayores acciones de difusión por parte del CEPCI.				<u>Solventado</u>
5.- Vigilar de manera constante el cumplimiento del Código de Ética reglas de Integridad y Código de Conducta.			15 de Abril de 2016	<u>Solventado y Seguimiento constante</u>
6.- Revisión del código de Conducta.			15 de Abril de 2016	<u>Solventado</u>
7.- Asesorar en asuntos relacionados con el Código de Conducta			15 de Abril de 2016	<u>Solventado</u>
8.-Regular el proceso que se seguirá en el caso en el caso de quejas y denuncias.			15 de Abril de 2016	<u>Solventado</u>
9.- Fomentar acciones en materia de respeto a los derechos humanos prevención de la discriminación e igualdad de género.			15 de Abril de 2016	<u>Solventado y Seguimiento constante</u>
10.- Reconocer las áreas o servidores públicos que			15 de Abril de 2016	

promuevan la practica en materia de ética e integridad.				<u>Solventado</u>
11.-Elaboración de un acuerdo de procedimientos a seguir para la denuncia de posibles conflictos de interés personal o de alguno de los miembros del CEPCI.			15 de Abril de 2016	<u>Solventado</u>
12.- Garantizar el buen uso de la información del CEPCI.			15 de Abril de 2016	<u>Solventado y Seguimiento constante</u>

IV. El número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética integridad y prevención de conflictos de intereses u otros más relacionados.

La Dirección de Investigación reportó las siguientes actividades realizadas en el ejercicio 2016:

Durante el año, se enviaron por lista IMER, Breves del Código de Valores Éticos (1 impactos), Breves del Código de Conducta (2 impactos), Breves de la Guía Práctica del Estilo Radiofónico (6 impactos), la Misión del Instituto (2 impactos) y la Visión del Instituto (2 impactos) a efecto de recordar y fortalecer los mismos de una forma que le llegará a toda la Institución a través del correo electrónico.

CONFERENCIAS INMUJERES

- Liderazgo en las mujeres (25_participantes)

CURSOS CONAPRED

- Claves para la atención pública sin discriminación (CLA) 25 inscritos/19 egresados
- El ABC de la accesibilidad WEB (WEB) 29 inscritos/18 egresados
- El derecho a la igualdad y la discriminación de la población afromexicana (AFRO) 28 inscritos/9 egresados
- Inclusión y Discapacidad (IyD) 27 inscritos/11 egresados
- Discriminación por VIH-SIDA (VIH) 25 inscritos/15 egresados
- Medidas para la igualdad en el Marco de la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (MED) 12 inscritos/7 egresados
- El ABC de la igualdad y no discriminación (ABC y MED) 26 inscritos/5 egresados
- Principios de la Educación Inclusiva (PRIN) 27 inscritos/9 egresados
- Guía de Acción Pública contra la Homofobia (GAPH) 16 inscritos/7 egresados

CURSOS PRESENCIALES IMER

- Decidir para solucionar conflictos, detección y acciones, 7 diciembre (15 participantes)
- Solucionar Conflictos, 16 mayo – 3 junio (64 participantes)

V. Valores éticos asociados al IMER

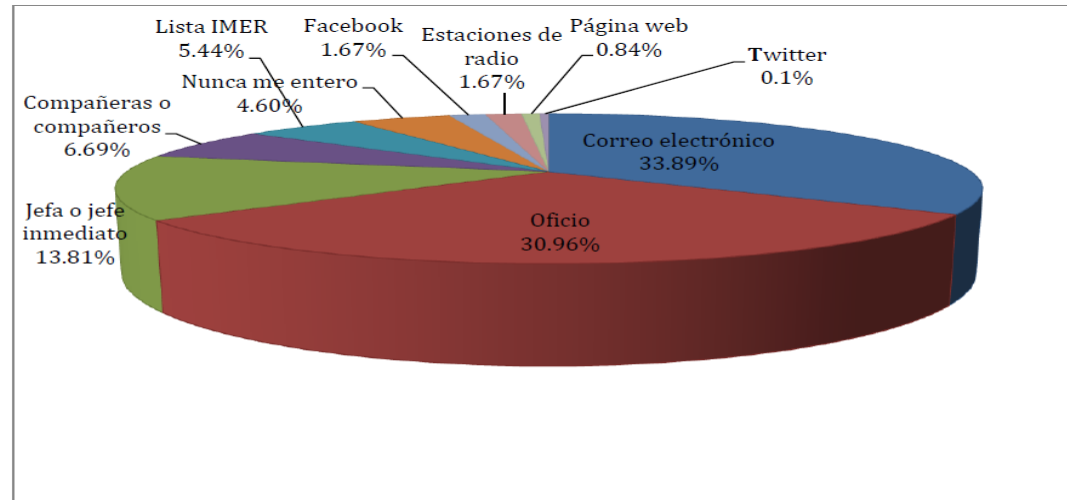
Se realizó la encuesta Encuesta de Imagen, Comunicación y Valores Asociados al IMER 2016 teniendo como objetivo detectar oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones, con relación a temas que inciden en la comunicación interna y en el ambiente laboral, conocer las opiniones del personal sobre las relaciones de trabajo y el ambiente laboral que se percibe en las oficinas del IMER así como valorar la importancia que el personal le concede a los valores éticos

como el respeto, el compañerismo, la inclusión social, la equidad de género, entre otros teniendo como resultado el siguiente:

Pregunta: Selecciona por orden de importancia los 3 principales medios por los que te enteras de asuntos de trabajo y del IMER.

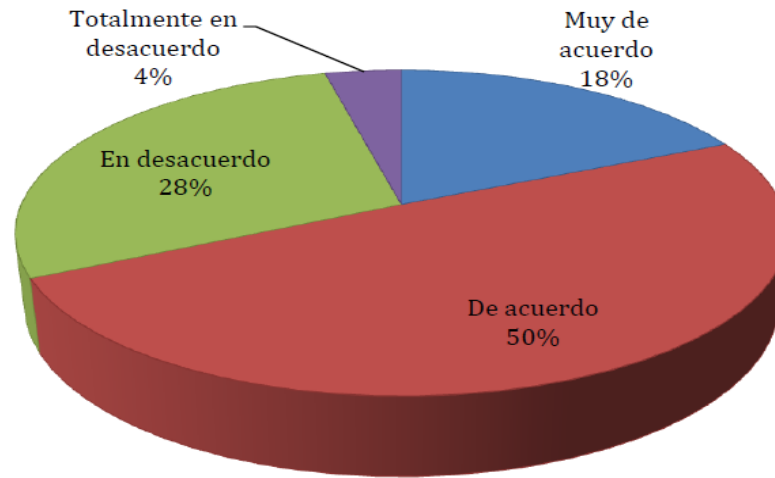
El medio con mayor importancia fue el correo electrónico.

Medios	Porcentaje	Personas
Correo electrónico	33.89%	81
Oficio	30.96%	74
Comentarios de tu jefa o jefe inmediato	13.81%	33
Comentarios de compañeras o compañeros	6.69%	16
Lista IMER	5.44%	13
Nunca me entero	4.60%	11
Facebook del IMER	1.67%	4
Estaciones de radio del IMER	1.67%	4
Página web del IMER	0.84%	2
Twitter del IMER	0.1%	1



Todas las personas que laboran en el IMER reciben un trato respetuoso y amable.

Trato respetuoso	Porcentaje	Personas
Muy de acuerdo	18%	44
De acuerdo	50%	119
En desacuerdo	28%	68
Totalmente en desacuerdo	4%	9

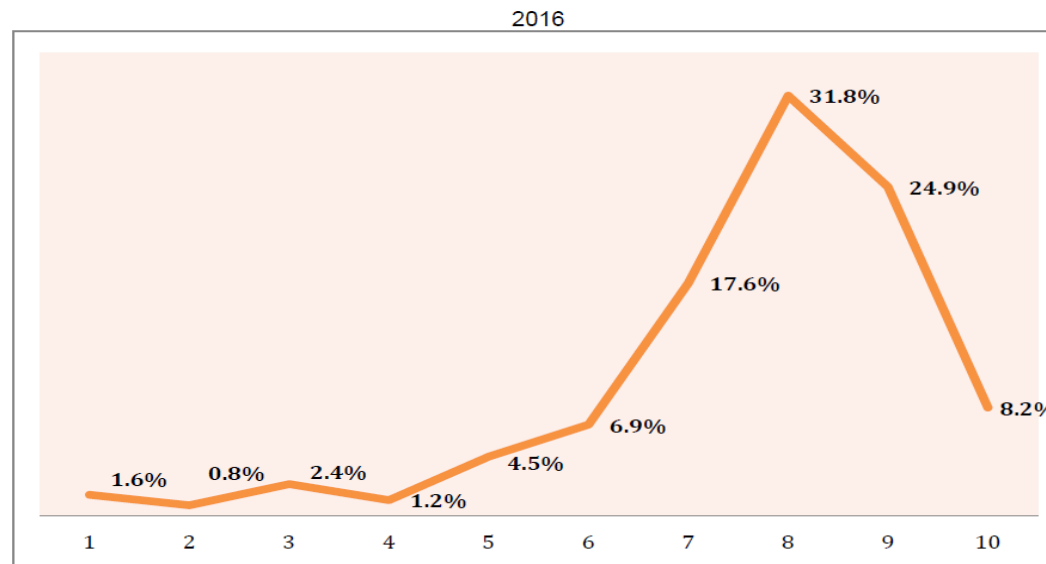


Valores éticos asociados al IMER

El 64.9% de los encuestados otorga una calificación aprobatoria a sus compañeras y compañeros, del 8 al 10, por su comportamiento cotidiano dentro del IMER, 6.1% menos del valor alcanzado en la encuesta de 2015 donde el porcentaje fue de 71%.

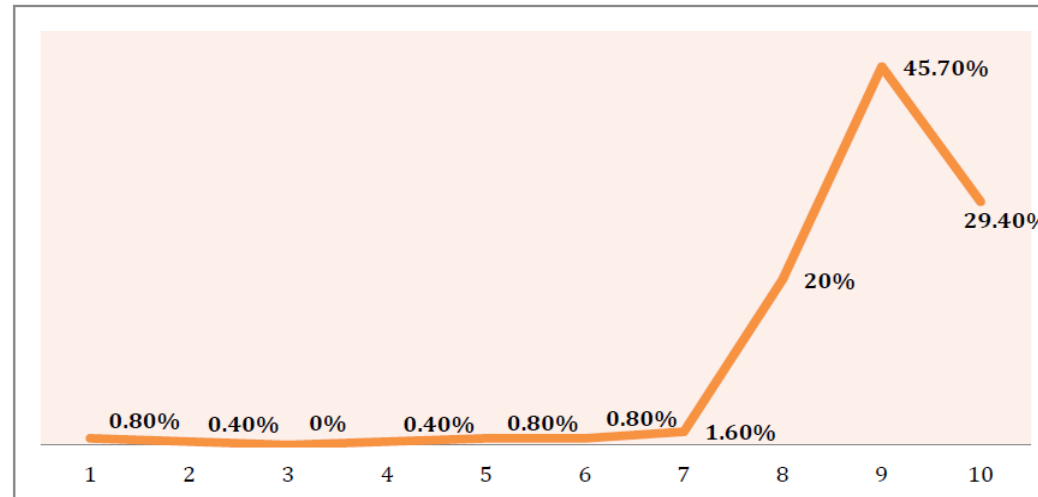
Pregunta: **En general ¿qué calificación le darías al personal del IMER por su comportamiento ético?, en una escala del 1 al 10, donde 1 es la calificación más baja y 10 la calificación más alta.**

Comportamiento ético IMER	Porcentaje	Personas
8	31.80%	78
9	24.90%	61
7	17.60%	43
10	8.20%	20
6	6.90%	17
5	4.50%	11
3	2.40%	6
1	1.60%	4
4	1.20%	3
2	0.80%	2



Pregunta: ¿Qué calificación te darías a ti mismo por tu comportamiento ético en el IMER?

Tú comportamiento ético	Porcentaje	Personas
9	45.70%	112
10	29.40%	72
8	20%	49
7	1.60%	4
1	0.80%	2
5	0.80%	2
6	0.80%	2
2	0.40%	1
4	0.40%	1
3	0%	0



Al pedirles una evaluación autocrítica, los trabajadores mencionaron sus dos principales fortalezas y sus dos principales debilidades:

Pregunta: Siendo autocrítico, en el trabajo ¿cuáles son tus dos principales fortalezas?

Tipo de respuesta	Porcentaje	Personas
Creatividad	18.94%	43
Cooperación	16.74%	38
Perseverancia	14.54%	33
Competitividad	11.45%	26
Iniciativa	9.69%	22
Comunicación	8.81%	20
Liderazgo	7.93%	18
Adaptación	7.93%	18
Planificación	3.96 %	9

¿Cuáles son los dos valores éticos que se practican o se observan más en la comunidad IMER?

Tipo de respuesta	Porcentaje	Personas
Respeto	21.98%	51
Tolerancia	21.12%	49
Responsabilidad	16.81%	39
Igualdad	9.91%	23
Honestidad	9.05%	21
Lealtad	7.33%	17
Objetividad	6.03%	14
Libertad	5.60%	13
Humildad	2.16%	5
Justicia	0.00%	0

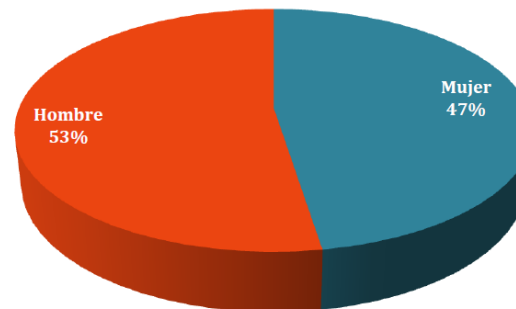
Pregunta: ¿Qué valores éticos consideras que es necesario reforzar al interior del Instituto?

Tipo de respuesta	Porcentaje	Personas
Respeto	18.30%	43
Justicia	17.87%	42
Honestidad	16.17%	38
Responsabilidad	10.21%	24
Igualdad	9.79%	23
Humildad	7.66%	18
Objetividad	6.81%	16
Lealtad	4.68%	11
Tolerancia	4.26%	10
Libertad	4.26%	10

La muestra para la encuesta es:

Modalidad	Porcentaje	Personas
Base	34.3%	84
Confianza	29.8%	73
Honorarios / Free lance	25.7%	63
Mando medio o superior	12.2%	30

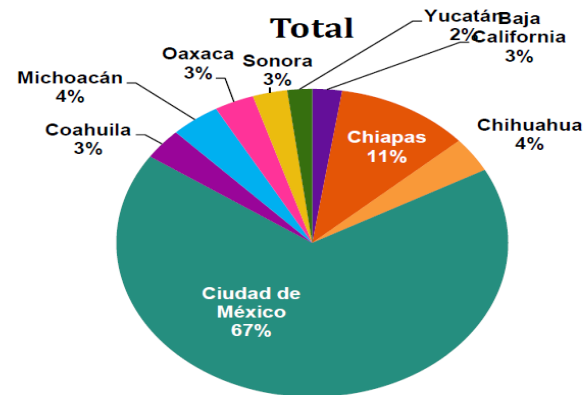
Sexo



Años de antigüedad en el IMER

Edad	Porcentaje	Personas
10 años	6.93%	16
3 años	6.93%	16
15 años	5.63%	13
1 año	5.63%	13
7 años	4.76%	11
6 años	4.76%	11
12 años	4.33%	10
8 años	4.33%	10
-1 año	3.90%	9
25 años	3.46%	8
20 años	3.46%	8
9 años	3.46%	8
5 años	3.46%	8
2 años	3.46%	8
27 años	3.03%	7
23 años	3.03%	7
22 años	3.03%	7
30 años	2.16%	5
26 años	2.16%	5
24 años	2.16%	5
18 años	2.16%	5
16 años	2.16%	5

Entidad donde laboran.



VI. Glosario

Para los fines del presente Informe se entenderá por:

ACUERDO	ACUERDO 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.
COMITÉ (CEPCI)	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés que constituye el Instituto Mexicano de la Radio, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, Código de valores éticos del IMER y el Código de Ética, en el que se contemplen las acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas de los y las servidores(as) públicos(as).
CÓDIGO DE CONDUCTA	Ordenamiento normativo interno emitido por el Director General del IMER, a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
CÓDIGO DE ÉTICA	Código de Ética de los y las servidores(as) públicos(as) de la Administración Pública Federal, publicado en el DOF el pasado 20 de agosto de 2015.
IMER o INSTITUTO	Instituto Mexicano de la Radio.

UNIDAD (UEEPCI)	La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.
CONFLICTO DE INTERES	La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente o imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.
REGLAS DE INTEGRIDAD	Reglas que tienen la finalidad de regular el actuar público; la información pública; las contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones; los programas gubernamentales; los trámites y servicios; los recursos humanos; la administración de bienes muebles e inmuebles; los procesos de evaluación; el control interno; los procedimientos administrativos; el desempeño permanente con integridad; y la cooperación con integridad; de los servidores públicos en el desempeño de sus actividades.
VALORES	Valores que todo servidor público debe de anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función referidos en el Código de Ética.
VALORES ESPECIFICOS	Conjunto de principios, valores y reglas específicos, cuya observancia resulta indispensable para fortalecer la confianza y la credibilidad de la ciudadanía, en los cuales se describen los compromisos que debe de asumir los servidores públicos de la Institución, así como las acciones a realizar y a lo que se deben de abstener, con el

propósito de que impere, invariablemente una conducta ética.

PROMOVENTE

Es la persona que promueve una delación queja o denuncia al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

ATENTAMENTE

C.P. José Antonio Hernández Montoya.
Director de Administración y Finanzas.
Presidente del CEPCI