



CENACE
CENTRO NACIONAL DE
CONTROL DE ENERGÍA

ACUSE

Dirección de Administración y Finanzas

Oficio No. CENACE/DAF/092/2020

Ciudad de México, a 28 de enero de 2020.

Asunto: Presentación del Informe Anual de Actividades CEPCI 2019.

Ing. Alfonso Morcos Flores
Director General del Centro Nacional
de Control de Energía
Presente

Por medio del presente, se hace entrega del Informe Anual de Actividades 2019 (IAA), del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE).

En dicho informe se destacan los resultados alcanzados en cada una de las actividades y metas del programa anual de trabajo del CEPCI, los resultados de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras Públicas del Gobierno Federal 2019, así como la Evaluación del cumplimiento del CEPCI del CENACE 2019 otorgada por la Secretaría de la Función Pública.

Lo anterior en cumplimiento al numeral 6, inciso "o" de los Principios, Criterios y Funciones 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", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente


Andrés Prieto Molina
Director de Administración y Finanzas y
Presidente del CEPCI



Anexo (1 engargolado)

Por un uso eficiente de papel, las copias de conocimiento se enviarán a través del correo electrónico institucional.

C.c.p. **Mtro. Leo René Martínez Ramírez**, Jefe de Unidad de Transparencia y Secretario Ejecutivo del CEPCI. Para su conocimiento.


Elaboró: **Leo René Martínez Ramírez**, Jefe de Unidad de Transparencia.

Bld. Adolfo López Mateos, No. 2157, Col. Los Alpes, Álvaro Obregón,
C. P. 01010, Ciudad de México. Tel.: +52 55 5595 5400 ext. 31000
www.gob.mx/cenace





CENACE
Centro Nacional de Control de Energía

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2019

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Ciudad de México, enero 2020

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Contenido

1.	Presentación.....	3
2.	Antecedentes.....	3
3.	Resultados alcanzados en cada una de las actividades y metas del Programa Anual de Trabajo.....	4
4.	Capacitación y difusión	13
5.	Resultados del Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2019.	15
6.	Número de recomendaciones solicitadas a la UEIPPCI con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses.....	17
7.	Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas.....	18
8.	Evaluación del cumplimiento del CEPCI del CENACE 2019 conforme al Tablero de Evaluación Integral del Cumplimiento 2019.	19
9.	Conclusiones	20
10.	Directorio	21
11.	Glosario	22
12.	Firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	24
13.	Anexos.....	26

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large horizontal line and various initials like 'Y', 'L', 'DL', 'P', 'R', 'CP', '73']

1. Presentación

En atención a lo dispuesto por el numeral 6, inciso o, del "ACUERDO por el que se modifica el diverso con el que se emitieron 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 22 de agosto de 2017, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), por conducto del Mtro. Andrés Prieto Molina, Presidente Propietario, rinde el presente informe, respecto de las actividades realizadas en el año de 2019.

2. Antecedentes

El Centro Nacional de Control de Energía (CENACE) tiene su origen conforme al "Decreto por el que se crea el Centro Nacional de Control de Energía" publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de agosto de 2014 como un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Federal, sectorizado a la Secretaría de Energía, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objeto es ejercer el Control Operativo del Sistema Eléctrico Nacional; la operación del Mercado Eléctrico Mayorista y garantizar el acceso abierto y no indebidamente discriminatorio a la Red Nacional de Transmisión y a las Redes Generales de Distribución; así como proponer la ampliación y modernización de la Red Nacional de Transmisión y los elementos de las Redes Generales de Distribución que correspondan al Mercado Eléctrico Mayorista ejerciendo sus funciones bajo los principios de Transparencia y Objetividad, así como en condiciones de Eficiencia, Calidad, Confiabilidad, Continuidad, Seguridad y Sustentabilidad.

Asimismo, el CENACE como operador independiente del Mercado Eléctrico Mayorista y del Sistema Eléctrico Nacional en México, tiene como misión:

Sustentar eficientemente las transacciones de los productos de la electricidad entre generadores y consumidores. Por ello:

- Opera confiablemente el Sistema Eléctrico Nacional,
- Realiza una operación eficiente y no discriminatoria del Mercado Eléctrico Mayorista y
- Planea una expansión eficiente de la red eléctrica nacional.

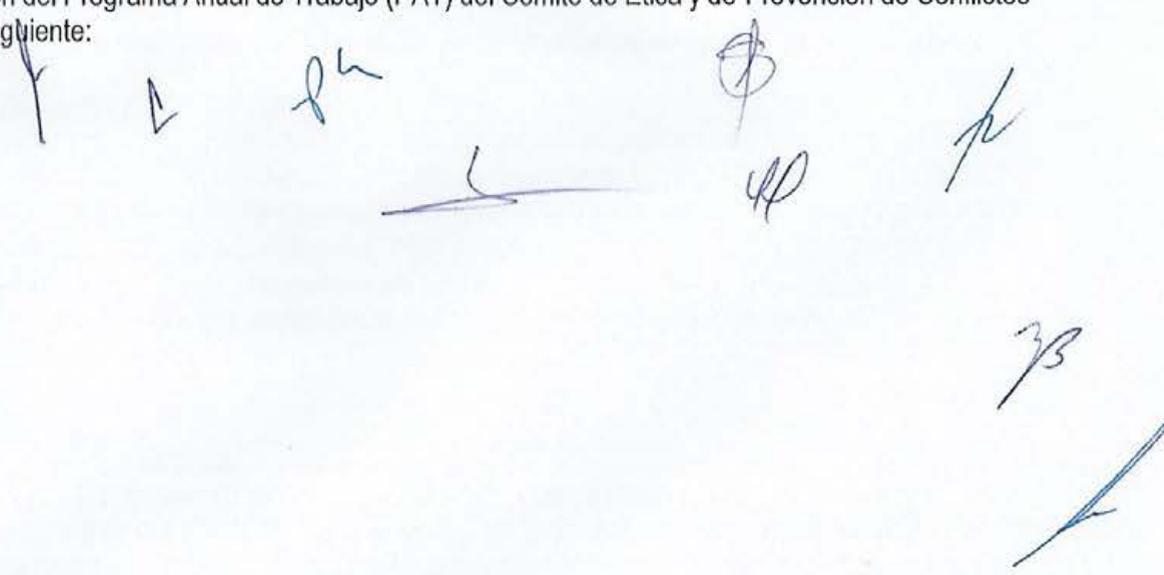
En este contexto y en cumplimiento a lo establecido en el "Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los Servidores 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, el 7 de julio de dos mil dieciséis se instaló el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, como resultado del proceso de elección celebrado del 30 de mayo al 10 de junio de 2016.

El CEPCI del CENACE tiene como objeto el fomento de la ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional del CENACE y desde su instalación, ha implementado diversas acciones enfocadas a impulsar el actuar ético y profesional de las personas servidoras públicas de este Organismo Público Descentralizado.

En este orden de ideas, el Programa Anual de Trabajo 2019 del CEPCI del CENACE, fue aprobado en la Segunda Sesión Extraordinaria, celebrada el día 7 de marzo de dos mil diecinueve, de manera que se integraron actividades para la difusión, aplicación y cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta, impulsando una cultura de ética e integridad pública entre las personas servidoras públicas que integran las diferentes unidades administrativas que conforman el Centro Nacional de Control de Energía.

3. Resultados alcanzados en cada una de las actividades y metas del Programa Anual de Trabajo

A continuación, se informa el cumplimiento de la implementación del Programa Anual de Trabajo (PAT) del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CENACE para el ejercicio 2019, conforme a lo siguiente:



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Resultado	Auto Evaluación
<p>1. Impulsar la capacitación de las personas servidoras públicas del CENACE en los valores y principios del Código de Ética y del Código de Conducta así como las Reglas de Integridad, tomando en consideración la actualización que realizó la Secretaría de la Función Pública al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y/o demás cursos de temas relacionados con la materia, de tal forma que el personal adscrito a la Institución, pueda conocer y aplicar los Principios, Valores y Reglas de Integridad a fin de prevenir la comisión de conductas que contravengan lo previsto en el marco normativo aplicable.</p>	<p>Capacitar al menos al 30% del personal del CENACE, en los temas de valores y principios del Código de Ética y del Código de Conducta y/o temas relacionados.</p>	<p>1.1 Impartir al personal del CENACE un curso sobre principios y valores establecidos en el Código de Ética y Código de Conducta y/o temas relacionados.</p>	<p>Resultado de la Meta: Se realizó una capacitación masiva mediante cursos de Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, Código de conducta del CENACE, Valores, principios y reglas de integridad, ¿Cómo servir a México? e Identificación y Prevención de Conflictos de Interés contando con una participación de un poco más de 940 personas servidoras públicas del CENACE, lo que representa cerca del 77% del personal de este Organismo Público Descentralizado.</p>	<p>1.1 Se aplicaron en el CENACE los siguientes cursos durante el ejercicio del 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Once (11) Cursos-Talleres impartidos al personal del CENACE en las oficinas del corporativo sobre el Código de Conducta del CENACE, en los cuales participó el personal directivo del CENACE. • Diez (10) Cursos-Talleres impartidos al personal del CENACE en las oficinas del corporativo sobre el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal. • Siete (7) Cursos-Talleres impartidos al personal del CENACE en las oficinas del corporativo sobre la Identificación y Prevención de Conflictos de Interés. • Cuatro (4) Cursos impartidos por la Secretaría de la Función Pública dentro de las oficinas del corporativo sobre Ética Pública, valores, reglas de integridad e identificación y prevención de conflictos de interés, en los cuales participó el personal directivo del CENACE. • Cuarenta y siete (47) Cursos- Talleres impartidos en las Gerencias de Control Regional sobre el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal. • Cuarenta y siete (47) Cursos- Talleres impartidos en las Gerencias de Control Regional sobre Código de Conducta del CENACE. • Cuarenta y siete (47) Cursos- Talleres impartidos en las Gerencias de Control Regional 	<p>100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the bottom right and several smaller initials scattered below the table.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

				<p>sobre Identificación y Prevención de Conflictos de Interés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un curso (1) Sobre Ética Pública aplicado a través de la herramienta informática CEVINAI. 	
<p>2. Impulsar la capacitación entre el personal de nuevo ingreso del CENACE sobre los valores y principios del Código de Ética y el Código de Conducta, enfatizando en el tema de identificación y prevención de conflictos de intereses, de manera que el personal de recién ingreso a la Institución, pueda conocer y aplicar los principios, valores y reglas de integridad a fin de prevenir la comisión de conductas que contravengan lo previsto en el marco normativo antes referido.</p>	<p>Meta: Capacitar al 100% de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso al CENACE, sobre los principios y valores del Código de Ética, Código de Conducta y/o sobre el tema de identificación y prevención de conflictos de interés y/o temas relacionados.</p>	<p>2.1 Impartir a las y los instructores internos del CENACE un curso relativo a la Identificación y Prevención de Conflictos de Intereses.</p> <p>2.2 Impartir al personal de nuevo ingreso del CENACE, un curso sobre temas relacionados y/o principios y valores establecidos en el Código de Ética, Código de Conducta del CENACE y/o temas relacionados.</p>	<p>Resultado de la Meta:</p> <p>Los días 18 y 19 de septiembre se llevó a cabo el curso de Formación de Instructores en el Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, Código de Conducta del CENACE e Identificación y Prevención de Conflictos de Interés.</p> <p>Del 1 de enero al 30 de noviembre de 2019 conforme a los registros de la Unidad de Recursos Humanos, ingresaron 34 personas servidoras públicas al CENACE, quienes aplicaron al menos un curso sobre los principios y valores del Código de Ética, Código de Conducta del CENACE y/o temas relacionados.</p>	<p>2.1 Los instructores internos fueron capacitados en el curso de Identificación y Prevención de Conflictos de Intereses, así como en los cursos de Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y el Código de Conducta del CENACE con la finalidad de replicar dichos conocimientos en sus centros de trabajo.</p> <p>2.2 El 100% del personal de nuevo ingreso aplicó al menos un curso sobre temas relacionados a los principios y valores establecidos en el Código de Ética, Código de Conducta del CENACE e Identificación y Prevención de Conflictos de Interés.</p>	<p>100% de avance. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

<p>3. Fortalecer el grado de conocimiento de las personas servidoras públicas del CENACE respecto a la existencia, actividades y funciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CENACE, los valores y principios del Código de Ética y del Código de Conducta del CENACE, las Reglas de Integridad, los mecanismos de denuncias ante dicho órgano colegiado y la prevención del hostigamiento y el acoso sexuales (HAS).</p>	<p>Meta: Que al menos el 75% de las personas servidoras públicas del CENACE tengan conocimiento respecto a la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CENACE, los valores y principios del Código de Ética y del Código de Conducta del CENACE, las Reglas de Integridad, de los mecanismos de denuncias que atiende el CEPCI y la prevención del hostigamiento y el acoso sexuales (HAS).</p>	<p>3.1 Difundir a las personas servidoras públicas del CENACE, a través de los medios de comunicación institucionales, la existencia del CEPCI y sus funciones, los valores y principios del Código de Ética, Código de Conducta del CENACE, así como las Reglas de Integridad y/o temas relacionados. 3.2 Difundir a las personas servidoras públicas del CENACE, a través de los medios de comunicación institucionales el procedimiento para presentar denuncias. 3.3 Difundir a las personas servidoras públicas del CENACE, a través de los medios de comunicación institucionales la prevención del</p>	<p>Resultado de la Meta: Del mes de febrero al mes de noviembre del 2019, se remitieron vía correo electrónico a todo el personal del CENACE comunicados institucionales donde se enfatiza a todo el personal cómo se practica la Ética laboral en el CENACE a través del reforzamiento de sus principios y valores, conocimiento del CEPCI y sus funciones, del Código de Ética, Código de Conducta y la forma de denunciar los presuntos actos de incumplimiento a dicha normativa. Lo anterior representa más del 90% del total del personal adscrito a este organismo público descentralizado.</p>	<p>3.1 El personal del CENACE recibió vía correo electrónico comunicados en los que se difunden de manera permanente información relativa a las atribuciones, conformación, funciones y acciones del CEPCI en materia de ética y prevención de conflictos de interés, reglas de integridad, valores, principios y temas relacionados. 3.2 El personal del CENACE recibió vía correo electrónico información relativa a los procedimientos para presentar denuncias por el presunto incumplimiento al Código de Ética y Código de Conducta, Acoso u Hostigamiento Sexual o Actos de Discriminación. Adicionalmente el formato de denuncia se encuentra difundido y publicado en la Intranet institucional en el apartado CEPCI sección de formatos. Disponible en la liga: https://intranet.cenace.com/cepci/SitePages/Inicio.aspx 3.3 Dentro de la Intranet del CENACE en el apartado denominado CEPCI se encuentra publicado el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", el cual se encuentra de manera permanente. Asimismo, dentro de la intranet en el apartado Biblioteca se encuentra publicada la Guía para Identificar el Hostigamiento y Acoso Sexual. 3.4 El personal del CENACE recibió vía correo electrónico comunicados institucionales a partir del 12 de febrero hasta el 12 de octubre de 2019 en los que se difundió el contenido del Código de Ética de</p>	<p>100% de avance. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>
--	--	---	--	---	--

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

		<p>hostigamiento y el acoso sexuales (HAS).</p> <p>3.4 Difundir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.</p>		<p>las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero del año 2019.</p> <p>Igualmente, de manera permanente, se encuentra publicado el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal en la Intranet institucional dentro del apartado Biblioteca, así como información relativa al mismo como lo son infografías y un video.</p>	
<p>4. Revisar y actualizar el Código de Conducta del CENACE, considerando los valores institucionales, requerimientos organizacionales o el marco normativo vigente aplicable a la Administración Pública Federal (APF) en la materia que oriente y de certeza plena a sus personas servidoras públicas sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano.</p>	<p>Meta: Que el CENACE cuente con un Código de Conducta actualizado y aprobado por el CEPCI para el ejercicio 2019, que otorgue certeza a las personas servidoras públicas del CENACE respecto a las conductas que deben regir su actuar y conforme al marco normativo vigente en la APF.</p>	<p>4.1 Obtener la aprobación del OIC en el CENACE del Código de Conducta conforme a lo establecido en el ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas publicado en el DOF el 12 de octubre de 2018.</p> <p>4.2 Aprobar la propuesta de actualización del Código de Conducta del CENACE con la</p>	<p>Resultado de la Meta: El CENACE contó con un Código de Conducta actualizado y aprobado por el CEPCI durante el ejercicio del 2019, mismo que fue homologado con el marco normativo vigente mismo que otorga certeza a las personas servidoras públicas del CENACE respecto a las conductas que deben regir su actuar.</p>	<p>4.1 El 12 de julio de 2019, el Órgano Interno de Control en el CENACE validó y aprobó la actualización del Código de Conducta del CENACE mediante el oficio No. OIC-CENACE/TADMGP/138/2019.</p> <p>4.2 El 16 de julio de 2019, el CEPCI aprobó por unanimidad la actualización del Código de Conducta del CENACE durante la Séptima Sesión Extraordinaria del 2019 mediante el acuerdo CEPCI/EXT7/02/2019 por lo que se sometió a consideración del CEPCI del CENACE mismo que aprobó que el Código de Conducta actualizado fuese suscrito y emitido por el Director General del CENACE como titular de esta Organismo Público Descentralizado.</p> <p>Asimismo, el Código de Conducta del CENACE, previamente suscrito y emitido por la Dirección General del CENACE, fue publicado en la página de internet e intranet del CENACE el 17 de julio de 2019.</p>	<p>100% de avance. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

		previa aprobación del OIC para su emisión por parte de la Dirección General del CENACE.			
5. Asegurar la atención a denuncias en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses por parte del CEPCI conforme al marco normativo vigente.	Meta: Que el 100% de las denuncias que se presenten al CEPCI sean atendidas conforme al marco normativo vigente.	5.1 Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a lo establecido en el Protocolo para Atención de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública o al Código de Conducta del CENACE (PROTOCOLO), así como en las disposiciones emitidas por la SFP para el otorgamiento de las medidas de protección en el CEPCI al gestor de integridad, según sea el caso.	Resultado de la Meta: Durante el ejercicio 2019 se presentaron 5 denuncias ante el CEPCI del CENACE, mismas que fueron atendidas conforme al marco normativo aplicable.	5.1 Durante el ejercicio 2019 se presentaron 5 denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta del CENACE y Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, mismas que se atendieron por parte del CEPCI conforme a lo establecido en el PROTOCOLO. En los dos casos en los que resultaba aplicable, se emitieron las medidas de protección a los gestores de integridad conforme a las disposiciones emitidas por la SFP. De las 5 denuncias presentadas, 4 fueron calificadas como de probable incumplimiento y se emitieron los pronunciamientos respectivos mediante los proyectos de conclusión de las denuncias correspondientes dando vista al OIC en el CENACE en los casos aplicables. En general, los pronunciamientos emitidos por el CEPCI, versaron en los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> • Consistente en propuesta de mejora. • Acciones de sensibilización y difusión específicas. • Acciones de capacitación. • No se determinó un incumplimiento. Asimismo, una de las denuncias presentada tras un análisis de la misma el CEPCI la calificó de que no era de su competencia por tratarse del ámbito laboral.	100% de avance. Se cumplió la meta en tiempo y forma.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials below it.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

<p>6. Realizar las acciones del Programa Anual de Trabajo (PAT) del ejercicio 2019 para su cumplimiento en tiempo y forma por parte del CEPCI, conforme al marco normativo vigente.</p>	<p>Meta: Cumplir en tiempo y forma con las actividades programadas en el PAT 2019.</p>	<p>6.1 Gestionar lo requerido para realización de la renovación de las y los integrantes del CEPCI. 6.2 Presentar el Programa Anual de Trabajo 2019 en el primer trimestre del año 2019. 6.3 Ratificar o actualizar en su caso las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI. 6.4 Aplicar la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional o la Encuesta de percepción que proporcione la UEIPPCI, o la que diseñe el CENACE para medir el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Resultado de la Meta: El CENACE cumplió con la totalidad de las actividades programadas en el PAT 2019.</p>	<p>6.1 En el transcurso del 2019, el CEPCI realizó la gestión de la renovación de los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el ejercicio 2019,¹ mismos que fueron aprobados y presentados en el marco de su 4ta. Sesión Extraordinaria realizada el 17 de abril de 2019. El proceso de gestión para la renovación y presentación de los integrantes del Comité, se llevó a cabo en dos etapas, conforme a lo siguiente: a) La primera etapa, denominada de "Nominación", tuvo duración de 5 días hábiles y se llevó a cabo a través del sistema de renovación del CEPCI proporcionado por la Secretaría de Función Pública e implementado con el apoyo de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del CENACE, la misma se llevó a cabo durante el periodo del 19 al 25 de marzo de 2019. b) La segunda etapa, denominada "Elección", tuvo duración de 5 días hábiles y se llevó a cabo durante el periodo del 26 de marzo al 1º de abril de 2019 y una vez cerrada la etapa, la Secretaría Ejecutiva presentó ante el Comité los resultados. En consecuencia, en la 5ta. Sesión Extraordinaria de fecha 22 de mayo de 2019, se llevó a cabo la presentación de los nuevos integrantes derivado de los resultados de las etapas de nominación y elección en el proceso de renovación del CEPCI. 6.2 El CEPCI revisó y aprobó el PAT 2019 en la 2da. Sesión Extraordinaria realizada el 07 de marzo de 2019 mediante el acuerdo CEPCI/EXT2/02/2019.</p>	<p>100% de avance. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>
---	--	--	---	--	--

¹ Anexo 1 "Evidencia del proceso de renovación del CEPCI"

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

		<p>6.5 Aplicar la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional o la Encuesta de percepción que proporcione la UEIPPCI, o la que diseñe el CENACE para medir el cumplimiento del valor de transparencia.</p> <p>6.6 Aplicar la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional o la Encuesta de percepción que proporcione la UEIPPCI, o la que diseñe el CENACE para medir el cumplimiento del valor de equidad de género.</p>		<p>6.3 En el transcurso de 2019, el CEPCI revisó y aprobó en dos ocasiones, A través de la 5ta. Sesión Extraordinaria celebrada el 22 de mayo de 2019, se llevó a cabo la aprobación respecto de la actualización de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Centro Nacional de Control de Energía, mediante el acuerdo CEPCI/EXT5/03/2019 y en la Octava Sesión Extraordinaria celebrada el 12 de septiembre de 2019 mediante el acuerdo CEPCI/EXT8/04/2019</p> <p>6.4 Del 4 al 29 de noviembre de 2019, se realizó la aplicación del CUESTIONARIO proporcionado por la UEIPPCI obteniendo un resultado al indicador de cumplimiento de valor de igualdad y no discriminación de 9.16.</p> <p>6.5 Del 4 al 29 de noviembre de 2019, se realizó la aplicación del CUESTIONARIO proporcionado por la UEIPPCI obteniendo un resultado al indicador de cumplimiento de valor de transparencia de 9.23.</p> <p>6.6 Del 4 al 29 de noviembre de 2019, se realizó la aplicación del CUESTIONARIO proporcionado por la UEIPPCI obteniendo un resultado al indicador de cumplimiento de valor de equidad de género de 9.08.</p>	
<p>7. Implementar acciones de mejora en el proceso de Desarrollo Organizacional en la etapa de Evaluación</p>	<p>Que el personal directivo del CENACE conozca el mecanismo de evaluación y</p>	<p>7.1 Difundir entre el personal directivo del CENACE el Procedimiento para el otorgamiento y pago del incentivo</p>	<p>Resultado de la Meta: Se difundió al personal directivo del CENACE la Guía para el uso del Sistema de Evaluación del Desempeño para el</p>	<p>7.1. El 05 de julio mediante el oficio No. CENACE/DAF-SA/221/2019 la Subdirección de Administración remitió al personal directivo del CENACE el Procedimiento para el Otorgamiento y pago del Incentivo por Desempeño y Gratificación</p>	<p>100% de avance. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

<p>del Desempeño para personal operativo de confianza en el CENACE, derivado de la atención a denuncias ante el CEPCI relativas a la Regla de Integridad de Recursos Humanos inciso i) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño del servidor público se realice de forma objetiva.</p>	<p>otorgamiento del incentivo conforme a la normativa interna aplicable y que el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) cuente con los controles necesarios para garantizar la aplicación de lo establecido en el Procedimiento para el otorgamiento y pago del incentivo por desempeño y gratificación anual.</p>	<p>por desempeño y gratificación anual. 7.2 Implementar los controles necesarios en el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) a efecto de que se garantice la aplicación de lo establecido en el Procedimiento para el otorgamiento y pago del incentivo por desempeño y gratificación anual, en específico a la Política 3.</p>	<p>conocimiento del procedimiento que se sigue para otorgar y llevar a cabo el pago del incentivo por desempeño y gratificación anual. Asimismo, con el fin de garantizar la aplicación de los establecido en la Política 3 del referido procedimiento, se tuvo conocimiento de que se realizaron los ajustes necesarios con el propósito de que sólo los usuarios autorizados puedan crear los grupos de trabajo conforme a sus atribuciones Adicionalmente, se confirmó que se implementó la mejora en el sistema para que realice de manera automática la verificación de los niveles jerárquicos, con la finalidad de impedir que un nivel inferior evalúe a un nivel jerárquico superior o a sí mismo.</p>	<p>Anual, así como la Guía para el uso del Sistema de Evaluación del Desempeño. 7.2. Mediante oficio No. CENACE/DAF-SA/222/2019, de fecha 05 de julio de 2019, la Subdirección de Administración giró solicitud a la Jefatura de Unidad de Aplicaciones de Tecnologías de la Información y Comunicaciones a efecto de que garantizara, verificará y en su caso se aplicaran los controles necesarios en el "SED" a fin de garantizar la aplicación de lo establecido en la política número 3.</p>	
---	---	---	---	---	--

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller initials below the table.

Durante el 2019 se realizó el registro de las denuncias presentadas ante el CEPCI en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), por lo que en el Anexo 1 encontrará la información de las Denuncias presentadas ante el CEPCI del CENACE².

Los resultados correspondientes a los Indicadores de evaluación para el cumplimiento del PAT del CEPCI 2019³ se encuentran en el Anexo 2.

4. Capacitación y difusión

CAPACITACIÓN

El CEPCI del CENACE coordinó la aplicación de diversos cursos y talleres en materia de Ética, Conducta e Identificación y Prevención de Conflictos de Interés conforme a lo siguiente⁴:

- **Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés**
 - 10 cursos-Talleres de Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal en oficinas de Corporativo.
 - 47 cursos-Talleres de Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal en las Gerencias de Control Regional.
 - 7 cursos- Talleres en materia de Identificación y Prevención de Conflictos de Interés en oficinas de Corporativo.
 - 47 cursos-Talleres en materia de Identificación y Prevención de Conflictos de Interés en las Gerencias de Control Regional.
 - 2 curso de Identificación y Prevención de Conflictos de Interés impartido por el personal de la Secretaría de la Función Pública en oficinas de Corporativo y a través de videoconferencia a 9 de las 10 Gerencias de Control Regional, CENAL y CENALTE.
 - Curso en línea de Ética Pública impartido por el INAI-CEVINAI.
 - 2 cursos de "Valores, principios y reglas de integridad, ¿Cómo servir a México?" impartido por el personal de la Secretaría de la Función Pública en oficinas de Corporativo y a través de videoconferencia a 9 de las 10 Gerencias de Control Regional, CENAL y CENALTE.
- **Conducta**
 - 11 cursos-Talleres del Código de Conducta del CENACE.
 - 47 cursos- Taller del Código de Conducta del CENACE en las Gerencias de Control Regional.

² Anexo 2 "Denuncias presentadas ante el CEPCI del CENACE"

³ Anexo 3 "Indicadores de evaluación para el cumplimiento del PAT del CEPCI 2019"

⁴ Anexo 4 "Capacitación en materia de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Intereses en el CENACE durante el 2019".

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

En relación con lo anterior, en total durante el ejercicio del 2019 se aplicaron cursos y talleres en materia de Ética, Integridad, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés, contando con un poco más de 3,000 participaciones de personas servidoras públicas del CENACE, abarcando el Corporativo, Centro Nacional de Control, Centro Nacional de Control Alterno y las Gerencias de Control Regional, como a continuación se detalla:

Nombre del curso	No. Participantes
Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal	943
Identificación y Prevención de Conflictos de Interés	930
Ética Pública (impartido en la plataforma virtual del CEVINAI)	7
"Valores, principios y reglas de integridad ¿Cómo servir a México?" (impartido por la SFP)	57
Código de Conducta del CENACE	939
"Identificación y Prevención de Conflictos de Interés" (impartido por la SFP)	57
"Valores, principios y reglas de integridad ¿Cómo servir a México?" (impartido por Videoconferencia)	70
"Identificación y Prevención de Conflictos de Interés" (impartido por Videoconferencia)	70
TOTAL	3,073

DIFUSIÓN

El CEPCI del CENACE llevó a cabo la coordinación de la difusión de los valores y principios tanto del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal como del Código de Conducta del CENACE conforme a lo siguiente⁵:

Periódicamente la Jefatura de Unidad de Comunicación Social distribuyó vía correo electrónico comunicados institucionales donde se difundieron temas para conocimiento del personal como lo son: el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, Código de Conducta del Centro Nacional de Control de Energía, Valores y Principios, Reglas de Integridad, Identificación y prevención de conflictos de Interés, los procedimientos para presentar denuncias por presuntos incumplimientos al Código de Ética, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública o al Código de Conducta del CENACE, hostigamiento sexual y acoso sexual y presuntos actos de discriminación:

- Del mes de mayo a agosto de 2019 se emitieron 39 comunicados relativos a los Pilares de la Ética donde se dio a conocer al personal los valores y principios del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, el Código de Conducta, así como

⁵ Anexo 5 "Difusión de los valores y principios del Código de Ética, Código de Conducta en el CENACE durante el 2019".

las Reglas de Integridad, temas relacionados y de manera permanente en la intranet se difunde información relativa al objetivo, funciones y organización del CEPCI.

- ❑ Del mes de julio a noviembre de 2019 se emitieron a través de correo electrónico institucional 18 comunicados relativos al Código de Conducta del Centro Nacional de Control de Energía. Donde se dio a conocer al personal el mecanismo para llevar a cabo su participación en la elaboración del mismo hasta la publicación de dicho instrumento.
- ❑ Del mes de septiembre a noviembre de 2019 se emitieron a través de correo electrónico institucional 5 comunicados relativos a la difusión de los procedimientos para presentar denuncias ante el CEPCI por presuntos incumplimientos al Código de Ética, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública o al Código de Conducta del CENACE, presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual y presuntos actos de discriminación.
- ❑ Del mes de febrero a septiembre de 2019 se emitieron a través de correo electrónico institucional 5 comunicados relativos al contenido del Código de Ética para las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, el cual se publicó el 5 de febrero de 2019 en el Diario Oficial de la Federación.

Asimismo, se llevó a cabo la publicación en la intranet del CENACE de 24 infografías mediante las cuales se convocó al personal del CENACE a conocer el contenido del Código de Ética (21 infografías) y a conocer información relativa a los Conflictos de Interés (3 infografías), lo anterior para fortalecer su conocimiento de la normativa y mejores prácticas en la materia y continuar construyendo una Cultura de Ética e Integridad Pública.

Finalmente, en la sección de Biblioteca de la intranet se encuentra publicado de forma permanente el Código de Ética para las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, el Código de Conducta del Centro Nacional de Control de Energía y la Guía para identificar el Hostigamiento y Acoso Sexual.

5. Resultados del Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2019.

Del 4 de noviembre al 29 de noviembre de 2019, se aplicó al personal del CENACE el "Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2019"⁶, en el que se incluyeron reactivos referentes tanto al cumplimiento del Código de Ética del CENACE, como del Código de Conducta, abordando una amplitud de temas relevantes en concordancia con los valores del servicio público, tales como imparcialidad, legalidad, transparencia, honestidad y profesionalismo.

⁶Anexo 6 "Invitación y recordatorios para contestar Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2019."

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

El número de respuestas válidas registradas e informadas por la UEIPPCI fueron: 166, por parte del personal del CENACE.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos del Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2019 de las respuestas emitidas por el personal que integra el CENACE que **en promedio fueron más altos que los obtenidos por la APF y el sector energético:**

Nombre:		Centro Nacional de Control de Energía		
Sigla:	CENACE	Cantidad de respuestas válidas:	166	
	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.58	8.80	9.19
	Honradez	8.55	8.89	9.21
	Lealtad	8.49	8.49	9.03
	Imparcialidad	8.38	8.29	8.87
	Eficiencia	8.59	8.72	9.25
	Economía	8.64	8.76	9.30
	Disciplina	8.53	8.58	9.10
	Professionalismo	8.57	8.60	9.04
	Objetividad	8.46	8.49	9.04
	Transparencia	8.71	8.85	9.23
	Rendición de cuentas	8.50	8.46	8.97
	Competencia por mérito	8.09	7.80	8.52
	Eficacia	8.55	8.62	9.10
	Integridad:	8.54	8.58	9.02
Valor	Equidad	8.54	8.49	8.85
	Interés Público	8.62	8.67	9.24
	Respeto	8.70	8.71	9.17
	Respeto a los Derechos Humanos	8.79	8.80	9.25
	Igualdad y no discriminación	8.76	8.73	9.16
	Equidad de género	8.70	8.65	9.08
	Entorno Cultural y Ecológico	8.73	8.95	9.33
	Cooperación	8.56	8.56	9.14
Liderazgo	8.47	8.97	8.97	

6. Número de recomendaciones solicitadas a la UEIPPCI con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses

El CEPCI del CENACE tuvo conocimiento de 3 posibles conflictos de interés en el año 2019 conforme a lo siguiente:

Fecha de la consulta a la UEIPPCI	Unidad Administrativa del CENACE	Respuesta de la UEIPPCI
25/01/2019	Dirección de Administración del Mercado Eléctrico Mayorista	El 30 de enero de 2019 la Subdirección de Asesoría y Consulta sobre Conflictos de Intereses de la SFP emitió su respuesta, por lo que la Secretaría Ejecutiva del CEPCI procedió a informar a la persona servidora pública del CENACE que requirió la asesoría, tomando en consideración las recomendaciones emitidas por parte de la UEIPPCI de la SFP.
07/08/2019	Gerencia de Control Regional Norte	El 8 de agosto de 2019 la Dirección de Asesoría y Consultas en materia de Conflictos de Intereses de la SFP emitió su respuesta, por lo que la Secretaría Ejecutiva del CEPCI procedió a informar a la persona servidora pública del CENACE que requirió la asesoría, tomando en consideración las recomendaciones emitidas por parte de la UEIPPCI de la SFP.
17/10/2019	Dirección de Operación y Planeación del Sistema	El 22 de octubre de 2019 la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la SFP emitió su respuesta, por lo que la Secretaría Ejecutiva del CEPCI procedió a informar a la persona servidora pública del CENACE que requirió la asesoría, tomando en consideración las recomendaciones emitidas por parte de la UEIPPCI de la SFP.

Cabe señalar que la recomendación y asesoría de la UEIPPCI se realizó de conformidad al apartado 6 Principios, criterios y funciones, inciso m, contenido en el "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 Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017, enfatizando que en todos los casos antes señalados las personas servidoras públicas que realizaron las consultas, tomaron en consideración las recomendaciones emitidas.

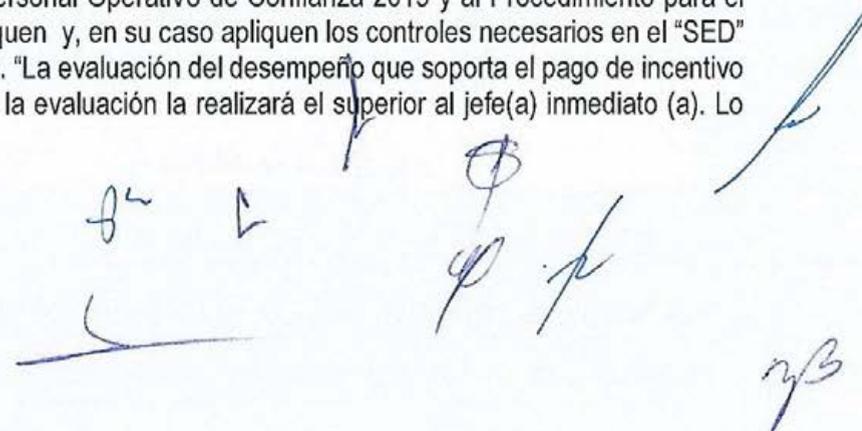
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, the letter 'A', and the number '17'.

7. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas

El CEPCI del CENACE tuvo conocimiento de dos conductas contrarias a un principio constitucional establecido en el *Código de Ética del CENACE* y en el *Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal*, emitido por la Secretaría de la Función Pública y publicado en el DOF el 20 de agosto de 2015, por lo que se determinaron, entre otras, las siguientes sugerencias de mejora en el centro de trabajo donde se suscitó la denuncia, con el propósito de desarrollar acciones que puedan incidir en la mejora del proceso de Evaluación del Desempeño para personal operativo de confianza en el CENACE, mismo que se detectó como susceptible a presentar actos contrarios a la ética, conforme a lo siguiente:

- Se recomendó a la Dirección de Administración y Finanzas, por medio de la Jefatura de Unidad de Recursos Humanos, difundir el mecanismo de evaluación y otorgamiento del incentivo conforme a la normativa interna aplicable para aquellas Unidades Administrativas que aún se encuentran acéfalas y así evitar, futuras conductas que pudieran incurrir en un incumplimiento en el Código de Ética y Código de Conducta del CENACE y Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.
- Se instó a la Jefatura de Unidad de Recursos Humanos a implementar los controles necesarios en el Sistema de Evaluación del Desempeño "SED" a efecto de que se garantice la aplicación de los establecido en el Procedimiento para el otorgamiento y pago del incentivo por desempeño y gratificación anual, en específico en la Política 3.

Se adjunta al presente evidencia respecto del tema que nos ocupa denominado "Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas", dicha evidencia consiste en el oficio CENACE/DAF/244/2019 de fecha 04 de julio de 2019, dirigido al Subdirector de Administración, el oficio CENACE/DAF-SA/221/2019 y el oficio CENACE/DAF-SA/222/201, ambos de fecha 05 de julio de 2019, dirigido a los Directores de Área, Titular del OIC, Subdirectores de Área, Jefes de Unidad, Gerentes de Control Regional, Centro Alterno y Centro Nacional y al Jefe de Unidad de Aplicaciones de Tecnologías de la Información y Comunicaciones en su caso respectivamente, en el cual se le solicita su valioso apoyo a efecto de que, se lleven con estricto apego a lo establecido en el Artículo 35 del Manual de Percepciones para el Personal Operativo de Confianza 2019 y al Procedimiento para el Otorgamiento y pago del Incentivo por Desempeño y Gratificación Anual, y que, se verifiquen y, en su caso apliquen los controles necesarios en el "SED" que garanticen (en ambos casos), la aplicación de los establecido en la política número 3. "La evaluación del desempeño que soporta el pago de incentivo la realizará el (la) jefe(a) inmediato (a) al colaborador (a) directo, en caso de ausencia, la evaluación la realizará el superior al jefe(a) inmediato (a). Lo



anterior, con el propósito de garantizar el cumplimiento de dicha normativa entre el personal aplicable de este organismo público descentralizado.⁷ Al respecto, se tuvo conocimiento de que se realizaron los ajustes necesarios con el propósito de que sólo los usuarios autorizados puedan crear los grupos de trabajo conforme a sus atribuciones. Adicionalmente, se confirmó que se implementó la mejora en el sistema para que realice de manera automática la verificación de los niveles jerárquicos, con la finalidad de impedir que un nivel inferior evalúe a un nivel jerárquico superior o a sí mismo.

8. Evaluación del cumplimiento del CEPCI del CENACE 2019 conforme al Tablero de Evaluación Integral del Cumplimiento 2019.

El CEPCI del CENACE obtuvo la escala más alta con un total de **100 puntos** en la Evaluación del Cumplimiento 2019 que proporciona la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), conforme a lo siguiente:

Cédula Definitiva de Evaluación Anual del Cumplimiento, 2019, del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en:

**Centro Nacional de Control de Energía
CENACE**

Desglose de puntuación asignada para el CEPCI			
Elemento evaluado:		Puntos	
		Asignables	Asignados
Informe Anual de Actividades 2018 (IAA 2018)		15	15
Acta de Integración del CEPCI (INTEGRACIÓN)		10	10
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BASES)		15	15
Programa Anual de Trabajo, 2019 (PAT_2019)		5	5
Indicadores de cumplimiento (INDICADORES)		15	15
Código de Conducta, 2019 (CÓDIGO)		10	10
Procedimiento para presentar Denuncias (PROCEDIMIENTO)		10	10
Protocolo para atender Denuncias (PROTOCOLO)		10	10
Difusión de cuestionarios electrónicos (CUESTIONARIOS)		10	10
Gestión del CEPCI (GESTIÓN)		10	10
Actividades extraordinarias 2019 (ADICIONALES)		Máximo posible 30	0
Total			100

⁷ Anexo 7 "Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas"

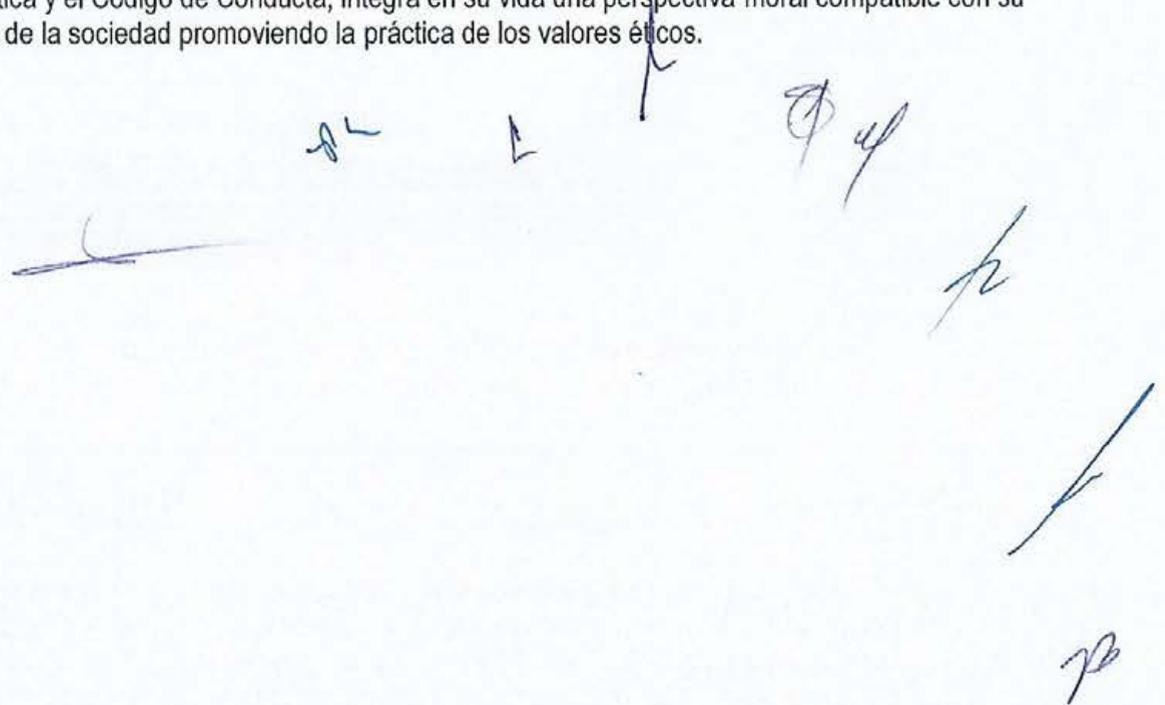
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller initials below it.

9. Conclusiones

El esfuerzo conjunto del CEPCI, las personas servidoras públicas del CENACE y la Alta Dirección del CENACE dio como resultado un avance superior al proyectado respecto a los compromisos adquiridos en el Plan Anual de Trabajo 2019, contando con la participación y acompañamiento del personal de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

El cumplimiento fue puntual en cuanto a los plazos proyectados, inclusive en algunos casos se concluyó con antelación al cronograma y con la participación de un mayor número de personas servidoras públicas a las comprometidas, a quienes se allegaron normativas, procesos, herramientas y mecanismos de capacitación y difusión en la materia, basados en los principios del servicio público: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño.

El personal que integra el CENACE, al adoptar el Código de Ética y el Código de Conducta, integra en su vida una perspectiva moral compatible con su función pública, que incide también con su actuar ante el resto de la sociedad promoviendo la práctica de los valores éticos.



10. Directorio

Presidente del CEPCI

Mtro. Andrés Prieto Molina

Secretaría Ejecutiva

Mtro. Leo René Martínez Ramírez - Integrante Propietario

Ing. Lucero Frausto Martínez - Integrante Suplente

Integrantes temporales propietarios

Lic. Salvador Gazca Herrera

L.I. Alfredo Rivera Véliz

Ing. Héctor Luis Pargas Pineda

Ing. Nahum Román Vargas

Ing. Mauricio Cuellar Ahumada

Lic. Sofía González Medina

Ing. Adrián Gallegos Ríos

Lic. Zaira Yadira Pérez Pintor

Lic. Nadia Karina Bermúdez Corral

Lic. Karla Edith Araiza Fernández

Integrantes temporales suplentes

Mtro. Pedro Paulo Baeza Rodríguez

L.I. Pedro García Haro

Lic. Addy Elvira Calderón Madera

Ing. Aureliano Sánchez Hernández

Ing. David Magdaleno Caldera Martínez

Lic. Vivaldi Emmanuel González Ramírez

C.P. Cynthia Carolina Barrera Cavazos

Lic. Orquidea Reyna Amaya

Asesores

C.P. Gerardo Mendieta Mendoza – Asesor del Órgano Interno de Control

Lic. Gabriela Salinas Torres – Asesora Jurídica

Lic. Rodolfo Fragoso Valenzuela – Asesor de Recursos Humanos

Personas Asesoras en Discriminación

C.P. Heidi Flores Ynza

Lic. Carlos Valdez Navarrete

Persona Consejera en Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual

Lic. Elizabeth González Cáceres

11. Glosario

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.

CENACE: Centro Nacional de Control de Energía. Organismo público descentralizado cuyo objeto es ejercer el control operativo del Sistema Eléctrico Nacional; la operación del Mercado Eléctrico Mayorista y garantizar la imparcialidad en el acceso a la Red Nacional de Transmisión y a las Redes Generales de Distribución, así como proponer el plan de expansión de las mismas.

CEPCI, Comité: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CENACE, que propicia la integridad de las personas servidoras públicas de CENACE, que orienta su desempeño y que implementa acciones permanentes que favorecen su comportamiento ético en beneficio del interés colectivo.

Código de Conducta: El instrumento normativo emitido por el Titular del CENACE a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CENACE.

Código de Ética: El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas del CENACE en razón de intereses personales, familiares o profesionales.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertadores, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Ética: Actuación con estricto apego a las normas legales y morales, aplicadas con un firme espíritu del deber con eficiencia y con un claro sentido de la dignidad que implica el desempeño del servicio público.

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

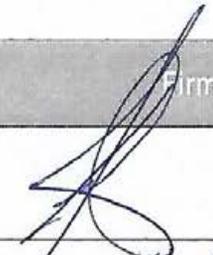
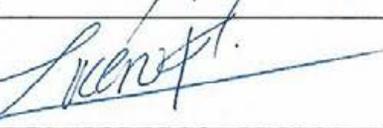
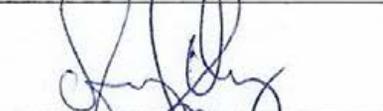
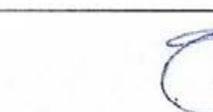
UEIPPCI: La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

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

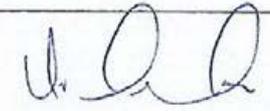
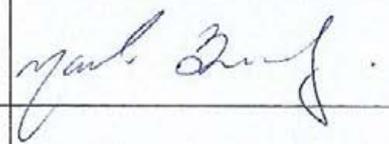
Valores éticos: Son pautas de comportamiento que regulan la conducta, tienen un carácter universal y se van adquiriendo durante el desarrollo individual de cada persona.

[Handwritten mark]

12. Firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Nombre	Nivel de Representación	Calidad	Presencial	Medio remoto	Firma
Mtro. Andrés Prieto Molina	Presidencia	Propietario			
Mtro. Leo René Martínez Ramírez	Secretaría Ejecutiva	Propietario	✓		
Ing. Lucero Frausto Martínez	Secretaría Ejecutiva	Suplente	✓		
Lic. Salvador Gazca Herrera	N1 Dirección	Propietario	✓		
L.I. Alfredo Rivera Veliz	N2 Subdirección	Propietario	✓		
Ing. Héctor Luis Pargas Pineda	N3 Gerencia de Control Regional	Propietario		✓	Asistencia vía remota por sesión webex
Lic. Pedro García Haro	N4 Jefatura de Unidad en Oficinas Corporativas	Suplente	✓		
Ing. Mauricio Cuellar Ahumada	N5 Subgerencia / Subgerencia de Administración (Administrador)	Propietario	✓		
Lic. Sofía González Medina	N6 Jefatura de Departamento	Propietaria	✓		

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2019

Nombre	Nivel de Representación	Calidad	Presencial	Medio remoto	Firma
Ing. Adrián Gallegos Ríos	N7 Jefatura de Confiabilidad /Jefatura de Turno	Propietario		✓	Asistencia vía remota por sesión webex
Lic. Zaira Yadira Pérez Pintor	N8 Supervisión Operativa / Supervisión Administrativa	Propietaria		✓	
Lic. Nadia Karina Bermúdez Corral	N9 Asistente Ejecutivo /Secretaria Asistente /Auxiliar Gerencia	Propietaria		✓	
Lic. Karla Edith Araiza Fernández	N10 Personal Sindicalizado	Propietaria			











13. Anexos

Las personas integrantes del CEPCI, debidamente enterados de la información descrita en el presente informe, aprueban con el apartado "Firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", el contenido del mismo, así como los siguientes anexos:

1. Anexo 1 "Evidencia del proceso de renovación del CEPCI".
2. Anexo 2 "Denuncias presentadas ante el CEPCI del CENACE".
3. Anexo 3 "Indicadores de evaluación para el cumplimiento del PAT del CEPCI 2019".
4. Anexo 4 "Capacitación en materia de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Intereses en el CENACE durante el 2019".
5. Anexo 5 "Difusión de los valores y principios del Código de Ética, Código de Conducta en el CENACE durante el 2019".
6. Anexo 6 "Invitación y recordatorios para contestar Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2019."
7. Anexo 7 "Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas".