



**CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS DEL NOROESTE, S.C.  
COMITÉ DE ÉTICA**

**Informe Anual de Actividades 2021 (IAA 2021)**

**La Paz, B.C.S., diciembre de 2021**

## **ÍNDICE**

ÍNDICE .....	1
PRESENTACIÓN.....	2
ANTECEDENTES.....	2
INFORME .....	2
HOJA DE FIRMAS .....	17

## **PRESENTACIÓN**

Con fundamento en el numeral 30, segundo párrafo de la fracción I, y numeral 42 de los **“Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”** publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020, el Comité de Ética del Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C. (CIBNOR, S.C.), presenta su Informe Anual de Actividades (IAA) 2021.

## **ANTECEDENTES**

La Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) emitió el pasado 19 de noviembre de 2021, la **“Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2021”**, con el objetivo de orientar a los Comités de Ética (CE), sobre la ruta de trabajo y aspectos que, en términos del numeral 42 de los citados **Lineamientos Generales**, deben considerarse en la elaboración y entrega de su Informe Anual de Actividades 2021 (IAA 2021), y los detalles de plazos por cumplir para que sea aprobado e incorporado en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), mismo que según se plantea, debe ser elaborado en formato libre.

Con el interés de atender las recomendaciones hechas por la UEPPCI en la guía citada, y en años anteriores, se tomaron las siguientes previsiones:

- Se aseguró que haya una alineación entre los objetivos, metas y actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2021 y los resultados correspondientes.
- Se plasmaron las actividades realizadas y los logros alcanzados en lenguaje sencillo y puntual.

## **INFORME**

Conforme a lo establecido en el numeral 42 de los **Lineamientos Generales**, y a efecto de que la UEPPCI cuente con elementos suficientes para la medición de los resultados y desempeño de los CE, se presenta a continuación el Informe Anual de Actividades del CE-CIBNOR, cumpliendo con cada uno de los apartados contemplados en el numeral citado, bajo el orden siguiente:

## **1. RESULTADO DE CADA ACTIVIDAD Y CUMPLIMIENTO DE LA META ESTABLECIDA PARA CADA OBJETIVO**

Considerando el PAT 2021, así como el Tablero de Control de Cumplimiento 2021 establecido por la UEPPCI, se plantearon los siguientes objetivos generales:

- 1.** Las personas servidoras públicas del CIBNOR, reciben capacitación o sensibilización en materia de ética pública y conflictos de intereses.
- 2.** Las personas servidoras públicas del CIBNOR, reciben asesoría y consulta en materia de ética pública, o prevención de conflictos de intereses.
- 3.** Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del CIBNOR en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.
- 4.** Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética del CIBNOR.
- 5.** Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación, derivados de denuncias en materia de ética pública o conflictos de intereses resueltas por el Comité de Ética del CIBNOR.
- 6.** Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflictos de intereses sean presentadas al Comité de Ética del CIBNOR, por cualquier ciudadano o ciudadana.
- 7.** Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.
- 8.** Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.
- 9.** Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público.

Para el logro de los 9 objetivos generales, se comprometieron 15 actividades que, al cierre de 2021 observan un 100% de cumplimiento, considerando la meta planteada por la UEPPCI para cada objetivo general. Los resultados obtenidos se presentan a continuación de manera sucinta:

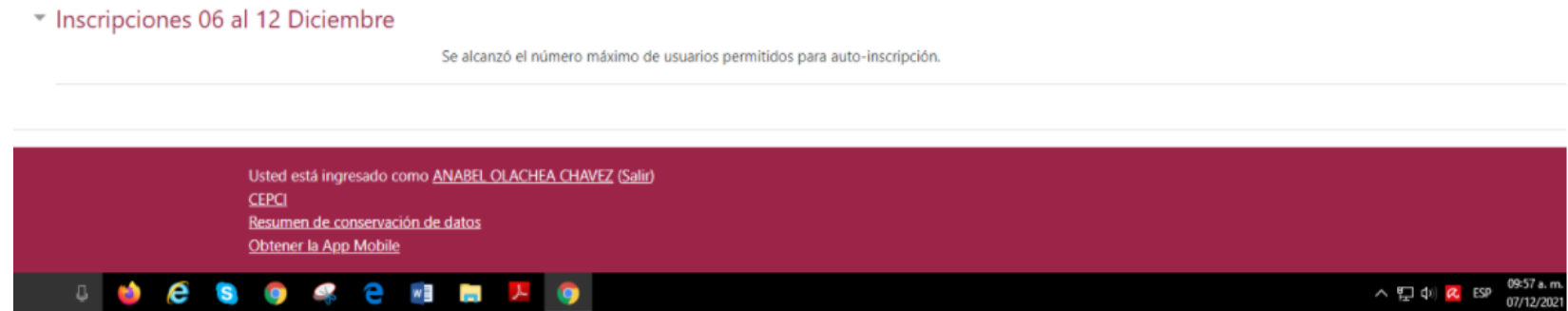
**1. 1. 1** *Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética, acredite al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI.*

Las personas integrantes del Comité de Ética, en su mayoría, recibieron desde 2020 la capacitación necesaria para desarrollar sus funciones, siendo así que, durante dicho ejercicio, se concentraron las constancias entregadas por las y los integrantes del Comité capacitados en los cursos promovidos por la Unidad y el INMUJERES: "Los Conflictos de Intereses en el Ejercicio del Servicio Público", "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público", "¡Súmate al Protocolo!" e "Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres". Para iniciar el 2021 el Comité contaba con 84 constancias de capacitación recibidas en 2020, pero dado que en 2021 se dieron bajas de integrantes por motivos diversos, y no han sido reemplazados por la situación ocasionada por la Pandemia COVID-19, las cifras de avance quedan así: la totalidad de las y los integrantes propietarios y suplentes vigentes a inicios de este diciembre 2021, las 2 Personas Consejeras, y la Persona Asesora, cuentan con constancia de capacitación en todos o al menos uno de los 4 cursos citados anteriormente; es decir, al cierre de 2021 se cuenta con un total de 65 constancias de capacitación recibidas por las y los integrantes del Comité, de alguno de los cursos promovidos por la UEPPCI. **(Evidencia\_01\_Comité\_constancias\_cursos\_promovidos\_UEPPCI)**

Es de destacar que, algunas personas integrantes del Comité, participaron activamente en los talleres ofrecidos por la Unidad: "Taller práctico: Los Comités de Ética en la prevención de la actuación bajo conflicto de interés", "Curso rápido de atención a denuncias conforme a los nuevos Lineamientos Generales", "Curso sobre la atención de denuncias de conformidad con los nuevos Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética", y "Mesas en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual". **(Evidencia\_02\_Comité\_talleres)**

En relación al curso "Transformando a los Comités de Ética en la Administración Pública Federal", el cual versa sobre los nuevos Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, ofrecido por la Unidad a partir del pasado mes de octubre, se informa que, no obstante el exhorto que se hizo extensivo a todas y todos los integrantes **(Evidencia\_03\_curso\_Transformando\_difusión)**, no les fue posible inscribirse, ya

que, en las 4 emisiones, el cupo se agotó en cuanto la Unidad enviaba los avisos, como puede apreciarse en la siguiente imagen:



**1. 1. 2** *Impulsar que las personas servidoras públicas del CIBNOR se capaciten en temas de ética pública y conflictos de intereses.*

Durante 2021, se exhortó mediante comunicados masivos y de forma constante a todo el personal (alrededor de 40 comunicados), para que recibieran la capacitación en línea denominada “Los Conflictos de Intereses en el Ejercicio del Servicio Público”, “Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público”, “Transformando a los Comités de Ética en la Administración Pública Federal”, y otros que la Unidad ofrece en la plataforma SICAVISP, como “Ley Federal de Austeridad Republicana”. Asimismo, se promovieron ampliamente los cursos ofrecidos por INMUJERES: “¡Súmate al Protocolo!” e “Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres” **(Evidencia\_04\_difusión\_cursos)**. El seguimiento y acompañamiento brindado por el Comité, dio como fruto que, al cuarto trimestre de 2021, se recibieran un total de 35 constancias de capacitación en estos temas. **(Evidencia\_05\_constancias\_2021)**

Tomando como base el objetivo planteado en esta área temática, el CIBNOR ha logrado el porcentaje marcado como meta, con una cobertura acumulada a partir del ejercicio 2020 y hasta el cierre de 2021, del 39% de personas integrantes de la institución, que han recibido al menos un curso de capacitación, es decir, 191 personas, de 490 **(Evidencia\_06\_constancias\_acumuladas)**. Es importante señalar que, estos datos se obtienen de la evidencia documental que el personal presenta ante el Comité. Contribuiría en mucho que la Unidad, a través del área de capacitación de la SFP, o de tecnologías de la información, proporcionara a los Comités de Ética una estadística

fidedigna de la totalidad de personas adscritas a cada institución, que se han capacitado en la plataforma SICAVISIP, ya que no existe certeza de si alguna persona omitió enviar sus constancias al Comité.

**1. 2. 1** *Brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflictos de intereses.*

El 15 de abril se recibió una solicitud de asesoría sobre un tema que no es competencia del Comité de Ética; se dio respuesta al ciudadano en tiempo y forma, y se le orientó acerca del área competente. **(Evidencia\_07\_reporte\_asesorías)**. El 02 de septiembre se recibió una consulta sobre probable conflicto de interés, misma que fue tramitada ante la Unidad de Ética, también en tiempo y forma, concluyendo con la orientación al trabajador. **(Evidencia\_08\_reporte\_consultas)**. Se determina que se cumplió cabalmente con los plazos establecidos en el PAT 2021.

**2. 1. 1** *Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre Ética Pública, Código de Ética, Código de Conducta, Ley Federal de Austeridad Republicana, y materias afines.*

Durante el año 2021, se realizaron 157 acciones de difusión a través de correo electrónico de alcance masivo, a través de banner en página de intranet institucional, y por redes sociales, de material elaborado a iniciativa del propia Comité, y, sobre todo, que fue enviado por la UEPPCI sobre principios y valores del mes, hostigamiento y acoso sexual, discriminación, blindaje electoral, entre otros, cumpliendo al pie de la letra la calendarización establecida por la Unidad de Ética de la SFP. Cabe destacar que la difusión por medio electrónico oficial, tiene un alcance de cobertura de la totalidad de servidoras y servidores públicos de la entidad, que asciende a 490, e incluso, tienen acceso a esta información, las personas estudiantes de Posgrado, y prestadores de servicios profesionales. **(Evidencia\_09\_difusión\_material\_ética\_y\_otros)**

**2. 1. 2** *Difundir contenidos gráficos o audiovisuales de sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflicto de interés.*

Adicionalmente, la Unidad envió material específico relativo a la prevención de la actuación bajo conflicto de interés, que se distribuyó en acciones de difusión durante el año, en los plazos y términos que fue solicitado por la Unidad. De igual manera, el Comité realizó la difusión de material a iniciativa propia, sobre prevención de actuación bajo conflicto de interés, a través de varias acciones, adicionales a aquellas mediante las cuales se

promocionó el decálogo de integridad en materia de conflictos de intereses, y que se verán más adelante.  
***(Evidencia\_10\_difusión\_material\_conflictos)***

***2.1.3 Realizar una campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta del CIBNOR, e invitar a suscribir la Carta Compromiso.***

El día 30 de septiembre de 2021, el Comité de Ética logró la meta de que el 100% del personal adscrito al CIBNOR, e incluso las y los prestadores de servicios asimilados a salarios, y el personal de Cátedras CONACYT, suscribieran la carta compromiso de cumplir el Código de Conducta del CIBNOR. Esta actividad se realizó por medios electrónicos, opción contemplada en la Guía elaborada por la SFP, y que en estas condiciones que vive el país y la administración pública federal, es la mejor opción atendiendo las disposiciones en materia de austeridad, pero, sobre todo, considerando la situación laboral originada por la contingencia de salud, en la que la mayor parte del año, el personal ha continuado laborando a distancia. ***(Evidencia\_11\_carta\_compromiso)***

A la par, durante el año a reportar, el Comité de Ética realizó una campaña de difusión para que el personal continúe cumpliendo con el Código de Conducta del CIBNOR. Estas acciones se reportaron en el punto 2.1.1.

***3.1.1 Concluir el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2021.***

Se informa que, antes de concluir el primer trimestre de 2021, se concluyó la atención de las denuncias recibidas a finales de 2020, por lo que esta actividad quedó cabalmente cumplida.  
***(Evidencia\_12\_atención\_denuncias\_2020)***

***3.1.2 Atender las denuncias que se reciban en el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.***

Durante el año 2021 no se habían recibido denuncias, hasta el día 02 de diciembre. Se previno a la persona denunciante para que otorgara un dato faltante; se presentó al Comité para su análisis, y se determinó que existen elementos para que sea materia del Comité; se conformó la comisión que la atenderá; se incorporó al SSECCOE; se generó folio correspondiente ÉTICA/2021/001; y se encuentra en su proceso de indagación inicial.  
***(Evidencia\_13\_denuncia\_en\_proceso)***



**3. 2.1** Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética.

Dado que, de 2019 a la fecha, ninguna denuncia concluyó con recomendaciones ni acuerdos de mediación, y que durante 2021 no se habían recibido denuncias, no fue necesario realizar esta actividad. **(Evidencia\_14\_seguimiento)**

**3. 3. 1** Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para la atención de las peticiones o propuestas que sean presentadas por la ciudadanía.

En el período que se informa, no se recibieron peticiones o propuestas ciudadanas. **(Evidencia\_15\_reporte\_propuestas)**

**4. 1. 1** Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética.

Se actualizó en tiempo y forma el directorio de integrantes del Comité de Ética, los días 26 de febrero, 21 de junio, y 22 de octubre de 2021. **(Evidencia\_16\_directorio)**

**4. 1. 2** Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta.

Esta actividad se realizó a la par de la suscripción de la carta compromiso de cumplir el Código de Conducta. Como se informó en el punto 2.1.3, el día 30 de septiembre de 2021, el Comité de Ética logró la meta de que el 100% del personal adscrito al CIBNOR, e incluso los prestadores de servicios asimilados a salarios, y el personal de Cátedras CONACYT, suscribieran la carta compromiso, y protestaran cumplir el Código de Conducta del CIBNOR, como lo establece la Ley Federal de Austeridad Republicana. **(Evidencia\_17\_protesta)**

**4. 1. 3** Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI plantee durante 2021.

Se registraron en SSECCOE de acuerdo a los plazos establecidos en el Tablero de Control 2021, todos los documentos sustantivos del Comité, la evidencia del cumplimiento de las diversas actividades contempladas en

el PAT, y las actas de las 6 sesiones ordinarias y 8 extraordinarias celebradas para abordar asuntos relacionados con la actuación del Comité. ***(Evidencia\_18\_SSECCOE)***

Por instrucción de la UEPPCI, el “Sondeo de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”, se inició el 18 de octubre de 2021, concluyendo el día 06 de diciembre de 2021 con el envío por parte de la Unidad a esta entidad, del resultado del cálculo de los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2021. Para ello, se participó activamente en la promoción del cuestionario electrónico de percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética, mediante invitaciones a la comunidad CIBNOR por medios electrónicos, los días 18 y 27 de octubre, 17 y 29 de noviembre de 2020. ***(Evidencia\_19\_sondeo)***

Asimismo, se respondieron oportunamente los Cuestionarios Electrónicos solicitados por la UEPPCI sobre necesidades de capacitación, y sobre calendario de visitas a sesiones virtuales, así como la Consulta sobre el Código de Ética 2021, atendido por la Secretaría Ejecutiva. ***(Evidencia\_20\_otros\_cuestionarios)***

Como respuesta a la convocatoria de la Unidad, se participó a distancia en el Primer Encuentro de Comités de Ética del Gobierno Federal. ***(Evidencia\_21\_otros\_Primer\_Encuentro)***

***5. 1.1 Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.***

En la segunda sesión ordinaria del Comité de Ética, celebrada el 14 de julio de 2021, se analizaron los 9 procesos institucionales que en 2020 se identificaron y asociaron con probable riesgo ético, para determinar los 5 procesos en los cuales en este 2021 se debía profundizar. Se procuró seleccionar los procesos que tendrían mayor impacto en la probable configuración de riesgos de integridad y que tienen relación directa con la parte sustantiva de la institución. Por ello, todas y todos los integrantes asistentes a la sesión, eligieron los 5 procesos que consideraron cumplieran con lo antes mencionado.

El día 23 de septiembre de 2021 se llevó a cabo el acercamiento con los titulares de las áreas que coordinan o tienen a su cargo los 5 procesos, mediante reuniones de trabajo productivas, una para cada uno de los 5 procesos. De esta manera, en base a la experiencia y pluralidad de las y los integrantes de Comité, y de acuerdo a lo conversado con los titulares de áreas, no se identificaron carencias de controles en la mayoría de los procesos

analizados, ni factibilidad para aplicar propuestas de acciones y controles que mitiguen o prevengan probables riesgos éticos, toda vez que ya se cuentan con controles permanentemente auditados y vigilados por el Órgano Interno de Control, el Despacho de Auditores Externos, y diversas instancias.

Solamente en uno de los procesos, en el de “Recursos Humanos”, su titular manifestó que considera muy probable que se pueda incluir una mejora, específicamente en el “Riesgo de conflicto de interés o integridad en la selección y contratación de personal de nómina”, mediante la inclusión en los requisitos, de una carta de no conflictos de intereses. ***(Evidencia\_22\_riesgos)***

Durante el ejercicio 2022 se dará seguimiento a su implementación.

***5.1.2 Informar a la UEPPCI sobre las acciones trascendentes realizadas por el Comité de Ética durante 2021, que puedan considerarse como "buena(s) práctica(s)".***

Con fecha 21 de octubre de 2021, dentro del plazo establecido por la Unidad, el Comité de Ética entregó a la UEPPCI mediante el SSECCOE y por correo electrónico, el “Informe de buenas prácticas”. En él se incluía un reporte de las acciones que consistieron en la construcción y posterior difusión por medios electrónicos como correo institucional, y portal intranet, así como por redes sociales, de dos decálogos de integridad: “Decálogo de integridad en materia de conflictos de intereses” y “Decálogo de integridad para el personal que interviene en los procedimientos de contrataciones públicas en el CIBNOR”.

Asimismo, se incluían los principales resultados obtenidos, y la evidencia documental de su difusión. ***(Evidencia\_23\_buenas\_prácticas)***

Esta actividad reviste mucha importancia por lo que aporta en los esfuerzos por sensibilizar al personal sobre los valores y principios éticos de toda persona servidora pública.

## **2. NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CAPACITADAS EN LAS MATERIAS DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERESES**

Como se presentó en el **Apartado 1** de este informe, el personal capacitado presentó ante el Comité sus constancias que en 2021 ascienden a 35, correspondientes a un total de 31 personas servidoras públicas que laboran en el CIBNOR. Sumando estas cifras a las del ejercicio 2020, en el que se recibieron 337 constancias, de 182 personas servidoras públicas, tenemos un total de 372 constancias, que corresponden a 191 personas distintas, (incluidas las personas que integran el Comité de Ética), quienes a la fecha, han recibido una o más capacitaciones en la presente administración pública federal, en ética, integridad pública, conflictos de intereses, y temas relativos, que, sin desvincularse a dichas materias, tienen por objetivo el fortalecimiento de la misión y visión institucionales.

En los cuadros siguientes, se presentan los números de capacitación a reportar. Cabe señalar que en el primero no se incluyen a las y los integrantes del Comité de Ética, éstos se reportan en el segundo cuadro, por lo que la suma de los datos de ambos, dan el total anteriormente señalado.

### **Número de personas servidoras públicas del CIBNOR que acreditaron cursos relacionados con la materia de Ética Pública, 2019-2021.**

<b>Año</b>	<b>Número de personas servidoras públicas<sup>a/</sup> que acreditaron cursos sobre:</b>					<b>Total</b>
	<b>Temas de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público</b>	<b>Temas de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público</b>	<b>Temas de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual</b>	<b>Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres</b>	<b>Otros temas vinculados a la promoción de la Ética Pública<sup>b/</sup></b>	
2019	0	0	0	0	0	0
2020	49	156	16	25	13	259
2021	13	9	2	4	1	29
Acumulado	62	165	18	29	14	288

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética Pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de no discriminación, Ley Federal de Austeridad Republicana, etc.

**Fuente:** Comité de Ética del CIBNOR

**Número de integrantes del Comité de Ética en el CIBNOR que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública, 2019-2021.**

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos: <sup>a/</sup>					Total
	En materia de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	En materia de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	En materia de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Cursos o talleres en otros temas relacionados con la Ética Pública <sup>b/</sup>	
2019	0	0	0	0	0	0
2020	13	15	35	12	3	78
2021	2	1	0	1	2	6
Acumulado	15	16	35	13	5	84

a/ En los diferentes años puede corresponder a la(s) misma(s) persona(s).

b/Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de no discriminación, Ley Federal de Austeridad Republicana, etc.

**Fuente:** Comité de Ética del CIBNOR

### **3. NÚMERO DE DENUNCIAS, ESTATUS DE LAS MISMAS Y SENTIDO DE LA DETERMINACIÓN**

Como se informó en el **Apartado 1** de este documento, en este mes de diciembre se recibió 1 denuncia, misma que se encuentra en la etapa de indagación inicial. De acuerdo a los hechos narrados, se presume que se vulneraron: Regla de Comportamiento Digno; Regla de la Actuación Pública, inciso g; Regla de la Administración de Bienes Muebles e Inmuebles, inciso i; Principios de Profesionalismo e Integridad; Valor de Respeto; Código de Conducta, Compromisos: 4.- Mantengo un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo y me comporto con dignidad, 5.- Rechazo toda expresión de acoso u hostigamiento sexual, 6.- Utilizo los recursos asignados, con honestidad, en observancia al principio y valor de austeridad republicana.

**Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética del CIBNOR, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 16 de diciembre de 2021**

Principio, valor, o regla de integridad presuntamente vulnerado	Denuncia archivada	Denuncia en curso	Denuncia concluida	Total	Se dio vista a OIC	Con seguimiento a la recomendación emitida
Regla de Comportamiento Digno	0	1	0	1	No	No

**4. NÚMERO DE ASUNTOS QUE FUERON CONCLUIDOS POR MEDIACIÓN ENTRE LAS PARTES**

En el año que se informa, no hubo casos para someter a mediación, es decir, a resolución mediante conciliación entre las partes, toda vez que, a la fecha, la única denuncia recibida se encuentra iniciando su proceso de atención.

**5. NÚMERO DE RECOMENDACIONES EMITIDAS, Y SEGUIMIENTO A LAS MISMAS**

En el año que se informa, no se emitieron recomendaciones derivadas de la atención de denuncias, toda vez que, a la fecha, la única denuncia recibida se encuentra iniciando su proceso de atención.

**6. CONDUCTAS QUE EL COMITÉ DE ÉTICA HAYA IDENTIFICADO COMO RIESGOS ÉTICOS**

Para atender este punto que forma parte de los Lineamientos Generales, se plasman a continuación situaciones en las que pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad, y que fueron definidas a partir del diagnóstico que el CEPCI CIBNOR realizó en cumplimiento a la actividad 5.1.1 del PAT.

Cabe insistir en que no se trata de un listado de riesgos éticos consumados, sino que potencialmente pudieran configurarse; el Comité de Ética CIBNOR no cuenta con información que arroje necesidades focalizadas para implementación de medidas extraordinarias de incentivación a la integridad pública en algún área específica de la

institución, o para algún procedimiento determinado, sin embargo, se citan los probables riesgos éticos identificados en los 5 procesos sustantivos definidos en 2021.

- Riesgo ético si personal adscrito a la Coordinación de Vinculación, Innovación y Transferencia de Conocimiento a la Sociedad (COVITECS), divulga información o participa de manera inapropiada con terceros, así como otorgue información falsa respecto a los proyectos y/o desarrollos tecnológicos declarados en los que participe.
- Riesgo ético si personal académico participante (técnicos e investigadores) divulga información o participa de manera inapropiada con terceros, así como otorgue información falsa respecto a los proyectos y/o desarrollos tecnológicos declarados en los que participe.
- Riesgo de caer en plagio en tesis de Posgrado
- Riesgo de no dar reconocimiento a los coautores en publicaciones científicas
- Riesgo de posible conflicto de interés en la contratación de proveedores de bienes y servicios
- Riesgo de posible conflicto de interés en la contratación de personal por servicios de honorarios (capítulo 3000)
- Uso indebido de recursos asignados por comisiones oficiales (rendición de cuentas mediante liquidaciones de gastos)
- Gastos que no cumplan con el principio de austeridad, en eventos oficiales o festejos del CIBNOR.
- Riesgo de conflicto de interés o integridad en la selección y contratación de personal de nómina.
- Contratación de personal por servicios de honorarios (asimilables a salarios).

Como se mencionó en el punto 5.1.1. del **Apartado 1** de este informe, solamente existe la factibilidad de implementar un control en el “Riesgo de conflicto de interés o integridad en la selección y contratación de personal de nómina”. Durante el ejercicio 2022 se dará seguimiento a su implementación

## **7. RESULTADOS DEL SONDEO DE PERCEPCIÓN**

Como se informó en la actividad 4.1.3. del PAT, a solicitud de la UEPPCI se realizó la difusión del “Sondeo de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética da las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”. El día 06 de diciembre de 2021, la Unidad envió a esta entidad el resultado del cálculo de los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2021, con 119 respuestas válidas, donde los porcentajes globales indican un promedio de puntaje de:

“Conozco el Código de Conducta...”	8.92
“ Es claro y sencillo de entender”	9.26
“Me permite saber cómo debo actuar...”	9.40

## **8. NÚMERO DE PETICIONES CIUDADANAS RECIBIDAS**

El Comité de Ética CIBNOR, durante el año 2021, no recibió peticiones, recomendaciones, o propuestas de mejora por parte de ciudadanas o ciudadanos, en materia de ética e integridad pública.

## **9. BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS PARA FOMENTAR LA INTEGRIDAD, (EN TÉRMINOS DEL NUMERAL 98 DE LOS LINEAMIENTOS)**

Como se mencionó en el **Apartado 1** de este informe, durante 2021 el Comité de Ética se dio a la tarea de crear dos buenas prácticas consistentes en decálogos de integridad.

De esta manera, con el bagaje de conocimiento que ha adquirido el Comité derivado de la capacitación constante, se construyeron los documentos: “Decálogo de integridad en materia de conflictos de intereses”, y “Decálogo de integridad para el personal que interviene en los procedimientos de contrataciones públicas en el CIBNOR”.



Una vez que se contó con la opinión favorable de la Unidad, se procedió a su difusión por medios electrónicos incluido correo institucional, banner en intranet, y redes sociales. Específicamente para el decálogo sobre contrataciones públicas, se pidió a las personas servidoras públicas que intervienen en estos procesos, que enviaran confirmación de haberlo recibido y leído. Derivado de esta actividad, se recibió una consulta por parte de un trabajador, sobre el tema de conflictos de intereses, misma que, como ya se informó, fue debidamente atendida por la Unidad.

Dentro del plazo establecido por la Unidad, el Comité de Ética entregó mediante el SSECCOE y por correo electrónico, el “Informe de buenas prácticas”. En él se incluía un reporte de las acciones realizadas, y el soporte documental.

#### **10. ACCIONES DE MEJORA EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN LAS QUE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA O AL CÓDIGO DE CONDUCTA**

Como se mencionó en el **Apartado 6** de este informe, el Comité de Ética no cuenta al cierre del ejercicio 2021, con información que arroje necesidades focalizadas en algún área específica de la institución, o para algún procedimiento determinado, que haga necesaria la implementación de medidas extraordinarias de incentivación a la integridad pública; es decir, no se han detectado conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta, en Unidades Administrativas o Sustantivas.

**HOJA DE FIRMAS**

Firman las y los integrantes del Comité de Ética que asistieron a la séptima sesión ordinaria 2021, celebrada por medios electrónicos el día 16 de diciembre de 2021, fecha en que se aprobó el presente Informe.

---

**C.P. Martha Verónica González Velázquez**  
Presidente

---

**M.C. Vicente Álvarez Pérez**  
Secretario Ejecutivo

---

**Dr. Ramón Jaime Holguín Peña**  
Miembro propietario nivel Operativo

---

**Lic. Claudia Elizabeth Olachea León**  
Miembro suplente nivel Operativo

---

**Lic. Reyna Retes Romo**  
Miembro propietario Órgano Interno de Control

---

**Lic. Regina de Los Ángeles Escobedo Planter**  
Miembro propietario nivel Operativo

---

**Lic. Oselvia Ibarra Morales**  
Miembro propietario nivel Jefatura de Departamento

---

**M.C. Lilia Isabel Ibarra Martínez**  
Miembro propietario nivel Subdirección o Subcoordinación

---

**Dr. Pedro Cruz Hernández**  
Miembro propietario nivel Dirección o Coordinación