

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

<b>Indicador</b>	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
<b>Objetivo</b>	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.
<b>Meta</b>	Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas del INEA_CDMX han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.

Clave actividad	Actividad	Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
1.1.1	Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	26/05/2020	21/12/2020	El CEPCI envió 12 correos electrónicos masivos al personal institucional, de los meses de mayo a diciembre de 2020, extendiendo la invitación para el curso virtual ""La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Publico", impartido mediante la plataforma de capacitación SICAVISP. (ver apartado 2)
1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.	10/02/2020	21/12/2020	El CEPCI envió en el mes de junio correo electrónico al área de Recursos Humanos planteando los requerimientos en materia de capacitación, de manera conjunta enviaron alrededor de 28 correos electrónicos masivos al personal institucional, a los miembros del CEPCI y a los jefes de las áreas, de los meses de febrero a diciembre, con la intención de extender las invitaciones para los cursos virtuales mediante las plataformas de capacitación SICAVISP, INMUJERES y CONAPRED.(ver apartado 2) Respecto a la meta del 15% del componente, el resultado final del INEA CDMX supero dicho porcentaje solicitado, obteniendo que, de una plantilla institucional de 400 personas servidoras publicas, 75 recibieron capacitación al termino del 2020, representando un cobertura del 125%.

## I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

<b>Indicador</b>	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.
<b>Objetivo</b>	Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.
<b>Meta</b>	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.

Clave actividad	Actividad	Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
1.2.1	Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	10/08/2020	30/11/2020	El CEPCI envió en el mes de junio correo electrónico al área de Recursos Humanos planteando los requerimientos en materia de capacitación, así como 10 correos electrónicos masivos al personal institucional, de los meses de agosto a noviembre de 2020, extendiendo la invitación para el curso virtual " <b>Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público</b> ", impartido mediante la plataforma de capacitación SICAVISP. (ver apartado 2)
1.2.2	Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.	02/03/2020	26/06/2020	El CEPCI envió el <b>proyecto</b> vía correo electrónico el día 26 de junio de 2020, dirigido a la responsable del área de Recursos Humanos, con copia a la Jefa del Departamento de Administración. En el cual se detallo la información solicitada, quedando el detalle a capacitar entre 80 y 81 personas servidoras publicas en cada año de 2020 a 2024.
1.2.3	Sensibilizar a las personas servidoras públicas del INEA CDMX, en temas de Ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses, promoviendo una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, a través de material audiovisual: " <b>Ética de las Personas que trabajan en el Servicio Público</b> " y " <b>Cero tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual</b> " y mediante la difusión de infografías " <b>12 acciones para promover la igualdad de genero</b> ".	10/07/2020	29/09/2020	El CEPCI envió mediante correos electrónicos masivos al personal institucional, los materiales comprometidos: <b>12 infografías para promover la igualdad de genero</b> (julio a septiembre). <b>Video Ética de las Personas que trabajan en el Servicio Público</b> (septiembre). <b>Video Hostigamiento y Acoso Sexual</b> (septiembre).





II) DIFUSIÓN.

<b>Indicador</b>	<b>Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.</b>
<b>Objetivo</b>	<b>Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del INEA_CDMX en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.</b>
<b>Meta</b>	<b>Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.</b>

Clave actividad		Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
2.1.1	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	02/10/2020	30/10/2020	El CEPCI desarrollo y difundió por medio de correos electrónicos masivos al personal, durante el mes de octubre, 8 infografías sobre los <b>"Valores del Servicio Público"</b> . Difundió además, los dispuestos por la UEIPPCI durante el año 2020, (evidencias en SSECCOE).
2.1.2	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	20/10/2020	27/10/2020	El CEPCI desarrollo y difundió por medio de correos electrónicos masivos al personal, durante el mes de octubre 2 infografías sobre los <b>"Conflictos de Intereses" y "Actuación bajo Conflictos de Interés"</b> . Difundió además los dispuestos por la UEIPPCI durante el año 2020, (evidencias en SSECCOE).
2.1.3	Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	13/03/2020	18/12/2020	El CEPCI difundió por medio de correos electrónicos masivos al personal, a solicitud de la UEIPPCI, los siguientes <b>materiales</b> durante 2020: Código de Ética (versión amigable) Conflictos de Intereses Campaña de Declaración Patrimonial 2020 Día Internacional de la Mujer Día Internacional contra la Corrupción Día Internacional contra la Discriminación Discriminación Hostigamiento y Acoso Sexual Materiales Protocolo Act. con Perspectiva de Genero PAPGISQD (versión amigable) Principios Constitucionales Principios Legales Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública Webinario Violencia de Genero <b>(evidencias en SSECCOE).</b>

2.1.4	Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	21/02/2020	14/10/2020	El CEPCI difundió por medio de correos electrónicos masivos al personal, el <b>Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual</b> , en 5 ocasiones durante los meses de febrero a octubre, (evidencias en SSECCOE).
2.1.5	Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.	09/07/2020	04/12/2020	El CEPCI difundió por medio de correos electrónicos masivos al personal, mediante documento <b>cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras</b> , en 6 ocasiones durante los meses de julio a diciembre, (evidencias en SSECCOE).
2.1.6	Difundir la existencia de la "Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción".	08/07/2020	16/12/2020	El CEPCI difundió por medio de correos electrónicos masivos al personal, la existencia de la <b>"Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción"</b> , en 5 ocasiones durante los meses de julio a diciembre, (evidencias en SSECCOE).

**III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.**

<b>Indicador</b>	<b>Indicador general de eficacia en atención a denuncias.</b>
<b>Objetivo</b>	<b>Atender las denuncias que se presenten al CEPCI del INEA_CDMX.</b>
<b>Meta</b>	<b>Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.</b>

Clave actividad	Actividad	Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
3.1.1	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado.	02/01/2020	31/12/2020	No se recibieron denuncias durante el periodo establecido, sin embargo de manera permanente en el Micrositio del Comité de Ética, ubicado dentro del portal del INEA CDMX, se encuentran el Procedimiento y Protocolo para atender quejas y denuncias, así como el formato para presentar quejas (anexo 3), y los DOF actualizados correspondientes. También se promueven las atribuciones del CEPCI.
3.1.2	Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	01/07/2020	31/12/2020	No se concluyó la actividad, debido a que no se concreto el proceso de revisión final a nivel Institucional, las Unidades de Operación del INEA debían realizar aportaciones a los documentos normativos con la finalidad de integrar una sola versión a nivel Organismo. El CEPCI INEA CDMX participo en 3 reuniones de trabajo durante los meses de julio y agosto, convocadas por INEA Oficinas Centrales para el objetivo comentado, también realizo 2 reuniones de trabajo durante el mes de julio, a nivel Unidad de Operación para el mismo fin, de igual manera se informo en tiempo y forma de la situación a la UEIPPCI y al OIC por medio de correos electrónicos.



<b>Indicador</b>	<b>Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.</b>
<b>Objetivo</b>	<b>Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.</b>
<b>Meta</b>	<b>Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.</b>

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

Clave actividad	Actividad	Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
3.2.1	Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	02/01/2020	31/12/2020	No se recibieron denuncias durante el periodo establecido, sin embargo de manera permanente en el Micrositio del Comité de Ética, ubicado dentro del portal del INEA CDMX, se encuentran el Procedimiento y Protocolo para atender quejas y denuncias, así como el DOF actualizado correspondiente. También se promueven las atribuciones del CEPCI.



**III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.**

<b>Indicador</b>	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.
<b>Objetivo</b>	Que la presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.
<b>Meta</b>	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.

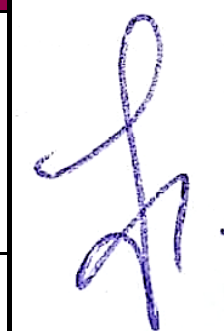
Clave actividad	Actividad	Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
3.3.1	Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	02/01/2020	31/12/2020	No se recibieron denuncias durante el periodo establecido, sin embargo de manera permanente en el Micrositio del Comité de Ética, ubicado dentro del portal del INEA CDMX, se encuentran el Procedimiento y Protocolo para atender quejas y denuncias, así como el formato para presentar quejas (anexo 3), y el DOF actualizado correspondiente. También se promueven las atribuciones del CEPCI.



IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

<b>Indicador</b>	<b>Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.</b>
<b>Objetivo</b>	<b>Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.</b>
<b>Meta</b>	<b>Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.</b>

Clave actividad	Actividad	Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
4.1.1	Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	27/02/2020	29/10/2020	El CEPCI realizo de acuerdo a los periodos establecidos en los meses de febrero, junio y octubre, las actualizaciones en el SSECCOE de su directorio de integrantes.
4.1.2	Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	31/01/2020	31/08/2020	El CEPCI incorporo la documentacion (convocatoria y/o invitacion, lista de asistencia, orden del dia y acta) de las 3 sesiones realizadas durante 2020: * <b>Ira. Sesion Extraordinaria</b> , relizada el 31 de enero de 2020 de manera presencial, para la aprobacion del IAA 2019. * <b>Ira. Sesion Ordinaria</b> , realizada el 19 de junio de 2020 de manera virtual, para la aprobacion del PAT 2020. * <b>2da. Sesion Extraordinaria</b> , realizada el 31 de agosto de 2020 de manera virtual, para la aprobacion del documento de identificacion de procesos susceptibles a riesgos de integridad.
4.1.3	Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	12/03/2020	17/11/2020	El CEPCI atendio a solicitud de la UEIPPCI: * Oficio Circular UEIPPCI/001/2020 (marzo). * Fechas para celebracion de sesiones ordinarias (marzo). * 3 cuestionarios sobre la contingencia sanitaria (agosto). * 3 invitaciones por correos electronicos masivos al personal institucional, durante los meses de octubre y noviembre, para contestar el " <b>Cuestionario de percepcion sobre el cumplimiento delCodigo de Etica</b> ".





4.1.4	Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	27/02/2020	01/07/2020	El CEPCI incorporo los siguientes documentos: * Informe Anual de Actividades 2019 (feb). * Programa Anual de Trabajo 2020 (julio).
-------	---	------------	------------	--



IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.



<b>Indicador</b>	<b>Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.</b>
<b>Objetivo</b>	<b>Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.</b>
<b>Meta</b>	<b>Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.</b>

Clave actividad	Actividad	Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
4. 2. 1	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020	03/02/2020	18/12/2020	No se recibieron denuncias durante el periodo establecido, sin embargo de manera permanente en el Micrositio del Comité de Ética, ubicado dentro del portal del INEA CDMX, se encuentran el Procedimiento y Protocolo para atender quejas y denuncias, así como el formato para presentar quejas (anexo 3), y los DOF actualizados correspondientes. También se promueven las atribuciones del CEPCI.

<b>Indicador</b>	<b>Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta.</b>
<b>Objetivo</b>	<b>Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.</b>
<b>Meta</b>	<b>Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.</b>

Clave actividad	Actividad	Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
4. 3. 1	Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.	20/04/2020	04/12/2020	No se realizó debido a la suspensión de actividades presenciales por la contingencia sanitaria, sin embargo en el micrositio del CEPCI esta disponible permanentemente la información del Código de Conducta.

<b>4.3.2</b>	Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.	<b>04/05/2020</b>	<b>17/07/2020</b>	El CEPCI envió en el mes de julio, a las 4 personas que no suscribieron la carta compromiso de 2019, correos electrónicos personalizados, exhortando y sensibilizando a esas personas servidoras publicas para la requisición de dicho documento, como parte del Código de Conducta vigente en ese momento.
--------------	--	-------------------	-------------------	---





TEMAS DE DESEMPEÑO

**V) MEJORA DE PROCESOS.**

<b>Indicador</b>	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
<b>Objetivo</b>	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.
<b>Meta</b>	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.

Clave actividad	Actividad	Fecha		1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo
		Inicio	Fin	
5.1.1	Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	06/04/2020	31/08/2020	El CEPCI aprobó el documento desarrollado por un Subcomité, en la 2da. Sesión Extraordinaria 2020, celebrada de manera virtual el 31 de agosto del mismo año. (ver apartado 6)

APARTADOS DEL 2 AL 10

Apartado	Especificaciones
<p>2. Numero de personas servidoras publicas capacitadas en materias de ética, integridad publica y conflictos de intereses.</p>	<p>Respecto a la cantidad de personas servidoras publicas capacitadas, los totales son los siguientes:  <b>Integrantes del CEPCI: 19 personas</b>, (constancias incorporadas al SSECCOE).  <b>Otros Servidores Públicos: 56 personas</b>.                      Respecto al numero de cursos con constancias de acreditación, la totalidad es de 143.  <b>(ver anexo 1 y 2)</b></p>
<p>3. Numero de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.</p>	<p>No se recibieron denuncias durante 2020.</p>
<p>4. Numero de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.</p>	<p>No se recibieron denuncias durante 2020.</p>
<p>5. Numero de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas.</p>	<p>No se recibieron denuncias durante 2020.</p>
<p>6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos.</p>	<p>En cumplimiento a la actividad 5.1.1 del PAT 2020, se desarrollo y aprobó el documento "<b>Cinco principales procesos sustantivos del INEA Ciudad de México y sus riesgos de integridad en el desempeño de la función publica</b>" y, son los siguientes: <b>Difusión, Incorporación, Atención Educativa, Acreditación y Certificación de Estudios</b>.                      Para su determinación se consultaron las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Publica, las Reglas de Operación del Programa de Educación para Adultos y Lineamientos de control escolar relativos a la inscripción, reincorporación, acreditación y certificación, de alfabetización, primaria y secundaria del INEA.</p>
<p>7. Resultados del sondeo de percepción.</p>	<p>De acuerdo a la ultima actualización recibida por correo electrónico el 15 d enero de 2021, la UEIPPCI notifico los resultados finales: el numero de respuestas correctas fue de <b>151 cuestionarios electrónicos</b>.                      Respecto al indicador de percepción sobre el cumplimiento de los <b>Principios</b>: <b>el mejor evaluado fue Transparencia con 8.26% y el menor evaluado Competencia por Merito con 7.09%</b>.                      Respecto al indicador de percepción sobre el cumplimiento de los <b>Valores</b>: <b>el mejor evaluado fue Respeto a los Derechos Humanos con 8.44% y el menor evaluado Liderazgo con 7.77%</b>.                      Respecto a los resultados sobre las preguntas referentes al <b>Código de Conducta</b>: el promedio fue de 85% respecto a su conocimiento, si resulta claro y sencillo y les permite a las personas servidoras publicas saber como actuar en su desempeño laboral cotidiano.  <b>(ver anexo 3)</b></p>
<p>8. Numero de peticiones ciudadanas recibidas.</p>	<p>No se recibieron peticiones durante 2020.</p>
<p>9. Buenas practicas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 98 de los Lineamientos).</p>	<p>Debido a la suspensión de actividades por la contingencia sanitaria, el CEPCI privilegio la estrategia para la difusión de acciones de fomento a la Integridad y Ética Publica, mediante envió de <b>correos electrónicos masivos</b>, siendo durante 2020 alrededor de <b>125 correos enviados</b>.</p>
<p>10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.</p>	<p>No se identificaron conductas durante 2020.</p>



Anexo 1

**Número de personas servidoras públicas de INEA Unidad de Operación CDMX que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2020**

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas <sup>a/</sup> que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética (Igualdad entre mujeres y hombres, CONAPRED, Resp. Admvas, LFAR, CNDH) b/	
Enero	0	0	0	0	0
Febrero	0	0	0	0	0
Marzo	0	0	0	0	0
Abril	0	0	0	0	0
Mayo	0	0	0	3	3
Junio	0	0	0	5	5
Julio	8	0	2	2	12
Agosto	0	8	0	5	13
Septiembre	4	11	0	0	15
Octubre	1	1	0	0	2
Noviembre	2	1	0	1	4
Diciembre	2	0	0	0	2
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>56</b>

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 igualdad y no discriminación.

**Fuente:** Comité de Ética de INEA Unidad de Operación CDMX.

Anexo 2

**Integrantes del Comité de Ética en INEA Unidad de Operación CDMX según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2020**

Nombre del o de la integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller				Total
		La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética (Igualdad entre mujeres y hombres, CONAPRED) <sup>a/</sup>	
Kharla Sharoon Mandujano Solís	Presidenta Propietaria	1	1	1	1	4
Micaela Jiménez Pérez	Presidenta Suplente	1	1	1	1	4
Laura Islas Estrada	Secretaria Ejecutiva Propietaria	1	1	1	1	4
Jesús García López	Secretario Ejecutivo Suplente	1	1	1	1	4
Luis Ángel Jácome García	Integrante Electo	1	0	1	1	3
Félix Enríquez Fuentes	Integrante Electo	0	0	0	0	0
Judith Leal Arce	Integrante Electa	1	1	1	1	4
Alberto Isaac Ruiz Hernández	Integrante Electo	1	0	0	0	1
Graciela González Martínez	Integrante Electa	1	1	1	1	4
Adán Reyes González	Integrante Electo	1	1	0	1	3
Oscar Pérez González	Integrante Electo	0	0	0	0	0
Enrique Vázquez Téllez	Integrante Electo	1	1	1	1	4
Ana Garduño Yáñez	Integrante Electa	1	1	1	1	4
Guillermo Bautista Aguirre	Integrante Electo	1	1	1	1	4
Alejandro Manuel Cruz Montoya	Integrante Electo	1	1	1	1	4
Mara Patricia Jiménez Hernández	Consejera AyHS	1	0	1	1	3
Víctor Fidel Trujillo Ramírez	Consejero AyHS	1	1	1	1	4
Judith Rojas Aguilar	Asesora Discriminación	1	1	1	1	4
Mario Castillo Ortiz	Asesor Discriminación	1	1	1	1	4
Noemí Elena Ramón Silva	Asesora OIC	1	1	1	1	4
Omar Eli Manríquez Santiago	Asesor OIC	1	1	1	1	4
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>70</b>

a/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 igualdad y no discriminación.

**Fuente:** Comité de Ética de INEA Unidad de Operación CDMX.

*Este anexo forma parte del Informe Anual de Actividades 2020 (PAT 2020) del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, que fue aprobado vía remota en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 29 de enero de 2021.*

**Anexo 3**

Nombre:	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. Unidad de Operación en Ciudad de México		
Sigla:	INEA-CDMX	Cantidad de respuestas válidas (depurada):	151


	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.80	9.16	7.68
	Honradez	8.72	9.22	7.91
	Lealtad	8.69	8.91	8.03
	Imparcialidad	8.53	8.75	7.95
	Eficiencia	8.79	9.13	7.89
	Economía	8.83	9.14	8.06
	Disciplina	8.77	8.97	7.84
	Profesionalismo	8.80	9.00	7.93
	Objetividad	8.66	8.93	7.81
	Transparencia	8.89	9.22	8.26
	Rendición de cuentas	8.70	8.93	7.73
	Competencia por mérito	8.37	8.20	7.09
	Eficacia	8.78	9.00	7.95
	Integridad:	8.77	8.98	8.07
Equidad	8.75	8.91	8.16	
Valor	Interés Público	8.84	9.04	8.26
	Respeto	8.88	9.01	8.29
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	9.08	8.44
	Igualdad y no discriminación	8.92	9.09	8.39
	Equidad de género <sup>a/</sup>	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	9.14	8.28
	Cooperación	8.81	9.02	7.85
	Liderazgo	8.71	8.87	7.77

Resultados porcentuales para las preguntas sobre el Código de Conducta del Ente Público:

"Conozco el Código de Conducta..."	90.8	93.80	85.40
" Es claro y sencillo de entender"	91.0	93.90	86.20
"Me permite saber cómo debo actuar..."	90.5	93.60	85.60

*Este anexo forma parte del Informe Anual de Actividades 2020 (PAT 2020) del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, que fue aprobado vía remota en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 29 de enero de 2021.*



Integrantes	Cargo del Miembro	FIRMA
<b>Kharla Sharoon Mandujano Solís</b>	Presidenta Propietaria Permanente	
<b>Micaela Jiménez Pérez</b>	Presidenta Suplente Permanente	
<b>Laura Islas Estrada</b>	Secretaria Ejecutiva	
<b>Jesús García López</b>	Suplente Secretario Ejecutivo	
<b>Luis Ángel Jácome García</b>	Propietario Temporal Nivel Coordinador Regional	
<b>Félix Enríquez Fuentes</b>	Propietario Temporal Nivel Jefe de Departamento	
<b>Judith Leal Arce</b>	Suplente Temporal Nivel Jefe de Departamento	
<b>Alberto Isaac Ruiz Hernández</b>	Propietario Temporal Nivel Coordinador de Zona	
<b>Graciela González Martínez</b>	Suplente Temporal Nivel Coordinador de Zona	
<b>Adán Reyes González</b>	Propietario Temporal Nivel Operativo	
<b>Oscar Pérez González</b>	Propietario Temporal Nivel Operativo	
<b>Enrique Vázquez Téllez</b>	Propietario Temporal Nivel Operativo	
<b>Ana Garduño Yáñez</b>	Suplente Temporal Nivel Operativo	
<b>Guillermo Bautista Aguirre</b>	Suplente Temporal Nivel Operativo	
<b>Alejandro Manuel Cruz Montoya</b>	Suplente Temporal Nivel Operativo	