



**INFORME ANUAL DE  
ACTIVIDADES 2018**

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE  
CONFLICTOS DE INTERÉS  
DEL  
INSTITUTO NACIONAL  
DE MIGRACIÓN**

Noviembre 2018

## DIRECTORIO de Integrantes del CEPCI

### A. Con derecho a voz y voto:

#### Presidente

<b>Narcizo Alberto Amador Leal</b> – Propietario <i>Director General de Administración</i>	<b>Correo</b> aleal@inami.gob.mx
<b>Lourdes del Carmen Paredes Asbell</b> – Suplente <i>Directora de Normatividad y Contratos</i>	<b>Correo</b> lparedesa@inami.gob.mx

#### Secretario Ejecutivo

<b>Salvador Sánchez Olivares</b> - Propietario <i>Director de Organización y Evaluación del Desempeño</i>	<b>Correo</b> ssanchezo@inami.gob.mx
<b>Francisco Javier Solares San German</b> - Suplente <i>Subdirector de Estructuras y Normatividad</i>	<b>Correo</b> fsolares@inami.gob.mx

#### Miembros Temporales Electos

<b>Ariel Christian Ayala del Río</b> – Propietario <i>Director General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones</i>	<b>Correo</b> cayala@inami.gob.mx
<b>Mario Madrazo Ubach</b> – Suplente <i>Director General de Control y Verificación Migratoria</i>	<b>Correo</b> mmadrazo@inami.gob.mx
<b>Juan Gabriel Sánchez Aquino</b> – Propietario <i>Director General Adjunto de Desarrollo de Tecnologías de Operación Migratoria</i>	<b>Correo</b> jgsanchez@inami.gob.mx

<b>Miembros Temporales Electos</b>	<b>Correo</b>
<b>Alejandro Austria de la Vega</b> – Propietario <i>Director de Vinculación con el Servicio Exterior</i>	aaustriav@inami.gob.mx
<b>Elizabeth Hernández Saldívar</b> – Suplente <i>Directora de Ingresos Migratorios</i>	ehernandez@inami.gob.mx
<b>Rebeca Merino Ordóñez</b> – Propietaria <i>Subdirectora de Monitoreo de Aeropuertos e Instalaciones Estratégicas</i>	rmerino@inami.gob.mx
<b>Jessica Montserrat Aldana Ramírez</b> – Suplente <i>Subdirectora de Control Operativo Zona Norte</i>	jaldana@inami.gob.mx
<b>Vanessa Ivette Serrano Morales</b> – Propietario <i>Jefa de Departamento de Clima Organizacional y Estímulos al Personal</i>	vserrano@inami.gob.mx
<b>Noemi Velázquez Paredes</b> – Suplente <i>Jefa de Departamento de Regulación Migratoria</i>	nvelazquez@inami.gob.mx
<b>Jorge Arnoldo Lozano González</b> – Propietaria <i>Coordinador de Unidad en Areas de Servicios Migratorios</i>	jlozano@inami.gob.mx
<b>Arturo Montoya Jiménez</b> – Suplente <i>Agente de Protección Al Migrante "B"</i>	amontoyaj@inami.gob.mx
<b>Francisco Javier Abundis Escalante</b> – Propietaria <i>Analista Especializado en Servicios Migratorios</i>	fjabundis@inami.gob.mx
<b>Maria Luisa Rivero Laguna</b> – Suplente <i>Analista Especializado en Servicios Migratorios</i>	mlrivero@inami.gob.mx

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



**Miembros Temporales Electos**

	<b>Correo</b>
<b>José Hugo Rocha Castañeda</b> – Propietario <i>Analista Especializado en Servicios Migratorio</i>	hrocha@inami.gob.mx
<b>Violeta Pineda López</b> – Suplente <i>Analista Especializado en Servicios Migratorios</i>	vpineda@inami.gob.mx
<b>Bautista Cervantes Clara</b> – Propietaria <i>Analista Especializado en Servicios Migratorios</i>	cbautista@inami.gob.mx
<b>Lizet Adriana Hernández Hernández</b> – Suplente <i>Dictaminador de Asuntos Migratorios</i>	lahernandez@inami.gob.mx

**B. Con derecho a voz, pero sin derecho a voto:**

**Asesores**

	<b>Correo</b>
<b>César Abdeel Abitia Collazo</b> <i>Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública</i>	cabitia@inami.gob.mx
<b>Oswaldo Rosalio Aguilar Rivera</b> <i>Director de Naturalización y Normatividad</i>	oaguilar@inami.gob.mx
<b>Miguel Ángel Morales Gómez</b> <i>Subdirector de Relaciones Laborales</i>	mmorales@inami.gob.mx

## ÍNDICE

	Página
Directorio.....	
1. Presentación.....	6
2. Antecedentes.....	7
3. Resultados alcanzados en las actividades definidas en el Programa Anual de Trabajo.....	8
I. Cumplimiento de lineamientos.....	10
1.1 Bases de Integración, Organización y Funcionamiento.....	10
1.2 Programa Anual de Trabajo (PAT).....	10
1.3 Indicadores de Cumplimiento.....	10
1.4 Código de Conducta.....	12
1.5 Protocolo de atención de denuncias.....	12
1.6 Procedimiento para someter denuncias.....	13
1.7 Cuestionario de Percepción.....	13
II. Capacitación o sensibilización.....	16
III. Difusión o divulgación.....	17



IV. Mejora a procesos.....	20
V. Atención a denuncias.....	20
VI. Actividades del CEPCL y colaboración con la UEIPPCI.....	21
4. Conclusiones.....	22
Glosario.....	

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*

## 1. PRESENTACIÓN

En atención a lo dispuesto por el numeral 6, inciso o de los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015; así como su modificación del 22 de agosto de 2017, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración, rinde el presente informe, respecto a las actividades realizadas en el ejercicio administrativo dos mil dieciocho.



## 2. ANTECEDENTES

El 19 de octubre de 1993 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "DECRETO por el que se crea el Instituto Nacional de Migración como órgano técnico desconcentrado, dependiente de la Secretaría de Gobernación", que tiene por objeto la planeación, ejecución, control, supervisión y evaluación de los servicios migratorios, así como el ejercicio de la coordinación con las diversas dependencias de la Administración Pública Federal, que concurren a la atención y solución de los asuntos relacionados con la materia.

El Instituto Nacional de Migración (INM) tiene como misión: Fortalecer la protección de los derechos y la seguridad de los migrantes nacionales y extranjeros, reconociéndolos como sujetos de derecho, a través de una gestión migratoria eficiente, con base en el marco legal y con pleno respeto a la dignidad humana.

En este contexto y en cumplimiento a lo establecido en el "ACUERDO por el 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", publicado en el Diario Oficial de Federación el 20 de agosto 2015. El 28 de diciembre de 2015 quedo conformado, y el 13 de enero de 2016 se instaló el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del INM, derivado del proceso de elección en el que participaron los servidores públicos del Instituto.



Del mismo modo, con fundamento en el numeral 6, del ACUERDO modificado del 22 de agosto de 2017, en el mes de octubre de 2017, se realizó la renovación de los miembros de carácter temporal del CEPCI, quienes durarán en su encargo dos años y su integración será en forma escalonada a fin de que el 50% de las personas se renueve anualmente.

Conforme a lo previsto en los "*Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*", el CEPCI del INM ha implementado numerosas acciones enfocadas a impulsar el actuar ético y profesional de las y los servidores públicos que integran las diferentes Unidades Administrativas que conforman el Instituto Nacional de Migración.

El Programa Anual de Trabajo 2018 del CEPCI del INM, fue aprobado en sesión extraordinaria, celebrada el 29 de enero de dos mil dieciocho, de manera que se integraron actividades para la difusión, aplicación y cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta.

A handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page.

A handwritten signature in blue ink, located at the bottom center of the page.

A handwritten signature in blue ink, located at the bottom left of the page.

A handwritten signature in blue ink, located at the bottom left of the page.

### 3. RESULTADOS ALCANZADOS EN LAS ACTIVIDADES DEFINIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO.

#### ACTIVIDADES DEFINIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO.

A continuación, se presentan las metas y actividades específicas que se contemplaron, a fin de dar cumplimiento al Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Instituto Nacional de Migración, destacando su estatus:

Meta	Actividad específica	Mecanismo de verificación de la actividad	Estatus
Desarrollar al 100% las acciones establecidas en el PAT.	Elaborar, aprobar, incorpora y publicar el Informe Anual de Actividades (IAA) 2017 del CEPCI, así como el acta de la sesión en que se aprobó.	Versión electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité	Cumplida
Actualización de las Bases de Integración, organización y Funcionamiento.	Elaborar, ratificar o actualizar las Bases de Integración, organización y Funcionamiento del CEPCI	Liga de internet	Cumplida
Desarrollar al 100% las acciones establecidas en el PAT.	Elaborar, incorporar y cargar en el SSECCOE el Programa Anual de Trabajo aprobado por el CEPCI.	Versión electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité	Cumplida
Actualización del Código de Conducta.	Elaborar, incorporar y cargar en el SSECCOE los Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta.		
Actualización del Procedimiento de denuncias	Revisar, actualizar e incorporar en el SSECCOE el Código de Conducta.	Liga de internet	Cumplida
Actualización del Procedimiento de denuncias	Revisar, actualizar e incorporar en el SSECCOE el Procedimiento.		
Desarrollar al 100% las acciones establecidas en el PAT.	Revisar, actualizar e incorporar en el SSECCOE el Protocolo.		
	Acciones en entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (legalidad).	Resultados de encuesta de satisfacción	Cumplida
	Acciones en entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (igualdad y no discriminación)		
	Acciones en entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (rendición de cuentas).		
Capacitación de servidores público del INM.	Cursos de formación, capacitación o sensibilización impartidos al personal del INM.	Lista de asistencia a eventos, talleres, o capacitaciones	Cumplida
Sensibilización a las y los servidores públicos en materia de Ética.	Emitir mensajes con los valores, compromisos y acciones del Código de Conducta y relativos al CEPCI del INM.		
Sensibilización a las y los servidores públicos en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como en discriminación.	Disusión y sensibilización sobre discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.	Copia electrónica de materiales de divulgación	Cumplida
Atender al 100% las denuncias.	Informar a los involucrados la resolución o recomendación de los asuntos que remitan al CEPCI	Registros de denuncias	Cumplida
Atender al 100% las denuncias.	Comunicar a la Contraloría Interna, las conductas de servidores públicos que conozca con motivo de las funciones del CEPCI, que puedan constituir presunta responsabilidad administrativa y llevar a cabo el seguimiento correspondiente.	Registros de denuncias	Cumplida
Atender al 100% las denuncias.	Seguimiento a las denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual.	Registros de denuncias	Cumplida

## I. CUMPLIMIENTO DE LINEAMIENTOS

A continuación, se informa el cumplimiento a lo plasmado en el Programa Anual de Trabajo del CEPCL del INM, para el ejercicio 2018, considerando el "Tablero de Control para la Evaluación Integral", emitido por la UEIPPCL.

### I.1. Bases de Integración, Organización y Funcionamiento

Se llevaron a cabo las acciones conducentes para la actualización de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento, de conformidad a la última reforma de los "Lineamientos generales", señaladas en el numeral 6, "Principios, Criterios y Funciones", apartado "de las Funciones", inciso a). Dicho documento se integró en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los CEPCL's (SSECCOE).

Documento con el que se aprueba la actualización a las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCL del INM en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCL, y mediante acuerdo A01/1SO/032018, se acordó ser enviado a través del SSECCOE a la UEIPPCL, y subirse al portal de Internet del Instituto, en el apartado Integridad Pública. Acuerdo al que se le da cumplimiento al 100%.

### I.2. Programa Anual de Trabajo (PAT)

Se realizaron las tareas conducentes a la elaboración del PAT, conforme a lo previsto y en apego a la "Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2018" emitida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCL). Dicho documento se integró en el SSECCOE, a fin de dar atención a los plazos límites señalados en el "Tablero de Control para la Evaluación del Cumplimiento 2018".

Documento que fue aprobado en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCL, y mediante acuerdo A02/1SO/032018, se acordó el ser enviado a través del SSECCOE a la UEIPPCL, y ser subido al portal de Internet del Instituto, en el apartado Integridad Pública. Acuerdo al que se le da cumplimiento al 100%.

### 1.3 Indicadores de Cumplimiento

Se determinaron nueve Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos, conforme a los criterios que establece la UEIPPCI, y a la última reforma a los "Lineamientos generales", pronunciados en el numeral 6, "Principios, Criterios y Funciones", apartado "de las Funciones", inciso e).

Documento que fue aprobado en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCL, y mediante acuerdo A03/SO/032018, se acordó el ser enviado a través del SSECCOE a la UEIPPCI, y ser subido al portal de Internet del Instituto, en el apartado Integridad Pública. Acuerdo al que se le da cumplimiento al 100%.

Es de señalar que para las especificaciones y ponderaciones, para determinar los factores de cumplimiento a evaluar, se seleccionaron los mismos indicadores de percepción utilizados el año anterior, de tal forma que los indicadores de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta, se consideró como línea base el resultado por las respuestas de los servidores públicos de la encuesta 2017, logrando las metas propuestas.

Los índices de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad, del valor de igualdad y no discriminación, así como de rendición de cuentas, incrementaron con respecto al año inmediato anterior, de 8.74 a 8.86; 8.89 a 8.97, y 8.69 a 8.73, respectivamente.



*[Handwritten signatures and initials]*

En cuanto hace a los indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas, estos se dan cumplimiento al 100%.

En lo que respecta al *Indicador de difusión en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés*, se obtuvo un **53.3%**, toda vez que los servidores públicos del INM expusieron recordar en su unidad administrativa él envió mensajes o colocación de carteles o avisos sobre los temas de ética e integridad pública en el año. Es de señalar que la cantidad de respuestas válidas fue de **2,132** servidores públicos, que con relación al año pasado se incrementó la participación en un **156.87%**.

#### 1.4 Código de Conducta

Se llevaron a cabo las modificaciones al Código de Conducta de acuerdo a la última reforma a los "Lineamientos generales", estipulado en el numeral 6, inciso c), del apartado "de las Funciones"; asimismo, con base a la recomendación emitida por la UEIPPCI, mediante oficio de opinión No. SFP/UEIPPCI/419/792/2017, se armonizó robusteciendo el lenguaje incluyente.

Documento que fue aprobado en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCL, y mediante acuerdo A04/1SO/032018, se acordó ser enviado a través del SSECCOE a la UEIPPCI, y subirse al portal de Internet del Instituto, en el apartado Integridad Pública. Acuerdo al que se le da cumplimiento al 100%.

#### 1.5 Protocolo de atención de denuncias

Se llevaron a cabo los trabajos conducentes para la actualización del Protocolo para la recepción y atención de denuncias ante el Comité, con base a la última reforma a los lineamientos generales, y de acuerdo a lo estipulado en el inciso h) apartado "de las Funciones", numeral 6, de los "Lineamientos generales".

Documento que fue aprobado en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCL, y mediante acuerdo A05/1SO/032018, se acordó ser enviado a través del SSECCOE a la UEIPPCI, y subirse al portal de Internet del Instituto, en el apartado Integridad Pública. Acuerdo al que se le da cumplimiento al 100%.

## 1.6 Procedimiento para someter denuncias

Se llevaron a cabo los trabajos conducentes, para la actualización del Procedimiento para la recepción y atención de denuncias ante el CEPCL del INM, con base a la última reforma a los lineamientos generales.

Documento que fue aprobado en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCL, y mediante acuerdo A05/1SO/032018, se acordó ser enviado a través del SSECCOE a la UEIPPCI, y subirse al portal de Internet del Instituto, en el apartado Integridad Pública. Acuerdo al que se le da cumplimiento al 100%.

## 1.7 Cuestionarios electrónicos de temas de la UEIPPCI

En cuanto al *Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal y sobre los temas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés* (2018).

- Se respondió en la plataforma electrónica dispuesta por esta UEIPPCI, entre el 31 de julio y el 10 de septiembre de 2018, 16 reactivos correspondientes a los cinco principios y 11 valores del Código de Ética.

El número de respuestas válidas registradas según las diferentes fechas de corte parcial, informadas por la UEIPPCI fueron:

A las 11:30 horas del viernes 24 de agosto de 2018: 1,603.

A las 12:06 horas del viernes 31 de agosto de 2018: 2,089.

El resultado final fue de **2,132 respuestas** válidas.

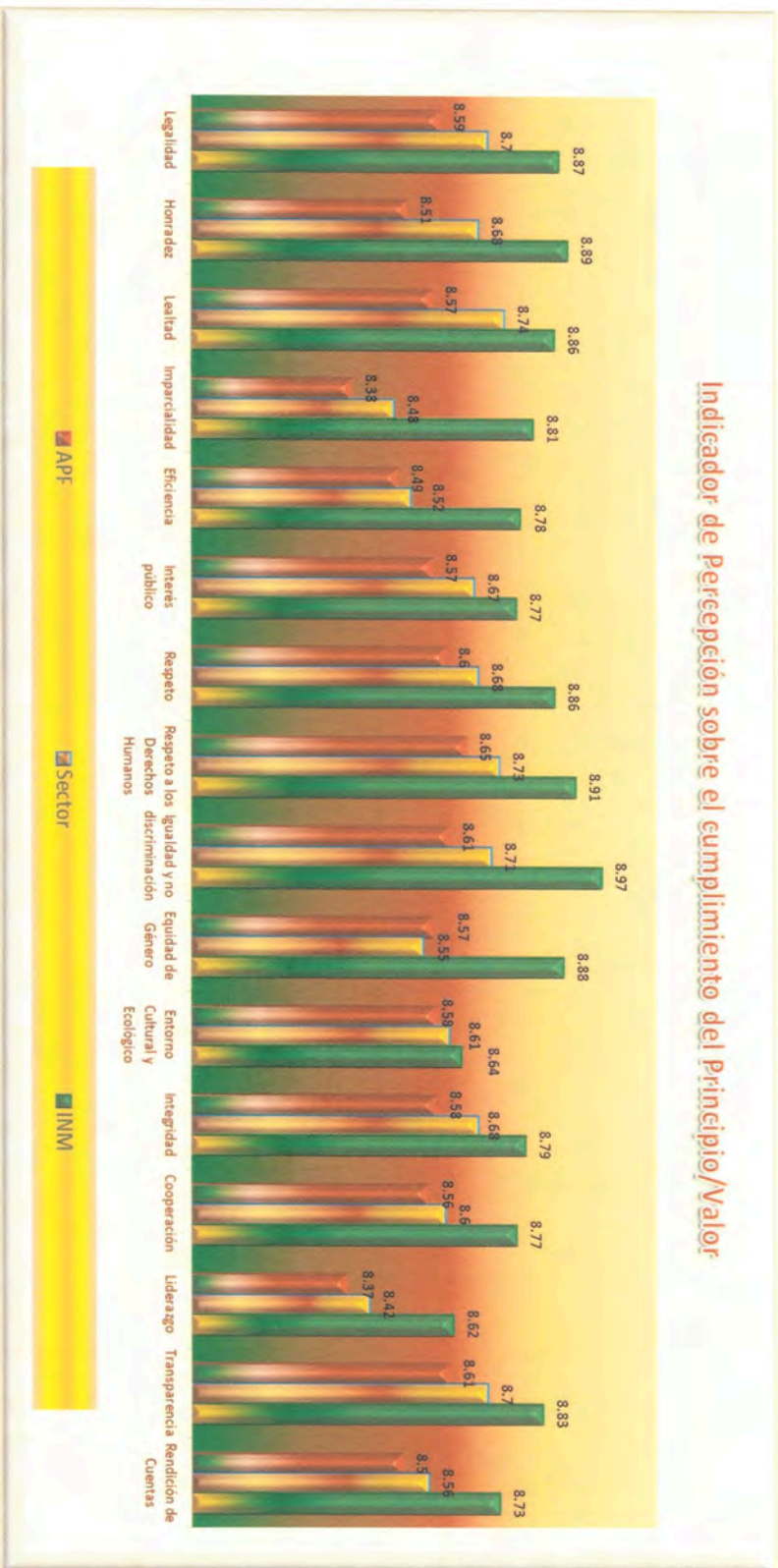
A continuación, se detallan los resultados obtenidos del cuestionario de percepciones de las respuestas

emitidas por el personal que integra el INM que en promedio fueron más altos que los obtenidos por la APF y el Sector.

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	APF	Sector	INM
PRINCIPIO	Legalidad	8.59	8.7	8.87
	Honradez	8.51	8.68	8.89
	Lealtad	8.57	8.74	8.86
	Imparcialidad	8.38	8.48	8.81
	Eficiencia	8.49	8.52	8.78
	Interés público	8.57	8.67	8.77
	Respeto	8.6	8.68	8.86
	Respeto a los Derechos Humanos	8.65	8.73	8.91
	Igualdad y no discriminación	8.61	8.71	8.97
	Equidad de Género	8.57	8.55	8.88
VALOR	Entorno Cultural y Ecológico	8.58	8.61	8.64
	Integridad	8.58	8.68	8.79
	Cooperación	8.56	8.6	8.77
	Liderazgo	8.37	8.42	8.62
	Transparencia	8.61	8.7	8.83
	Rendición de Cuentas	8.5	8.56	8.73

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/Valor**



Con respecto al Cuestionario de Satisfacción en la Atención a Denuncia, al no presentarse denuncia se avisó de ello a la UEPPCI, vía correo electrónico.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



## II. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En materia de formación, capacitación o sensibilización impartida al personal del Instituto, la Dirección de Capacitación Migratoria informó que durante el 2018 se realizaron **46 cursos**, en materia de Ética e Integridad Pública, Prevención de Conflicto de Interés, contra la discriminación y Hostigamiento Sexual y Acoso sexual, en la modalidad en línea, en la que **participaron 2,988** servidores(as) públicos (as) del INM, como a continuación se detalla:

Materia	Tema	Modalidad	No. de cursos	Servidores públicos capacitados	Instancias colaboradoras
Ética e Integridad pública y de Prevención de Conflicto de Interés.	Código de Ética y de Conducta del INM.	En línea	13	1055	Campus virtual del INM.
	Clave para la Atención Pública sin Discriminación.	En línea	10	544	CONAPRED
	Diversidad Sexual, Inclusión y No Discriminación.	En línea	10	637	
Discriminación y Hostigamiento Sexual	El ABC de la Igualdad y la No Discriminación.	En línea	10	481	INMUJERES
Acoso sexual	Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	En línea	3	271	

### III. DIFUSIÓN O DIVULGACIÓN

De conformidad con lo previsto en el numeral 12, de los Lineamientos generales, durante el transcurso del 2018, se llevó a cabo la coordinación de la difusión de los valores y principios tanto del Código de Ética como del Código de Conducta del INM, conforme a lo siguiente:

- Se actualización los documentos de la página de [www.gob.mx/inm](http://www.gob.mx/inm), en el apartado "Integridad pública - documentos", con apoyo de la Dirección de Comunicación Social y la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Instituto.
- Periódicamente y permanentemente la Dirección de Comunicación Social, a través de los correos institucionales, difundieron diversas infografías a todo el personal, destacando:
  - ✓ Sobre el "Código de Conducta", el propósito es reforzar la observancia de los valores, principios y reglas de integridad que deben regir al ejercicio de la función pública.
  - ✓ Como parte de la campaña "Con pequeñas acciones fomentemos el cumplimiento del Código de Ética", que resalta:
    - El valor del RESPETO.
    - El valor: ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO.
  - ✓ "Con sencillas acciones promovamos la integridad" que aborda cómo, a través de sencillas acciones, podemos promover el valor de integridad en el desempeño de nuestros empleos, cargos, comisiones o funciones.
  - ✓ "Personas Asesoras y Consejeras", con el fin de explicar las diferencias y similitudes que tienen en sus funciones.

- ✓ "¿Sabías qué...?", con el fin dar a conocer la importancia de fomentar y proteger los derechos de niñas, niños y adolescentes.
- ✓ "Los 11 valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal".
- ✓ "Los tipos de conflictos de intereses".
- ✓ "Sabías que la Discriminación", relacionada con las causas o motivos de discriminación.
- ✓ "¿Cuál es la función del Órgano Interno de Control en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés?".
- ✓ Los ejes estratégicos con un enfoque de servicio y de orientación a resultados.
- ✓ El eje estratégico de "Enfoque a Resultados".
- ✓ El eje estratégico: "Desarrollo de Competencias".
- ✓ "5 acciones para promover la corresponsabilidad familiar-trabajo entre las mujeres y los hombres que se desempeñen como personas servidores públicos.
- ✓ "Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética, 2018", acción para implementar el impulso de responder la encuesta por las y de los servidores públicos del Instituto.
- ✓ "El Blindaje Electoral" (¿QUÉ DEBE HACER EL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS?).
- ✓ Encuesta Nacional sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDOSIG), para ser contestada por el personal, dicha encuesta tuvo el propósito de conocer las opiniones, expresiones y experiencias de discriminación, exclusión y violencia que enfrentan las personas por su orientación sexual, o por su identidad y expresión de género en México.



### Código de Conducta

¿Qué es?

El Código de Conducta es un conjunto de normas que definen el comportamiento que se espera de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

¿Cómo está conformado?

- 1. Principios
- 2. Valores
- 3. Normas de conducta

### ¿Qué es?

El Código de Conducta es un conjunto de normas que definen el comportamiento que se espera de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

¿Cómo está conformado?

- 1. Principios
- 2. Valores
- 3. Normas de conducta

### VALORES

Los valores son principios que guían el comportamiento humano y que se manifiestan en las acciones que realizamos.

- 1. Honestidad
- 2. Integridad
- 3. Responsabilidad
- 4. Respeto
- 5. Justicia
- 6. Transparencia
- 7. Eficiencia
- 8. Calidad
- 9. Equidad
- 10. Compromiso

### ¿Cómo es?

El Código de Conducta es un conjunto de normas que definen el comportamiento que se espera de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

¿Cómo está conformado?

- 1. Principios
- 2. Valores
- 3. Normas de conducta

### TARTAROS DIVERSES

¿Qué es?

El Código de Conducta es un conjunto de normas que definen el comportamiento que se espera de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

¿Cómo está conformado?

- 1. Principios
- 2. Valores
- 3. Normas de conducta

### Conflicto de Intereses

¿Qué es?

El conflicto de intereses ocurre cuando un servidor público tiene intereses personales que pueden influir en el desempeño de sus funciones.

¿Cómo se evita?

1. Declarar el conflicto de intereses.
2. Abstenerse de participar en la toma de decisiones.
3. Renunciar a la función pública.

### PERSONA ASSESORA PERSONA CONSEJERO

¿Qué es?

El asesor o consejero es una persona que presta su experiencia y conocimientos para ayudar a un servidor público en la toma de decisiones.

¿Cómo se elige?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

### ¿CÓMO SE ELIGE?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

¿Cómo se elige?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

### ¿Qué es?

El Código de Conducta es un conjunto de normas que definen el comportamiento que se espera de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

¿Cómo está conformado?

- 1. Principios
- 2. Valores
- 3. Normas de conducta

### Participa

¿Qué es?

La participación es el proceso mediante el cual los ciudadanos ejercen su influencia en la toma de decisiones de las autoridades.

¿Cómo se realiza?

La participación se realiza a través de diversos mecanismos, como las consultas populares, las audiencias públicas, etc.

### ¿CÓMO SE ELIGE?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

¿Cómo se elige?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

### ¿Sabias discriminar?

¿Qué es?

La discriminación es el trato desigual que se da a una persona o grupo de personas basándose en características como la raza, el género, la edad, etc.

¿Cómo se evita?

Se evita la discriminación promoviendo la igualdad y el respeto a los derechos de todas las personas.

### DURANTE MARZO Y ABRIL PARTICIPA EN EL ENDOSIG MICHIN MENDOZA

¿Qué es?

El Endosig Michin Mendoza es un programa que promueve la participación ciudadana en la toma de decisiones.

¿Cómo se realiza?

El Endosig Michin Mendoza se realiza a través de diversos mecanismos, como las consultas populares, las audiencias públicas, etc.

### ¿CÓMO SE ELIGE?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

¿Cómo se elige?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

### ¿Sabias qué...?

¿Qué es?

El Código de Conducta es un conjunto de normas que definen el comportamiento que se espera de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

¿Cómo está conformado?

- 1. Principios
- 2. Valores
- 3. Normas de conducta

### Servidora y Servidor

¿Qué es?

El servidor público es una persona que presta sus servicios a la administración pública.

¿Cómo se elige?

El servidor público es designado por las autoridades competentes.

### ¿CÓMO SE ELIGE?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

¿Cómo se elige?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

### BLINDAJE ELECTORAL

¿Qué es?

El blindaje electoral es el proceso mediante el cual se protege a los servidores públicos de las influencias indebidas durante el proceso electoral.

¿Cómo se realiza?

El blindaje electoral se realiza a través de diversos mecanismos, como la abstención de participar en actividades políticas, etc.

### ¿CÓMO SE ELIGE?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

¿Cómo se elige?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

### ¿CÓMO SE ELIGE?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

¿Cómo se elige?

El asesor o consejero es designado por el servidor público.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

**IV. MEJORA A PROCESOS.**

Con el objetivo de fortalecer la mejora de procesos en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés entre las y los servidores públicos del Instituto, en sesión extraordinaria y sesión ordinaria celebrada el 29 enero y 23 marzo de 2018, respectivamente, los miembros del CEPCL aprobaron la actualización de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCL del INM, y del Código de Conducta.

**V. ATENCIÓN A DENUNCIAS.**

De conformidad con el numeral 7. "Denuncias" de los Lineamientos generales, se dio atención a través del sistema web "Formulario de Denuncias", posibles denuncias relacionadas con actos contrarios a la Ética, así como por Hostigamiento y Acoso sexual, y por presuntos casos de Discriminación, por lo cual se indica que en el ejercicio 2018 sólo se recibió una denuncia.

Se recibió y atendió una denuncia, se le asignó el folio CEPCL/D/004/18, se observó insuficiencia de elementos, por lo que se solicitó que mediante correo electrónico subsanara la deficiencia, al no recibir respuesta por parte del promovente, el expediente se clasificó como concluido y archivado.

La Titular del Área de Quejas del OIC en el INM, con oficio 311/04999/OIC/AQ/5175/2018, comunicó la radicación del expediente administrativo 2018/INM/DE723, con motivo de presuntas faltas administrativas.

TRIMESTRE	DENUNCIAS GENERALES	HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL	DISCRIMINACIÓN
2018-I	0	0	0
2018-II	0	0	0
2018-III	0	0	0
2018-IV	0	1	0

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## VI. ACTIVIDADES DEL CEPCCI Y COLABORACIÓN CON LA UEEPPCI.

Conforme al inciso j) del numeral 6 del ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, respecto a la formular sugerencias al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta, se informa que el CEPCCI del INM no tuvo conocimiento de conductas contrarias al Código de Ética o de Conducta en 2018, por lo que no hubo sugerencias de mejora para modificar procesos y/o tramos de control.

Asimismo, conforme al inciso o) número romano IV del numeral 6 del referido Acuerdo, respecto a recomendaciones solicitadas a la UEIPPCI con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el CEPCCI con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, se informa que el CEPCCI del INM no tuvo conocimiento de conductas contrarias al Código de Ética o de Conducta en 2018.

En referencia al ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el D.O.F. el 22 de agosto de 2017, que en su Artículo Segundo Transitorio refiere lo siguiente:

"Las dependencias y entidades, a través de su Oficialía Mayor, deberán adoptar medidas para que en la próxima convocatoria que se emita para la elección de las personas integrantes de los Comités, aquellas que representen los niveles jerárquicos de los puestos de dirección general, dirección de área, jefatura de departamento y dos operativos, sean nombradas por única ocasión por un periodo de un año y las que representen los niveles jerárquicos de los puestos de titularidad de unidad, dirección general adjunta,

subdirección de área, enlace y un operativo, sean nombradas por un periodo de dos años, a fin de que la conformación de estos cuerpos colegiados sea escalonada" (sic).

Al respecto, y de acuerdo con la notificación realizada por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (UEIPPCI), esta actividad será aplazada, debido al proceso de transición del Poder Ejecutivo Federal, así como del inicio del periodo constitucional presidencial 2018-2024, por única ocasión, los procesos de renovación escalonada de los CEPCL, previstos para el último bimestre de 2018, se realizarán hasta el primer bimestre de 2019.

## VII. CONCLUSIONES

Durante el año 2018 el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración, llevó a cabo cuatro sesiones, tres ordinarias y una extraordinaria. Los acuerdos alcanzados en cada sesión quedaron atendidos al 100%, por lo que no quedaron asuntos pendientes que reportar.

Se dio puntual cumplimiento con las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2018 del CEPCI del INM, mismas que se registraron en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Lo que permitió dar cabal cumplimiento a las actividades establecidas en los tableros de control para la evaluación integral 2018.

Como se puede identificar en el presente informe, la mayoría de las acciones fueron encaminadas a la difusión de información relacionada con ética a través de correos institucionales, y con base en los resultados arrojados por el "Questionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal y sobre los temas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (2018)", se refleja que el personal del INM tiene más presente los temas e identifica principios y valores de los Códigos de Ética y de Conducta aplicados a las actividades que realizan los servidores públicos del Instituto, no obstante para el identificador de difusión, lo que hace imperante que para el próximo ejercicio se deba continuar permeando con acciones encaminadas a difundir y sensibilizar al personal del INM, con temas alusivos a la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de interés.



## GLOSARIO

Para los efectos del siguiente Informe se entenderá por:

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Acuerdo:** El 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, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y sus respectivas actualizaciones.

**Código de Conducta:** Instrumento que regula las conductas de los servidores públicos, dentro del Instituto Nacional de Migración.

**Código de Ética:** Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal emitido por la Secretaría de la Función Pública, publicado en el D.O.F. 20 de agosto de 2015.

**CEPCI:** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración.

**Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.

**Instituto / INM:** Instituto Nacional de Migración.

**Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, emitidas por la Secretaría de la Función Pública, publicadas en el D.O.F. el 20 de agosto de 2015.

**Lineamientos:** 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; publicados en el D.O.F. el 20 de agosto de 2015, última actualización 02 de septiembre de 2016.

**Persona asesora:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

**Persona consejera:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual,

**Programa Anual de Trabajo (PAT):** Es un instrumento de planeación del CEPCI en el cual se plasman los objetivos, metas y actividades que se consideran llevar a cabo en un año calendario, para cumplir con sus funciones sustantivas.

**SSECCOE:** Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

**UEEPCI:** Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses

**Valores:** Características que distinguen la actuación de los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.

### HOJA DE FIRMAS

Presidente Suplente



**Lourdes del Carmen Paredes Asbell**  
Directora de Normatividad y Contratos

Secretario Ejecutivo



**Salvador Sánchez Olivares**  
Director de Organización y Evaluación del Desempeño



### MIEMBROS PROPIETARIOS TEMPORALES

Representante del Nivel Jerárquico  
Director General

**Ariel Christian Ayala del Río**  
Director General de Tecnologías de la  
Información y Comunicaciones

Representante del Nivel Jerárquico  
Director de Área

**Alejandro Austria de la Vega**  
Director de Vinculación con el Servicio Exterior

Representante del Nivel Jerárquico  
Jefe de Departamento

**Vanessa Ivette Serrano Morales**  
Jefa de Departamento de Clima Organizacional y  
Estímulos al Personal

Representante del Nivel Jerárquico  
Director General Adjunta

**Juan Gabriel Sánchez Aquino**  
Director General Adjunta de Desarrollo de Tecnologías  
de Operación Migratoria


Representante del Nivel Jerárquico  
Subdirector de Área

**Rebeca Merino Ordóñez**  
Subdirectora de Monitoreo de Aeropuertos e  
Instalaciones Estratégicas

Representante del Nivel Jerárquico  
Enlace

**Jorge Arnoldo Lozano González**  
Coordinador de Unidad en Áreas de Servicios  
Migratorios

Representante del Nivel Jerárquico  
Operativo

  
**Francisco Javier Abundis Escalante**  
Analista Especializado en Servicios Migratorios

Representante del Nivel Jerárquico  
Operativo

  
**José Hugo Rocha Castañeda**  
Analista Especializado en Servicios Migratorio

Representante del Nivel Jerárquico  
Operativo

  
**Clara Bautista Cervantes**  
Analista Especializado en Servicios Migratorio

**ASESORES**

Representante de la Dirección General Jurídica,  
de Derechos Humanos y Transparencia

**Oswaldo Rosalio Aguilar Rivera**  
Director de Naturalización y Normatividad

Representante de la Dirección de Administración  
de Personal

**Miguel Ángel Morales Gómez**  
Subdirector de Relaciones Laborales

Representante del Órgano Interno de Control

**César Abdeel Abitia Collazo**  
Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora  
de la Gestión Pública

Esta foja es parte integral del Informe Anual del Comité Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración 2018.