



GOBIERNO DE  
MÉXICO



CENACE  
CENTRO NACIONAL DE  
CONTROL DE ENERGÍA



# ACUSE

Dirección de Administración y Finanzas

Oficio No. CENACE/DAF/044/2021

Ciudad de México, a 28 de enero de 2021

**Asunto:** Presentación del Informe Anual de Actividades del CEPCI 2020

**Ing. Carlos Gonzalo Meléndez Román**  
**Director General del Centro Nacional de Control de Energía**  
**Presente**

En cumplimiento al "Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020; que establece lo siguiente:

*"TÍTULO SEGUNDO*  
*DE LAS OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES Y LA CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA*  
*Capítulo I*  
*De las obligaciones y atribuciones de los Comités de Ética*

4. *Obligaciones y atribuciones generales. Corresponden a los Comités de Ética las siguientes:*

(...)

II. *Presentar durante enero de cada año, su Informe Anual de Actividades, a la persona titular del Ente Público, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría, en los términos establecidos por ésta;...*"

Se presenta el Informe Anual de Actividades 2020 (IAA) del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE) mismo que fue aprobado por el CEPCI en su Primera Sesión Ordinaria realizada el 22 de enero de 2021.

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 2020, así como la evaluación del cumplimiento del CEPCI del CENACE 2020 otorgada por la Secretaría de la Función Pública.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

**Atentamente**

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

Anexos (Informe con 7 anexos)

*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. Presente.

Revisó: Leo René Martínez Ramírez, Jefe de Unidad de Transparencia y Secretario Ejecutivo del CEPCI.

Bvld. Adolfo López Mateos, No. 2157, Col. Los Alpes, Álvaro Obregón, C. P. 01010, Ciudad de México.  
Tel.: 55 5595 5400 ext. 31003

www.gob.mx/cenace





# **Informe Anual de Actividades 2020**

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**

*Ciudad de México, enero de 2021.*

# INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

## Contenido

1.	Presentación.....	3
2.	Antecedentes.....	3
3.	Resultados alcanzados en cada una de las actividades y metas del Programa Anual de Trabajo .....	5
4.	Capacitación y difusión .....	22
5.	Conductas identificadas por parte del Comité como riesgos éticos.....	26
6.	Resultados del Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2020. ....	28
7.	Número de peticiones ciudadanas recibidas .....	31
8.	Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad .....	31
9.	Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.....	32
10.	Número de asesorías sobre el tema de posibles conflictos de intereses.....	32
11.	Evaluación del cumplimiento del CEPCI del CENACE 2020 conforme al Tablero de Evaluación Integral del Cumplimiento 2020. ....	32
12.	Conclusiones .....	34
13.	Directorio.....	35
14.	Glosario .....	37
15.	Firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.....	39
16.	Anexos.....	41



# INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

## 1. Presentación

En atención a lo dispuesto en la fracción II del numeral 4 y numeral 42 del “ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 2020, 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 2020. Cabe señalar que, el informe considera lo establecido en la *Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2020* emitida por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) el 04 de enero de 2021.

## 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 eficiencia, transparencia y objetividad, así como en condiciones de calidad, confiabilidad, continuidad, seguridad y sustentabilidad.

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

Operar y mantener en condiciones de eficiencia, calidad, confiabilidad, continuidad, seguridad y sustentabilidad el desempeño del Sistema Eléctrico Nacional (SEN), mediante:

- El control operativo del SEN;
- La propuesta del programa de ampliación y modernización de la Red Nacional de Transmisión (RNT) y las Redes Generales de Distribución (RGD) aplicables;
- La operación del Mercado Eléctrico Mayorista (MEM), y
- El proceso de interconexión de centrales eléctricas y conexión de centros de carga al SEN.

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

Por lo cual, resulta fundamental que el CENACE busque y promueva entre sus personas servidoras públicas, un entorno de trabajo basado en los principios y valores del Organismo; de manera tal que coadyuven a alcanzar las metas institucionales y a genera un clima de cultura organizacional prolífico y armonioso.

Los valores del CENACE son: eficiencia, objetividad, apertura, confianza, responsabilidad, honestidad y colaboración, mismos que se armonizan con los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, que se implican de manera permanente en los principios legales, valores y reglas de integridad, que las personas servidoras públicas del CENACE deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia en el servicio público.

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.

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 2020 del CEPCI del CENACE, fue aprobado en la Segunda Sesión Ordinaria 2020, celebrada el 17 de junio de 2020, y se encuentra conformado por 37 actividades distribuidas en cinco ejes temáticos: Capacitación y Sensibilización; Difusión; Atención a denuncias en materia de ética, integridad pública y conflictos de interés; Operación del CEPCI y Mejora de procesos. Lo anterior con el objetivo de impulsar una cultura de ética e integridad pública, igualdad de género y no discriminación, entre las personas servidoras públicas que integran las diferentes unidades administrativas que conforman el Centro Nacional de Control de Energía.

Cabe señalar que, el CEPCI del CENACE se mantuvo integrado durante el ejercicio 2020 y sus integrantes sesionaron durante 10 ocasiones conforme a lo siguiente: Primera Sesión Ordinaria realizada el 22 de enero de 2020, Primera Sesión Extraordinaria realizada el 05 de marzo de 2020, Segunda Sesión Extraordinaria realizada el 08 de junio de 2020, Segunda Sesión Ordinaria realizada el 17 de junio de 2020, Tercera Sesión Extraordinaria realizada el 24 de junio de 2020, Cuarta Sesión Extraordinaria realizada el 07 de agosto de 2020, Quinta Sesión Extraordinaria realizada el 26 de agosto de 2020, Sexta Sesión Extraordinaria realizada el 30 de septiembre de 2020, Séptima Sesión Extraordinaria realizada el 13 de noviembre de 2020 y Tercera Sesión Ordinaria realizada el 11 de diciembre de 2020.

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

Asimismo en este año, el CEPCI, a través del Subcomité para la Coordinación en materia de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, de conformidad con los incisos r), s) y último párrafo de la Base DÉCIMA CUARTA 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 y el acuerdo CEPCI/EXT8/03/2019 de la Octava Sesión Extraordinaria 2019 del CEPCI del CENACE, estuvo a cargo de la coordinación las actividades relacionadas con la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma 025), así como de todos los asuntos de igualdad de género y no discriminación en el CENACE.

### 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 2020, conforme a lo siguiente:

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN	
1.1 Las personas servidoras públicas del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE) reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas del CENACE han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	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 CENACE.	Resultado de la Meta: Se realizó una capacitación masiva mediante los cursos de: "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público", "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público", "Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres" y "¡Súmate al Protocolo!; se llevó a cabo el	1.1.1 Se realizó la <b>gestión del curso</b> en línea "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público", a través de correos electrónicos institucionales dirigidos a los integrantes del CEPCI, Gerentes de Control Regional, Centro Nacional, Centro Nacional Alterno y la Jefatura de Unidad de Comunicación Social, así como a través de Comunicados Institucionales dirigidos a todo el personal del CENACE. El curso se realizó a través del sistema brindado por la Unidad de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (SFP) en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y fue aplicado por <b>21</b> integrantes (10 propietarios, 6 suplentes y 2 Personas Consejeras y 1 Asesora) del CEPCI y <b>184</b> personas servidoras públicas del CENACE. Los integrantes del CEPCI participaron a partir de la prueba piloto realizada del 7 de abril al 18 de mayo del 2020 y el demás personal desde su primera emisión llevada a cabo el 28 de mayo del 2020 hasta la sexta emisión que finalizó el 18 de diciembre del 2020.	100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
		<p><b>1.1.2</b> Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del CENACE 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.</p>	<p>Panel "Mujeres en energía: impacto y retos" y se realizó la conferencia "Igualdad y no discriminación en la familia" contando con una participación de un poco más de 1,800 personas servidoras públicas del CENACE, que refiere a un poco más de 700 personas capacitadas en uno o más de los temas antes señalados, lo que representa el 53% del personal de este Organismo Público Descentralizado.</p> <p>1.1.2 Se realizó la gestión para contar con la participación del personal del CENACE en los cursos en la materia a través de: correos electrónicos institucionales y oficios dirigidos a los Gerentes de Control Regional, Centro Nacional, Centro Nacional Alterno y la Jefatura de Unidad de Comunicación Social, así como a través de Comunicados Institucionales dirigidos a todo el personal del CENACE y correos electrónicos institucionales dirigidos a los integrantes del CEPCI.</p> <p>En total se aplicaron en el CENACE 20 cursos y 2 eventos durante el ejercicio del 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Un (1)</b> Panel "Mujeres en energía: impacto y retos" impartido por el personal del CENACE y especialistas invitadas en las oficinas de Corporativo y video transmitido a los centros de trabajo del CENACE.</li> <li>• <b>Siete (7)</b> emisiones del Curso en línea "La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" impartidos por la SFP en colaboración con la PNUD a través de la herramienta informática SICAVISP.</li> <li>• <b>Nueve (9)</b> emisiones del Curso en línea "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" impartidos por la SFP a través de la herramienta informática SICAVISP.</li> <li>• <b>Dos (2)</b> emisiones del Curso en línea "Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres" impartido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) a través de la herramienta informática SUIS.</li> <li>• <b>Dos (2)</b> emisiones del curso en línea "¡Súmate al Protocolo!" impartido por el INMUJERES a través de la herramienta informática SUIS.</li> </ul>	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Una (1)</b> Videoconferencia "Igualdad y no discriminación en la familia" impartida por el personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), al personal del CENACE y a sus familias.</li> </ul>	
<p><b>1.2</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.</p>	<p>Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.</p>	<p><b>1.2.1</b> Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del CENACE, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.</p>	<p>Resultado de la Meta: El CENACE cumplió con la totalidad de las acciones de capacitación y sensibilización en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI en el PAT 2020. Cabe señalar que además se realizó la actividad opcional 1.2.3 "Organizar una acción de capacitación o sensibilización en las materias de: <i>Ética e integridad pública, igualdad</i></p> <p>1.2.1 Durante el ejercicio 2020 se realizaron las gestiones necesarias para que el personal del CENACE participara en las <b>9 emisiones</b> del curso "<b>Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público</b>" de la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP) durante el periodo del <b>17 de agosto al 11 de diciembre de 2020 y aplicado por 336 personas servidoras públicas del CENACE e integrantes del CEPCI</b> a través de la página en internet del Sistema de Capacitación Virtual para los Servidores Públicos (SICAVISP) de la SFP. Conforme a lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Solicitud</b> a la UEPPCI-SFP mediante correo electrónico el 13/07/20 la impartición de una capacitación a distancia o en línea en materia de Prevención de Conflictos de Interés para el personal del CENACE.</li> <li>2. Al respecto, la UEPPCI informó que la capacitación solicitada se impartiría a través del SICAVISP de la SFP a través de la liga <a href="http://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/">http://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/</a> y que la información respecto del curso en comento sería remitida por medio del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE).</li> </ol>	<p>100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
		<p>de género, prevención o atención de la discriminación, o afín." a través de la organización de dos eventos de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación: 1) El panel "Mujeres en energía: impacto y retos" en el marco del día internacional de la mujer y 2) La videoconferencia "Igualdad y no discriminación en la familia" impartida por la CNDH al personal del CENACE y sus familias.</p>	<p>3. <b>Solicitud</b> a la Jefatura de Unidad de Comunicación Social (JUCS) mediante el oficio número CENACE/DG-JUT/734/2020 el día 10 de agosto del 2020 que se realizara la invitación hacia todo el personal del CENACE a través de la intranet institucional y el correo electrónico CENACE Comunicados, del curso en línea "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" de la UEPPCI, a efecto de que realizaran su inscripción, considerando entre otra información la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodo de inscripción: Del 10 al 14 de agosto de 2020.</li> <li>• Periodo de impartición: Del 17 al 21 de agosto de 2020.</li> </ul> <p>4. La Secretaria Ejecutiva del CEPCI del CENACE <b>realizó la invitación</b> al curso en línea "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" de la UEPPCI <b>a los Integrantes del CEPCI</b> a través de correo electrónico <b>el día 10 de agosto del 2020</b> considerando entre otra información la siguiente: periodo de inscripción: <b>del 10 al 14 de agosto de 2020</b>, periodo de impartición: <b>del 17 al 21 de agosto de 2020</b>.</p> <p>5. Finalmente, la <b>Secretaria Ejecutiva del CEPCI realizó las gestiones</b> necesarias a través de correos electrónicos de <b>fecha 24/08/2020, 03/09/2020, 24/09/2020, 05/10/2020, 20/10/2020, 30/10/2020, 17/11/2020 y 26/11/2020</b> a la JUCS, para que el personal del CENACE fuera informado de las siguientes <b>8 emisiones</b> del curso "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" de la UEPPCI realizadas durante este periodo y aplicaran su inscripción en tiempo y</p>	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
		<p><b>1.2.2</b> 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 CENACE, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación del personal dentro del CENACE.</p>	<p>forma y realizaran la capacitación brindada a través de las gestiones del CEPCI.</p> <p>1.2.2 En la Quinta Sesión Extraordinaria del CEPCI, del 26 de agosto de 2020, el CEPCI aprobó mediante el Acuerdo CEPCI/EXT5/05/2020 el Programa de Capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del CENACE, para los años 2020 a 2024 el cual fue notificado a la Subdirección de Administración del CENACE como instancia responsable de la capacitación del personal del CENACE el 04 de septiembre de 2020, mediante el Oficio No. CENACE/DG-JUT/861/2020.</p>	
		<p><b>1.2.3</b> Organizar una acción de capacitación o sensibilización en las materias de: Ética e integridad pública, igualdad</p>	<p>1.2.3 Durante el ejercicio 2020 el CEPCI organizó dos acciones de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación conforme a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del panel “Mujeres en energía: impacto y retos”, realizado el 06 de marzo de 2020 en el marco</li> </ul>	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO		AUTOEVALUACIÓN
		de género, prevención o atención de la discriminación, o afín.		<p>del Día Internacional de la Mujer, con la participación de 232 personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de la videoconferencia "Igualdad y no discriminación en la familia", impartida por la CNDH al personal del CENACE y a sus familias el 30 de septiembre de 2020, con la participación de un poco más de 190 personas servidoras públicas.</li> <li>Organización de la difusión y aplicación de los cursos en línea "Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres" y "¡Súmate al Protocolo!" del INMUJERES entre el personal del CENACE, realizados del 25 de mayo al 5 de junio y del 6 de agosto al 30 de septiembre de 2020, aplicado 457 y 477 personas respectivamente.</li> </ul> <p>Cabe señalar que el CEPCI gestionó la difusión de dichas actividades ante la Jefatura de Unidad de Comunicación Social del CENACE, además de la realizada por los propios integrantes el CEPCI.</p>	
<p><b>2.1</b> Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del Centro Nacional de Control de Energía</p>	<p>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</p>	<p><b>2.1.1</b> Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.</p>	<p>Resultado de la Meta: Durante el ejercicio 2020 se implementaron todas las acciones de difusión programadas por el CEPCI en el PAT 2020, así como las</p>	<p>2.1.1 Durante 2020, se difundió de forma permanente a través de la intranet del CENACE infografías sobre los elementos de la Nueva Ética Pública.</p> <p>Además, el personal del CENACE recibió periódicamente, por correo electrónico, comunicados institucionales en los que se difundió el contenido del Código de Ética, Código de Conducta del CENACE con la finalidad de fomentar una conducta conforme a la Nueva Ética Pública.</p> <p>Igualmente, de manera permanente se encuentra publicado una versión elaborada por el CENACE del Código de Ética</p>	<p>100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
(CENACE) en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.	Prevención de Conflictos de Intereses.		solicitadas por la UEPPCI.	de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (Código de Ética) en la intranet institucional dentro del apartado Biblioteca, así como un video.
		<b>2.1.2</b> Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	2.1.2 En la intranet del CENACE se publicó de manera permanente infografías con información alusiva a la Prevención de Conflictos de Intereses.  Asimismo, por medio del correo electrónico se difundieron durante el 18, 24 de agosto; 5, 19 de octubre, 7 y 14 de diciembre de 2020 comunicados institucionales con una imagen en movimiento con información referente al tema de conflictos de intereses.  Además, los integrantes del CEPCI realizaron la difusión de material de Prevención de Conflicto de Intereses entre sus colaboradores, compañeras y compañeros de trabajo con el propósito de fomentar el conocimiento y sensibilización en la materia entre el personal del CENACE.	
		<b>2.1.3</b> Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	2.1.3 Durante 2020, se publicaron continuamente en la intranet del CENACE infografías relativas a ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés o de temas afines, así como se emitieron periódicamente, por correo electrónico, comunicados institucionales en atención a las solicitudes del UEPPCI.	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
		<p><b>2.1.4</b> Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p> <p><b>2.1.5</b> Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.</p>	<p>2.1.4 El personal del CENACE recibió periódicamente, por medio del correo electrónico, comunicados institucionales con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual además fue publicado de forma permanente en el microsítio del CEPCI de la Intranet del CENACE, en el portal de internet del CENACE y, por un tiempo determinado, en los fondos de pantalla de los equipos de cómputo se invitó al personal a consultar el Protocolo en comento.</p> <p>2.1.5 Se informa que se realizó esta actividad opcional por lo que el CEPCI elaboró material que el personal del CENACE recibió periódicamente, por correo electrónico a través de comunicados institucionales con información relativa a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las faltas administrativas y las sanciones a las que pueden hacerse acreedoras las personas servidoras públicas del CENACE. Asimismo, la evidencia de lo anterior fue incorporado en el SSECCOE.</p>	
		<p><b>2.1.6</b> Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.</p>	<p>2.1.6 Se informa que se realizó esta actividad opcional y que el personal del CENACE recibió periódicamente, por correo electrónico, comunicados institucionales con infografías aportadas por la UEPPCI relativas a la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Interno y Externo de la Corrupción. Asimismo, la evidencia de lo anterior fue incorporado en el SSECCOE.</p>	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD		RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
<p>3.1 Atender las denuncias que se presenten al CEPCI del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE).</p>	<p>Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>3.1.1 Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y 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 Centro Nacional de Control de Energía (PROTOCOLO), que el CEPCI haya aprobado.</p>	<p>Resultado de la Meta: Durante el ejercicio 2020 se presentaron 12 denuncias ante el CEPCI del CENACE, mismas que fueron atendidas conforme al marco normativo aplicable, una de ellas conforme al Protocolo para la atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p>3.1.1 Durante el ejercicio 2020 se presentaron 12 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 casos que resultaba aplicable, se emitieron las medidas de protección a los gestores de integridad conforme a las disposiciones emitidas por la SFP.</p> <p>De las 12 denuncias presentadas<sup>1</sup>, 5 fueron calificadas como probable incumplimiento y de 4 se emitieron los pronunciamientos respectivos de las denuncias correspondientes, dando vista al OIC en el CENACE en los casos aplicables y 1 se encuentra en proceso de atención. Ninguno de los asuntos fue concluido por mediación entre las partes.</p> <p>En general, los pronunciamientos emitidos por el CEPCI, versaron en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de capacitación.</li> <li>• Acciones de sensibilización y difusión específicas.</li> <li>• No se determinó un incumplimiento.</li> </ul> <p>Asimismo, 3 de las denuncias presentadas tras un análisis de las mismas el CEPCI las calificó como no competencia por tratarse del ámbito laboral, de recursos humanos o de jurídico y en 1 denuncia la persona denunciada dejó de laborar en la institución.</p> <p>Finalmente, 3 de las denuncias no cumplieron con los requisitos de existencia al no ser subsanadas o bien por</p>	<p>100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>

<sup>1</sup> Anexo 1 Denuncias presentadas ante el CEPCI del CENACE

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
		<p><b>3.1.2</b> Elaborar o actualizar el <b>Protocolo para atención de denuncias</b> 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 Centro Nacional de Control de Energía acorde a la normatividad vigente, así como el <b>Procedimiento para la presentación y atención de las denuncias</b> por presunto incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta del</p>	<p>haber desistido la persona denunciante de seguir con la misma.</p> <p>3.1.2 En el transcurso de 2020, el CEPCI revisó y aprobó la actualización del <b>Protocolo para atención de denuncias</b> y el <b>Procedimiento para la presentación y atención de las denuncias</b> durante la Cuarta Sesión Extraordinaria, celebrada el 7 de agosto de 2020, a través del Acuerdo CEPCI/EXT4/07/2020.</p>	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO		AUTOEVALUACIÓN
		CENACE y las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública ante el CEPCI.			
<p><b>3.2</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</p>	<p>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.</p>	<p><b>3.2.1</b> 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.</p>	<p>Resultado de la Meta: Durante el ejercicio 2020, la denuncia presentada ante el CEPCI del CENACE que fue valorada como presunto incumplimiento a la Regla de Integridad de Comportamiento Digno, fue atendida dentro de los plazos previstos y conforme al marco normativo aplicable.</p>	<p>3.2.1 Durante el ejercicio 2020, se realizó la atención de la denuncia valorada como de presunto acoso sexual presentada ante el CEPCI, conforme a lo establecido en el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Asimismo, fue incorporada en el SSECCOE dentro de los plazos previstos la información requerida para la generación del folio correspondiente.</p>	<p>100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO		AUTOEVALUACIÓN
sexual y acoso sexual.					
<b>3.3</b> Que las 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.	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.	<b>3.3.1</b> 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.	Resultado de la Meta: Durante el ejercicio 2020, no existieron denuncias valoradas como presunto incumplimiento por presuntos actos de discriminación.	3.3.1 Durante el ejercicio 2020, no existieron denuncias valoradas como presunto incumplimiento por presuntos actos de discriminación.	100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.
<b>4.1</b> Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.	<b>4.1.1</b> 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.	Resultado de la Meta: Durante el ejercicio 2020 se atendieron todas las actividades de gestión del CEPCI comprometidas en el PAT 2020.	4.1.1 Durante el ejercicio 2020, se validó en tres ocasiones (28/02/2020, 28/06/2020, 26/10/2020) y se actualizó el contenido del directorio de los integrantes del CEPCI en tiempo y forma.	100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
		<p><b>4.1.2</b> 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.</p>	<p>4.1.2 Durante el ejercicio 2020, se registró en el SSECCOE en el tiempo establecido, la información correspondiente (Actas, Invitaciones) a las 3 sesiones ordinarias y 7 sesiones extraordinarias del CEPCI, celebradas conforme a lo siguiente:</p> <p>Primera Sesión Ordinaria realizada el 22 de enero de 2020, Primera Sesión Extraordinaria realizada el 05 de marzo de 2020, Segunda Sesión Extraordinaria realizada el 08 de junio de 2020, Segunda Sesión Ordinaria realizada el 17 de junio de 2020, Tercera Sesión Extraordinaria realizada el 24 de junio de 2020, Cuarta Sesión Extraordinaria realizada el 07 de agosto de 2020, Quinta Sesión Extraordinaria realizada el 26 de agosto de 2020, Sexta Sesión Extraordinaria realizada el 30 de septiembre de 2020, Séptima Sesión Extraordinaria realizada el 13 de noviembre de 2020 y Tercera Sesión Ordinaria realizada el 11 de diciembre de 2020.</p>	
		<p><b>4.1.3</b> 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</p>	<p>4.1.3 Se realizó la aplicación de los Cuestionarios electrónicos proporcionados por la UEIPPCI lo cual fue informado a través del SSECCOE. Asimismo, el personal del CENACE recibió a través correos electrónicos, las invitaciones para responder los cuestionarios electrónicos solicitados por la UEPPCI durante el ejercicio del 2020.</p> <p>Respecto del <i>Cuestionario de Percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal</i>, se realizó la gestión con la JUCS y con los propios integrantes del CEPCI realizándose la difusión de la invitación a contestar el Cuestionario de Percepción <b>hacia el personal de sus áreas y en general</b>, mediante <b>4 invitaciones</b> los días 8, 9, 13 y 30 de octubre de 2020 y se efectuaron <b>12</b></p>	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
		electrónicos destinados a los mismos.	<b>recordatorios</b> los días 16, 21, 28, 30 de octubre, 2, 3, 4, 6, 9, 11 y 13 de noviembre del 2020. Tal como consta en las evidencias registradas en el SSECCOE.	
		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	Asimismo, la difusión realizada mediante la gestión del CEPCI y por sus integrantes, se ve reflejada en la cantidad de personas servidoras públicas que contestaron el "Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal" siendo un total de <b>880</b> personas servidoras públicas lo que representa el <b>64%</b> del personal del CENACE con lo que se superó el 20% mínimo de respuestas requeridas para el cálculo de los indicadores individuales del organismo, dando cumplimiento a lo señalado.	
			4.1.4 Durante el ejercicio 2020 se incorporó al sistema informático de la UEIPPCI todas las evidencias recopiladas correspondientes a los documentos aprobados por el CEPCI y de las diversas actividades de gestión del Comité dentro de los plazos indicados en el Tablero de Control. Tal como consta en las evidencias registradas en el SSECCOE.	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO		AUTOEVALUACIÓN
		los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.			
<p><b>4.2</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.</p>	<p>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.</p>	<p><b>4.2.1</b> 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.</p>	<p>Resultado de la Meta: Se realizó el registro en el SSECCOE de los seguimientos realizados por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.</p>	<p>4.2.1 Durante la Tercera Sesión Ordinaria 2020 del CEPCI realizada el 11 de diciembre de 2020 se informó de las acciones de seguimiento realizadas para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el CEPCI a las denuncias resueltas entre julio 2019 a junio 2020 y se tomó conocimiento de lo anterior mediante el Acuerdo CEPCI/ORD3/14/2020. Asimismo, los seguimientos antes señalados fueron registrados en el SSECCOE.</p>	<p>100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD		RESULTADO	AUTOEVALUACIÓN
<p>4.3 Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.</p>	<p>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.</p>	<p><b>4.3.1</b> Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del CENACE suscriban la Carta Compromiso en la que ratifican cumplir con lo estipulado en el Código de Conducta del CENACE, en colaboración, en su caso, con otras instancias de este organismo público descentralizado.</p>	<p>Resultado de la Meta: Al finalizar el 2020 el número de personas servidoras públicas del CENACE que suscribieron la carta compromiso es de un poco más de 1340 lo que representa cerca de la totalidad del personal.</p>	<p>4.31.1 Durante el transcurso del año 2020 se llevó a cabo la difusión del Código de Conducta del CENACE de forma permanente a través de la página de Intranet e Internet del CENACE, asimismo fueron remitidos de manera periódica comunicados institucionales con el Código de Conducta mediante los cuales se impulsó al personal a suscribir la Carta Compromiso.</p>	<p>100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.</p>
		<p><b>4.3.2</b> Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en</p>		<p>4.3.2 Durante el transcurso del año 2020 se llevó a cabo la difusión del Código de Conducta del CENACE a través de la página de Intranet e Internet institucionales de forma permanente, así como comunicados institucionales periódicos, con lo que se promovió su conocimiento y cumplimiento y en consecuencia la importancia de suscribir la carta compromiso.</p>	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	RESULTADO		AUTOEVALUACIÓN
		consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del CENACE suscriban la Carta Compromiso.			
5.1 Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.	5.1.1 Identificar en la normatividad específica del CENACE 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.	Resultado de la Meta: El CEPCI del CENACE identificó dos riesgos de integridad para los cinco procesos institucionales sustantivos del CENACE.	5.1.1 Durante la Sexta Sesión Extraordinaria celebrada el 30 de septiembre de 2020, se llevó a cabo la selección de los cinco principales procesos sustantivos del CENACE que los integrantes del CEPCI consideraron podrían presentar mayores riesgos de integridad de conformidad a la normatividad específica en la materia, lo anterior mediante el Acuerdo CEPCI/EXT6/08/2020 que consta en el acta de la sesión correspondiente registrada en el SSECCOE.	100% de la meta. Se cumplió la meta en tiempo y forma.

Durante el 2020 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 CENACE, el estatus de las mismas y el sentido de su determinación; asimismo en el Anexo 2<sup>2</sup> se señala del

<sup>2</sup> Anexo 2 "Número de denuncias concluidas con recomendación y seguimiento"

total de denuncias recibidas en el año, cuántas derivaron en una recomendación emitida por el CEPCI y, en su caso, a cuántas de ellas se dio algún seguimiento para corroborar su implementación y efectividad.

Los resultados correspondientes a los Indicadores de evaluación para el cumplimiento del PAT del CEPCI 2020<sup>3</sup> se encuentran en el Anexo 3.

#### 4. Capacitación y difusión

##### CAPACITACIÓN

###### **Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés**

- 7 cursos en línea “Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público” de la Secretaría de la Función Pública en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- 9 cursos en línea “Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público” de la Secretaría de la Función Pública.

###### **Igualdad de género y no discriminación**

- 1 panel informativo denominado “Mujeres en energía: impacto y retos” en conmemoración del Día Internacional de la Mujer.
- 2 cursos en línea “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres” del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).
- 1 videoconferencia “Igualdad y no discriminación en la familia” impartida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

###### **Violencia de género**

- 2 cursos en línea “¡Súmate al Protocolo!” del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

En relación con lo anterior, en total durante el ejercicio del 2020, se capacitaron un poco más de 700 personas servidoras públicas del CENACE en materia de Ética, Integridad, Conducta, Prevención de Conflictos de Interés, Igualdad de Género, No Discriminación y Violencia de Género, contando con una

<sup>3</sup> Anexo 3 “Indicadores de evaluación para el cumplimiento del PAT del CEPCI 2020”

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

participación de un poco más de 1,800 personas, abarcando el Corporativo y las Gerencia de Control Regional, del Centro Nacional y del Centro Alterno, en total se aplicaron 20 cursos y 2 eventos, como a continuación se detalla<sup>4</sup>:

Nombre del curso	No. Participantes <sup>5</sup>
"La nueva ética e Integridad en el Servicio Público"	205
Panel "Mujeres en energía: impacto y retos"	232
"Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres" del INMUJERES	457
"¡Súmate al Protocolo!" del INMUJERES	477
Videoconferencia "Igualdad y no discriminación en la familia"	231
"Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público"	336
<b>TOTAL</b>	<b>1,938</b>

### 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, así como en materia igualdad de género, no discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de los elementos que solicita la Norma 025, conforme a lo siguiente<sup>6</sup>:

Periódicamente, la Jefatura de Unidad de Comunicación Social distribuyó comunicados institucionales por medio de correo electrónico, donde se difundieron temas para conocimiento del personal sobre el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, el Código de Conducta del Centro Nacional de Control de Energía actualizado con los Lineamientos internos de No Discriminación para las personas que hayan tenido COVID-19 o convivido con alguna persona sospechosa o confirmada, los Valores y Principios, las Reglas de Integridad, Identificación y prevención de conflictos de Interés, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 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, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la

<sup>4</sup> Anexo 4 "Capacitación y sensibilización en materia de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Intereses en el CENACE durante el 2020"

<sup>5</sup> Nota: Las cifras reportadas en el SSECCOE pueden variar dependiendo de la fecha de corte en la que fueron registradas.

<sup>6</sup> Anexo 5 "Difusión en materia de Ética, Integridad, Prevención de Conflictos de Intereses, Igualdad y No discriminación en el CENACE durante el 2020"

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

atención de presuntos actos de discriminación, el Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y sustanciación de quejas y denuncias, el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual del CENACE, la Convocatoria Abierta al personal del Centro Nacional de Control de Energía para participar como Personas Consejeras a las que se refiere el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, contenidos alusivos al Día Internacional de la Mujer, al Día Nacional Contra la Discriminación, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres y los 16 Días de Activismo Contra la Violencia Hacia las Mujeres, así como de los elementos que solicita la Norma 025: el CEPCI y sus funciones como Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación, el Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con Perspectiva de Género, la Declaración Explícita de la Prohibición de solicitudes de Certificados Médicos de No Embarazo y/o Virus de Inmunodeficiencia Humana, la Encuesta de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación y las Licencias de Paternidad.

- De julio a septiembre de 2020, se emitieron a nivel nacional 2 comunicados institucionales sobre el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, el cual también se publicó a través de un carrusel permanente en la intranet del CENACE y en el microsítio del CEPCI, con lo cual se sensibilizó al personal sobre los principios y valores en el servicio público.
- De julio a noviembre de 2020, respecto al Código de Conducta del CENACE se difundieron 6 comunicados institucionales a nivel nacional y se publicó de manera permanente en la intranet del CENACE y el microsítio del CEPCI, con la finalidad de fomentar la ética y la integridad pública.
- De julio a septiembre de 2020, se emitieron 11 comunicados por medio del correo electrónico CENACE Comunicados sobre las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a las que pueden hacerse acreedoras, con el objeto de hacer del conocimiento de las mismas al personal que integra al CENACE.
- De junio a diciembre de 2020, se realizó a nivel nacional la difusión 5 comunicados sobre el Protocolo para atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública o al Código de Conducta del CENACE para informar sobre los procedimientos ante un presunto incumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y al Código de Conducta del CENACE y se publicó de manera permanente en la intranet y en el portal de internet del CENACE.
- Durante septiembre y octubre de 2020, se publicó a nivel nacional el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación a través de 2 comunicados institucionales y de manera permanente en la intranet y el portal del CENACE.
- De enero a septiembre de 2020, se difundieron 4 comunicados referentes al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual se difundió también en los fondos de pantalla de los equipos de cómputo durante los meses de febrero y marzo de 2020, además de su publicación permanente en la intranet y el portal de internet del CENACE.

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

- ❑ Durante el mes de septiembre y noviembre de 2020, se emitieron a nivel nacional 4 comunicados institucionales sobre el Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias, con el objetivo de combatir la discriminación y favorecer el acceso de todas las mujeres y hombres a una vida libre de violencia.
- ❑ De abril a noviembre de 2020, se emitieron a nivel nacional 4 comunicados institucionales del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual, con la finalidad de reforzar su conocimiento e implementación.
- ❑ De marzo a agosto de 2020, se difundieron 17 comunicados institucionales sobre la Convocatoria Abierta al personal del Centro Nacional de Control de Energía para participar como Personas Consejeras a las que se refiere el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con el objeto de invitar al personal a participar en la misma.
- ❑ Durante el mes de marzo de 2020, se emitieron a nivel nacional 4 comunicados institucionales con contenidos alusivos al Día Internacional de la Mujer (Aviso SSECCOE-006-2020), lo cuales fueron difundidos a su vez por los integrantes del CEPCI y se hizo una publicación en la intranet y el portal de internet del CENACE respecto al panel “Mujeres en energía: impacto y retos” realizado en conmemoración de dicho día.
- ❑ Durante octubre de 2020, se emitió un comunicado institucional y se difundió a través de los integrantes del CEPCI sobre el Día Nacional Contra la Discriminación (19 de octubre), en conmemoración de dicha fecha.
- ❑ De noviembre a diciembre de 2020, se difundieron a nivel nacional 4 comunicados respecto al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres y los 16 Días de Activismo y se publicaron 3 notas informativas en la intranet del CENACE sobre temas en la materia. Asimismo, se instaló un fondo de pantalla en los equipos de cómputo alusivo a dicha conmemoración y se difundieron en las redes sociales del CENACE contenidos alusivos a la conmemoración en comentario.
- ❑ De junio a septiembre de 2020, se emitieron a nivel nacional 3 comunicados sobre el del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CENACE y de sus funciones, como órgano encargado de la vigilancia e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como de la atención de denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- ❑ De junio a octubre de 2020, se difundieron a nivel nacional 4 comunicados del Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, con la finalidad de fomentar una comunicación incluyente y no sexista en el CENACE.
- ❑ De agosto a diciembre de 2020, se divulgó a nivel nacional a través de 5 comunicados institucionales la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con Perspectiva de Género y se publicó de forma permanente en la Normateca del CENACE y en el Sistema de Administración de Norma Internas de la Administración Pública Federal (SANI-APF).
- ❑ De agosto a noviembre a 2020, se emitieron a nivel nacional 4 comunicados sobre la Declaración Explícita de Prohibición de Solicitudes de Certificados Médicos de No Embarazo y/o de Virus de Inmunodeficiencia Humana, misma que fue instalada en las áreas de reclutamiento de los centros de trabajo del CENACE, de conformidad con la Norma 025.

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

- ❑ Durante el mes de junio de 2020, se difundieron 7 comunicados institucionales sobre la Encuesta de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación conforme a lo dispuesto en la Norma 025, para conocer la percepción del personal del CENACE sobre aquellos aspectos que conforman el entorno laboral que facilitan u obstaculizan su desempeño.
- ❑ De septiembre a diciembre de 2020, se emitieron 4 comunicados sobre la Licencia de Paternidad, con la finalidad de dar a conocer al conocer dicho beneficio y el procedimiento para solicitarlo, fomentando así la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar entre el personal del CENACE.

Asimismo, se publicaron en la intranet del CENACE 21 infografías respecto a la Nueva Ética Pública mediante las cuales se convocó al personal del CENACE a conocer el contenido del Código de Ética (17 infografías) y el Código de Conducta (5 infografías), y sobre 4 infografías con información relativa a los Conflictos de Interés (3 infografías), lo anterior para fortalecer el conocimiento de su normativa, así como promover 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. Número de recomendaciones emitidas y seguimiento a las mismas

Durante el 2020 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 CENACE, el estatus de las mismas y el sentido de su determinación; asimismo en el Anexo 2 se señala el número de recomendaciones emitidas y seguimiento a las mismas.

### 6. Conductas identificadas por parte del Comité como riesgos éticos

De conformidad con la Acción del apartado *Mejora de Procesos* del **Tablero de Control para la Evaluación integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2020** emitido por UEPPCI de la Secretaría de la Función Pública y comprometido en el Programa Anual de Trabajo (PAT) para el ejercicio 2020 del CEPCI del CENACE, se requirió identificar en la normatividad del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los 5 que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

Conforme a lo anterior, es importante señalar que, se consideró que ya se contaba con la identificación de los RIESGOS ÉTICOS en las áreas y procesos del CENACE de acuerdo a lo aprobado por el CEPCI en la Séptima Sesión Extraordinaria del 2019 y que fue integrado al Código de Conducta del CENACE y que, para la realización del formato de selección el CEPCI contó con el acompañamiento de la Jefatura de Unidad de Administración de Riesgos del CENACE, misma que preparó información de consulta que se remitió a los integrantes para llevar a cabo el ejercicio en mención y se allegaron de mayores elementos para su realización.

Por lo anterior, durante la Sexta Sesión Extraordinaria 2020, realizada el 30 de septiembre de 2020, el CEPCI del CENACE aprobó mediante el acuerdo CEPCI/EXT6/08/2020 los principales procesos del CENACE con mayores riesgos de integridad, así como la identificación de los dos principales riesgos específicos para cada uno de ellos conforme a lo siguiente:

No.	Proceso	Subproceso	Riesgos específicos
1.	Recursos Materiales	Adquisiciones, arrendamientos y servicios	1. Normatividad compleja 2. Posible discrecionalidad en la toma de decisiones
2.	Recursos Humanos	Personal	1. Carencia de controles 2. Falta de sistemas de información
3.	Interconexiones & Conexiones	Estudios de Conexión e Interconexión	1. Normatividad compleja 2. Posible discrecionalidad en la toma de decisiones
4.	Administración Financiera del Mercado	No aplica	1. Normatividad compleja 2. Posible discrecionalidad en la toma de decisiones
5.	Servicios de tecnologías operativas para los procesos clave	No aplica	1. Normatividad compleja 2. Restricción presupuestal y de recursos

Es importante señalar que, este ejercicio no supe a otro que, en su caso, esté determinado para otra área institucional, en términos de la normatividad aplicable.

## 7. Resultados del Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2020.

Del 07 de octubre al 04 de diciembre de 2020, 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 2020"<sup>7</sup>, en el que se incluyeron reactivos referentes tanto al cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, 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.

El número de respuestas válidas registradas e informadas por la UEPPCI fueron: **880**, 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 2020 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:**

---

<sup>7</sup>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 2020."

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

Nombre:	Centro Nacional de Control de Energía	
Sigla:	CENACE	Cantidad de respuestas válidas (depurada): 880

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.80	9.05	9.29
	Honradez	8.72	9.22	9.39
	Lealtad	8.69	8.77	8.99
	Imparcialidad	8.53	8.63	8.84
	Eficiencia	8.79	9.12	9.32
	Economía	8.83	9.12	9.34
	Disciplina	8.77	8.90	9.15
	Profesionalismo	8.80	8.88	9.16
	Objetividad	8.66	8.83	9.07
	Transparencia	8.89	9.18	9.38
	Rendición de cuentas	8.70	8.74	8.94
	Competencia por mérito	8.37	8.18	8.42
	Eficacia	8.78	8.92	9.16
	Integridad:	8.77	8.90	9.13
Equidad	8.75	8.87	9.16	
Valor	Interés Público	8.84	8.99	9.27
	Respeto	8.88	8.90	9.23
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	9.02	9.29
	Igualdad y no discriminación	8.92	8.99	9.27
	Equidad de género <sup>8</sup>	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	9.20	9.39
	Cooperación	8.81	8.90	9.18
	Liderazgo	8.71	8.73	9.07

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

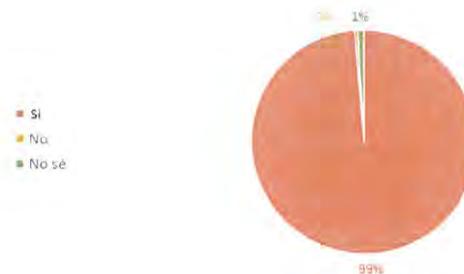
"Conozco el Código de Conducta..."	90.8	93.30	94.30
"Es claro y sencillo de entender"	91.0	93.20	94.10
"Me permite saber cómo debo actuar..."	90.5	93.10	94.40

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

Adicionalmente, conforme con lo señalado en el Norma 025, se llevó cabo la Encuesta de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación (Apéndice Normativo E) del 8 al 26 de junio de 2020, cuyo objetivo fue conocer la percepción que tienen las personas que laboran en los centros de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

Al cierre de la encuesta se obtuvo el registró de 1,157 personas servidoras públicas encuestadas, con lo cual se superó en casi 400% la muestra considerada, lo que representa además la participación del 86% de la población del CENACE. Los resultados obtenidos respecto al Código de Ética, Código de Conducta y a la Política de Igualdad Laboral y No discriminación fueron de 99 y 94 por ciento de aprobación respectivamente, como se observa a continuación:

### En su centro de trabajo existe un Código de Ética y/o Conducta



### En su centro de trabajo existe una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación



## 8. Número de peticiones ciudadanas recibidas

Durante el ejercicio 2020 no se recibieron recomendaciones o propuestas de mejora por parte de las y los ciudadanos en materia de ética e integridad pública en el CEPCI.

## 9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad

Ante el inmenso desafío que representó la contingencia nacional ocasionada por el COVID-19, de conformidad con las medidas adoptadas por el Gobierno Federal, entre las que se encuentran, la suspensión inmediata de actividades que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas, permitiendo únicamente el desarrollo de actividades consideradas esenciales, así como a lo instruido por el CENACE a través del oficio No. CENACE/DAF/649/2020, se dio preferencia al desarrollo de las actividades del CEPCI de manera remota con la finalidad de garantizar la protección de la salud de las personas, lo que representó una mayor dedicación de tiempo en su realización, por lo que se privilegió la atención a las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2020 y las derivadas en la Norma 025 como a continuación se expone.

Durante el ejercicio 2020, el CEPCI, a través del Subcomité para la Coordinación en materia de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, estuvo a cargo de la coordinación de las actividades relacionadas con la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma 025), así como de todos los asuntos de igualdad de género y no discriminación en el CENACE.

Por lo anterior, conforme con lo señalado en el Norma 025, se llevó cabo la Encuesta de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación (Apéndice Normativo E). Asimismo el CEPCI desarrollo y aprobó el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con perspectiva de género del CENACE, la Declaratoria Explícita de la Prohibición de Solicitudes de Certificados Médicos de No embarazo y/o Virus de Inmunodeficiencia Humana, Lineamientos Internos de No Discriminación para las personas que hayan tenido COVID-19 o convivido con alguna persona sospechosa o confirmada, así como el diagnóstico de autoevaluación del CENACE en la Norma 025.

De lo anteriormente expuesto, el CEPCI del CENACE considera que con las acciones antes mencionadas constituyen un ejemplo de buenas prácticas para fomentar la integridad entre las personas que laboran en el CENACE ya que la No discriminación forma parte de las características de una persona servidora pública íntegra en el desarrollo de sus funciones.

### 10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta

El CEPCI del CENACE **no detectó** conductas contrarias al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal o al Código de Conducta del CENACE **durante el 2020**, no obstante lo anterior, se emitió una recomendación de mejora con fundamento en el numeral 5.1 inciso e) del *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 Centro Nacional de Control de Energía*, consistente en que todos los integrantes de la Unidad Administrativa donde se suscitó la denuncia, a fin de mantener el buen clima laboral como lo refleja la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del 2019, y mejorar incluso el manejo del estrés que pudiera verse incrementado derivado de la contingencia que vive actualmente el país por la pandemia del COVID-19, se sugirió que tomen **Capacitación especializada en los siguientes temas**: Manejo de crisis o condiciones de estrés, liderazgo, inteligencia emocional, en los cuales participe y se involucre la **Alta Dirección** para el ejemplo y la acción en cascada; situación de la que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés dará el debido seguimiento. Se adjunta a la presente evidencia respecto del tema que nos ocupa denominado Anexo 7 "Acciones de mejora en las unidades administrativas".

### 11. Número de asesorías sobre el tema de posibles conflictos de intereses

Durante el ejercicio 2020, el CEPCI del CENACE recibió dos (2) solicitudes de asesoría, de los cuales no fue necesario realizar una consulta por recomendación de atención a la UEIPPCI, sobre el tema de conflicto de interés por parte de dos personas servidoras públicas del CENACE, mismas que fueron atendidas, la primera en un periodo de 3 días hábiles y la segunda en un periodo de dos días hábiles. Lo anterior fue incorporado en el SSECCOE mediante el formulario dispuesto para dichos efectos. Cabe señalar que en todos los casos antes señalados las personas servidoras públicas que realizaron las consultas, tomaron en consideración las recomendaciones emitidas.

### 12. Evaluación del cumplimiento del CEPCI del CENACE 2020 conforme al Tablero de Evaluación Integral del Cumplimiento 2020.

El CEPCI del CENACE obtuvo la escala más alta con un total de **100 puntos** en la Evaluación del Cumplimiento 2020 que proporciona la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), conforme a lo siguiente:

# INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



**2020**  
LEONORA VIGARÓ

**SUBSECRETARÍA DE RESPONSABILIDADES Y COMBATE A LA IMPUNIDAD**  
Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses

Cédula de Evaluación Definitiva del Cumplimiento 2020  
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en:

## Centro Nacional de Control de Energía CENACE

Elemento evaluado:	Puntos	
	Asignables	Asignados
Informe Anual de Actividades 2019 (IAA 2019) o, en su caso, Acta de Integración del CEPCI (INTEGRACIÓN)	15	15
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BASES)	10	10
Programa Anual de Trabajo, 2020 (PAT_2020)	15	15
Código de Conducta, 2020 (CÓDIGO)	15	15
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
Mejora de Procesos (MEJORA)	5	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

La presente cédula se remite a la versión preliminar de la misma que, en su caso, fueron presentadas por el CEPCI dentro de los plazos establecidos.

Con base en la oportuna incorporación de las evidencias de realización de las actividades establecidas en el "Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2020", dentro del Sistema de Seguimiento, Coordinación y Evaluación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) —o dentro del plazo que, en su caso, se haya autorizado como prórroga para las mismas—, se emite la presente cédula, misma que una vez realizada la ponderación correspondiente, asigna 25 del máximo de 25 puntos que el componente cumplimiento aportara al ejercicio de Evaluación Anual Integral, 2020, del CEPCI en Centro Nacional de Control de Energía.

En caso que los resultados contenidos en esta cédula hayan permitido valorar o, en su caso, asignar los puntos correspondientes a una o más actividades, como las cuáles el CEPCI oportunamente haya subido una revisión y actualización, así como la cual el CEPCI haya comunicado que resultaba precedente, por favor comunicarse en las mismas a esta Unidad en la nota al pie del presente mensaje.

Lugar y fecha de generación: Ciudad de México, lunes, 21 de diciembre de 2020.

Para cualquier aclaración respecto a la presente cédula, por favor diríjase a: Lic. Nadia Ortiz Hernández, a las cuentas de correo electrónico [seccoe@funcionpublica.gob.mx](mailto:seccoe@funcionpublica.gob.mx) y [nadia.ortiz@funcionpublica.gob.mx](mailto:nadia.ortiz@funcionpublica.gob.mx), dentro de los siguientes cinco días hábiles posteriores a aquél en que la presente cédula se haya enviado desde la cuenta: [ssseccoe@funcionpublica.gob.mx](mailto:ssseccoe@funcionpublica.gob.mx)

Página  
1 de 1

### 13. 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 2020 así como con las distintas autoridades como los son la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entre otros, que a través de su personal brindaron apoyo y acompañamiento para la realización de todas las actividades expuestas.

El cumplimiento fue puntual conforme a los plazos proyectados **y se superaron las metas de participación establecidas** al contar con un mayor número de personas servidoras públicas participes, 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.

Con estas acciones se logró **que el personal que integra el CENACE adopte el Código de Ética y el Código de Conducta e integre en su vida una perspectiva moral compatible con su función pública**, que incide en su actuar ante el resto de la sociedad promoviendo la práctica de los valores éticos, además de favorecer un entorno igualitario libre de discriminación y respetuoso con los derechos humanos, con lo cual se consolide al CENACE como referencia de una institución honorable y ética.

## 14. 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

Mtra. 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

L.C. Elizabeth Carolina Garduño Valverde

Lic. Blanca Estela Gómez Martínez – Asesora Jurídica

Lic. Guadalupe Rodolfo Fragoso Valenzuela – Asesor de Recursos Humanos

### **Personas Asesoras en Discriminación**

Lic. Giselle Yañez Rodríguez

Mtro. Carlos Valdez Navarrete

**Personas Consejeras en Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual**

Mtra. Zaira Yadira Pérez Pintor

Mtra. Gina Lorena Valdés Chávez

Mtro. Julián Alberto Coello Castillo

Lic. Lidia Sánchez Flores

Mtra. María Azucena Morán Alonso

Ing. Julián Ramón Puga Miranda

Lic. Armando Medrano Zavala

Mtra. Claudia Esther Ríos Pedroza

Mtra. Minerva Pérez Tapia

Ing. Alejandro Romo Sánchez

## 15. 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.

**Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan al personal armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

**Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar

**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.

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

**Discriminación contra la Mujer:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**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.

**Norma:** Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma 025).

**Perspectiva de Género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

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

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

**SICAVISP:** Sistema de Capacitación Virtual para los Servidores Públicos de la SFP.

**SUIS:** Sistema Único de Inscripción y Seguimiento a la Capacitación y Certificación para la Igualdad del INMUJERES.

**UEPPCI:** La Unidad de Ética 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.

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

Nombre	Nivel de Representación	Calidad	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	
Ing. Nahúm Román Vargas	N4 Jefatura de Unidad en Oficinas Corporativas	Propietario	
L.I. Pedro García Haro	N4 Jefatura de Unidad en Oficinas Corporativas	Suplente	

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2020

Nombre	Nivel de Representación	Calidad	Firma
Ing. Mauricio Cuellar Ahumada	N5 Subgerencia / Subgerencia de Administración (Administrador)	Propietario	
Lic. Sofía González Medina	N6 Jefatura de Departamento	Propietaria	
Ing. Adrián Gallegos Ríos	N7 Jefatura de Confiabilidad /Jefatura de Turno	Propietario	
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	

## 17. Anexos

Las personas integrantes del CEPCI, debidamente enterados de la información descrita en el presente informe, derivado de la contingencia por la que estamos atravesando actualmente, en referencia al COVID-19, aprueban durante la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI 2021, lo cual quedará asentado en el Acta de la Sesión, a través de la sesión vía remota, el contenido del mismo, así como los siguientes anexos:

1. Anexo 1 "Denuncias presentadas ante el CEPCI del CENACE".
2. Anexo 2 "Número de denuncias concluidas con recomendación y seguimiento"
3. Anexo 3 "Indicadores de evaluación para el cumplimiento del PAT del CEPCI 2020".
4. Anexo 4 "Capacitación en materia de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Intereses en el CENACE durante el 2020".
5. Anexo 5 "Difusión en materia de Ética, Integridad, Prevención de Conflictos de Intereses, Igualdad y No discriminación en el CENACE durante el 2020".
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 2020."
7. Anexo 7 "Acciones de mejora en las unidades administrativas"