

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2024

Comité de Ética

Comisión Nacional de Vivienda



2C24
AÑO DE
Felipe Carrillo
PUERTO

BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO,
REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR
DEL MAYAB

Signatures in blue and purple ink are visible on the right side of the page, overlapping the red background area. The signatures include: 'F', 'Cuitio', 'J', 'M', 'X', 'D', 'H', 'X', 'D', and 'M'.



Contenido

1. Presentación	3
Objetivo Principal	3
Rol del Comité.....	3
Fomento de un Ambiente Laboral Digno	3
Importancia Estratégica del Comité	4
2. Normativa aplicable	5
3. Programa Anual de Trabajo 2024 (PAT 2024)	6
4. Personas servidoras públicas capacitadas	24
5. Denuncias, Asuntos sometidos a Mediación y Recomendaciones Emitidas	
25	
6. Conductas que se hayan identificado como riesgos éticos	26
7. Resultados del sondeo de percepción.....	28
8. Número de peticiones ciudadanas en materia de ética recibidas	29
9. Buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos	30
10. Acciones de Mejora.....	31

Cutis

Nota

J. J.



1. Presentación

El Comité de Ética de la Comisión Nacional de Vivienda (CE) es un órgano colegiado integrado por servidoras y servidores públicos de diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización. Su conformación garantiza la representación de diversas perspectivas y experiencias laborales, lo que fortalece su capacidad de acción en la promoción de la ética y la integridad pública en la institución.

Objetivo Principal

El objetivo principal del Comité es fomentar una cultura organizacional basada en los valores éticos y en el respeto a los principios de integridad, honestidad y transparencia en todas las actividades de la Institución.

Rol del Comité

El Comité no solo actúa como un organismo que promueve buenas prácticas, sino también como un mediador en la resolución de conflictos éticos dentro del entorno laboral. Esto incluye:

- La sensibilización y capacitación del personal en temas éticos, normativos y de conducta.
- El monitoreo de la conducta institucional, asegurando que las decisiones y acciones de la Conavi se alineen con los principios de integridad.
- La revisión y actualización de los códigos de ética y conducta, adaptándolos a las necesidades y dinámicas de la organización.
- El acompañamiento y asesoramiento a las personas servidoras públicas que enfrentan dilemas éticos en su desempeño laboral.

Fomento de un Ambiente Laboral Digno

El Comité de Ética se compromete a promover un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Para ello, impulsa iniciativas como:



1. **Campañas de sensibilización** sobre el respeto a los derechos humanos y laborales de las personas servidoras públicas.
2. **Implementación de canales de comunicación confidenciales** para reportar conductas contrarias a la ética institucional, como el hostigamiento laboral o el abuso de poder.
3. **Fomento de la participación** de todo el personal en la construcción de un entorno de trabajo digno y armónico.

Importancia Estratégica del Comité

El Comité de Ética no solo actúa como un espacio de análisis y resolución de situaciones que puedan comprometer los valores de la Conavi, sino también como un promotor de buenas prácticas que fomentan un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y comprometido con el bienestar social.

Asimismo, el Comité de Ética no solo impacta en el bienestar de las personas servidoras públicas, sino también en la percepción externa de la Conavi como una institución comprometida con los más altos estándares de integridad y profesionalismo. Esto es fundamental para fortalecer la confianza de la ciudadanía en las acciones y programas que lleva a cabo la Comisión.

En resumen, el Comité de Ética de la Conavi es un pilar fundamental para consolidar una administración pública basada en valores éticos, donde la integridad y el respeto mutuo son ejes centrales de todas las actividades institucionales.



2. Normativa aplicable

- a) Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- b) ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
- c) PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- d) PROTOCOLO de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- e) PROTOCOLO de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias.
- f) Programa Anual de Trabajo de los Comités de Ética, 2024.
- g) Tablero de Control para la Evaluación Anual de los Comités de Ética, 2024.
- h) Criterios para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades del Comité de Ética, 2024



3. Programa Anual de Trabajo 2024 (PAT 2024)

El Programa Anual de Trabajo se aprobó en el primer trimestre de 2024, dentro del término establecido por la normativa aplicable, en ese entendido y a partir de su aprobación en el Comité de Ética se ha trabajado de manera colegiada para dar cumplimiento a su contenido como a continuación se presenta:

Id	Clave	Actividad	Pts de Cumplimiento	Pts Desempeño	Total de Pts
1	1.1.1	Promover y gestionar que los cursos de capacitación o sensibilización provistos por medio del SICAVISP o de otras plataformas sean acreditados por las personas integrantes del Comité de Ética.	0	20	20
2	1.1.2	Promover y gestionar que los cursos de capacitación o sensibilización provistos por medio del SICAVISP o de otras plataformas sean acreditados por las personas servidoras públicas del ente público.	0	11	11
3	1.2.1	Otorgar asesoría y orientación en las materias de ética pública y prevención de los conflictos de intereses y, en caso de recibir consultas sobre esta última materia, remitirlas oportunamente a la UCMAPF.	0	3	3
4	2.1.1	Difundir los pronunciamientos y posicionamientos del ente público en materia de no tolerancia a los actos contrarios a la ética pública, así como los protocolos que rigen la actuación del Comité de Ética.	6	8	14
5	2.1.2	Difundir el Código de Conducta aprobado por el Comité de Ética en 2023.	5	4	9
6	2.1.3	Difundir materiales para promover la ética pública, y la prevención de los conflictos de Intereses.	20	6	26
7	3.1.1	Concluir la atención y registro de las denuncias en rezago.	0	15	15
8	3.1.2	Registrar y atender las denuncias que reciba el Comité de Ética.	0	18	18
9	3.2.1	Realizar acciones de seguimiento a las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de	0	15	15



		Ética respecto de denuncias atendidas en 2019-2024			
10	4.1.1	Incorporar en el SSECCOE el Informe Anual de Actividades 2023.	5	0	5
11	4.1.2	Responder los cuestionarios electrónicos previstos para el Comité de Ética, 2024.	15	0	15
12	4.1.3	Valuar en el SSECCOE las actividades aprobadas en el PAT 2024.	5	0	5
13	4.1.4	Incorporar al SSECCOE el PAT 2024 aprobado.	5	0	5
14	4.1.5	Recopilar e Integrar una carpeta con la información de gestión del Comité de Ética 2019-2024.	10	0	10
15	4.1.6	Actualizar el directorio de integrantes del Comité de Ética.	6	0	6
16	4.1.7	Invitar a responder la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2024).	3	0	3
17	4.1.8	Registrar en el SSECCOE las sesiones realizadas por el Comité de Ética en 2024.	10	0	10
18	5.1.1	Entregar al área responsable del control interno un listado de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, recibidas en el Comité de Ética en 2023.	10	0	10

Lo anterior, en correspondencia con el siguiente desglose trimestral de actividades y su porcentaje de cumplimiento:

ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T1-1	Incorporar en el SSECCOE una evidencia de haber comunicado que el Código de Conducta aprobado por el CE está en proceso de publicación en DOF. [Sólo para los CE que estén en esta situación].	15/01/2024		X	No ha sido posible incorporar en el SSECCOE la evidencia de haber comunicado que el Código de Conducta aprobado por el CE está en proceso de publicación en DOF, derivado de que no se encuentra habilitada la opción.	0%



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T1-2	Difundir el Código de Conducta aprobado o actualizado en 2023.	16/01/2024	X			100%
T1-3	Responder el cuestionario sobre las actividades del CE correspondiente al cuarto trimestre de 2023.	28/01/2024	X		ACOS TÍPICO DE ESTE TIPO DE ACTIVIDADES	100%
T1-4	Difundir materiales sobre el protocolo de discriminación y el micrositio de ética pública.	31/01/2024	X			100%
T1-5	Presentar el IAA del Comité de Ética 2023 a la persona titular del organismo y a la SFP.	31/01/2024	X		REQUERIMENTO DE LA SFP	100%
T1-6	Difundir materiales sobre el compromiso de emplear lenguaje incluyente y no sexista.	02/02/2024	X			100%
T1-7	Responder el cuestionario electrónico de autoevaluación del CE 2023.	04/02/2024	X		REQUERIMENTO DE LA SFP	100%
T1-8	Incorporar en el SSECCOE el IAA 2023.	14/02/2024	X			100%
T1-9	Registrar en el SSECCOE los resultados y evidencias del IAA, 2023.	14/02/2024	X			100%
T1-10	Entregar al área responsable del control interno/OIC un listado de las denuncias por presuntos actos de HAS, recibidas en el CE en 2023.	21/02/2024	X			100%



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T1-11	Difundir Regla de Integridad de "Control Interno".	28/02/2024	X			100%
T1-12	Registrar en el SSECCOE la primera actualización del directorio de integrantes.	29/02/2024	X			100%
T1-13	Difundir materiales sobre el Día Internacional de la Mujer.	08/03/2024	X			100%
T1-14	Difundir materiales sobre el principio de respeto a los derechos humanos, y la obligación de realizar acciones de corresponsabilidad.	29/03/2024	X			100%
T1-15	Validar en el SSECCOE las actividades aprobadas en el PAT del CE 2024.	29/03/2024	X			100%
T1-16	Aprobar el Programa Anual de Trabajo del CE, en la primera sesión ordinaria de 2024.	29/03/2024	X			100%
T1-17	Comunicar a las personas integrantes del CE el calendario para la inscripción a los cursos en materia de ética y de conflictos de intereses que se impartirán por el SICAVISP en el primer semestre 2024.	31/03/2024				100%
T1-18	Difundir a las personas servidoras públicas del ente público el	31/03/2024				100%



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T2-1	<p>calendario para la inscripción a los cursos en materia de ética y de conflictos de intereses que se impartirán por el SICAVISP en el primer semestre 2024.</p> <p>Responder el cuestionario electrónico sobre las actividades realizadas por el CE en el 1er. trimestre de 2024.</p>					
T2-2	<p>Otorgar asesoría y orientación en materia de ética y en caso de recibir consultas sobre conflictos de intereses, remitirlas a la UCMAFP, además de registrar esa información en el cuestionario del primer trimestre.</p>	12/04/2024	X		<p>Se informa que la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública notificó a este Comité de Ética que las actividades de difusión originalmente calendarizadas para los meses de marzo a mayo, no serán evaluadas por esa Unidad o, en su caso, se reprogramarán para fecha posterior a la jornada electoral del 2 de junio. Lo anterior, de conformidad con el oficio circular No. CGCSyVGR/050/2024, y con objeto de evitar incurrir en alguna vulneración a lo establecido en artículo 209 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos</p>	<p>100%</p> <p>NA</p>



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
					Electorales (LGIP), que establece para el Poder Ejecutivo Federal la obligación de suspender las acciones de comunicación, desde el inicio de las campañas electorales federales y hasta la conclusión de la jornada electoral del 2 de junio.	
T2-3	Realizar al menos una acción de difusión en materia de conflicto de intereses, focalizada a las áreas cuyo personal puede tener mayor riesgo al respecto. (Si en el primer trimestre el CE no recibió consultas sobre dicha materia).	15/04/2024	X		<p>Se informa que la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública notificó a este Comité de Ética que las actividades de difusión originalmente calendarizadas para los meses de marzo a mayo, no serán evaluadas por esa Unidad o, en su caso, se reprogramarán para fecha posterior a la jornada electoral del 2 de junio. Lo anterior, de conformidad con el oficio circular No. CGCSyVGR/050/2024, y con objeto de evitar incurrir en alguna vulneración a lo establecido en artículo 209 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIP), que establece para el Poder Ejecutivo Federal la obligación de suspender las acciones de comunicación, desde</p>	NA



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T2-4					el inicio de las campañas electorales federales y hasta la conclusión de la jornada electoral del 2 de junio.	
	Incorporar al SSECCOE el PAT 2024 aprobado y formalizado por las personas integrantes del CE que participaron en la sesión en que éste fue aprobado.	15/04/2024	X			100%
T2-5	Difundir materiales sobre el Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes.	30/04/2024		X	Se informa que la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública notificó a este Comité de Ética que las actividades de difusión originalmente calendarizadas para los meses de marzo a mayo, no serán evaluadas por esa Unidad o, en su caso, se reprogramarán para fecha posterior a la jornada electoral del 2 de junio. Lo anterior, de conformidad con el oficio circular No. CGCSyVGR/050/2024, y con objeto de evitar incurrir en alguna vulneración a lo establecido en artículo 209 de la Ley General de	NA



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T2-6	Concluir la atención y registro de las denuncias en rezago.	15/05/2024	X		Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIP), que establece para el Poder Ejecutivo Federal la obligación de suspender las acciones de comunicación, desde el inicio de las campañas electorales federales y hasta la conclusión de la jornada electoral del 2 de junio.	100%
T2-7	Difundir el Manual de Atención de Denuncias; b) los Protocolos de actuación (HAS y no discriminación), o c) Existencia del CE, sus atribuciones en materia de denuncias, y datos de contacto. (Exclusivamente para los CE que al 31/12/2023 no recibieron denuncias, o al concluir ese año no tenían ninguna pendiente de concluir).	15/05/2024		X	Se informa que la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública notificó a este Comité de Ética que las actividades de difusión originalmente calendarizadas para los meses de marzo a mayo, no serán evaluadas por esa Unidad o, en su caso, se reprogramarán para fecha posterior a la jornada electoral del 2 de junio. Lo anterior, de conformidad con el oficio circular No. CGCSyVGR/050/2024, y con objeto de evitar incurrir en alguna vulneración a lo establecido en artículo 209 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIP),	NA



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T2-8	Difundir materiales sobre el compromiso de presentar las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscal.	2024-05-17			que establece para el Poder Ejecutivo Federal la obligación de suspender las acciones de comunicación, desde el inicio de las campañas electorales federales y hasta la conclusión de la jornada electoral del 2 de junio.	
T2-9	Recopilar e integrar una carpeta con la información de gestión del Comité de Ética 2019-2024	2024-05-30	X			100%
T2-10	Realizar una primera difusión del Código de Conducta. (En caso que sea solicitado por la UCMAPF).	2024-05-30		X	Se informa que la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública notificó a este Comité de Ética que las actividades de difusión originalmente calendarizadas para los meses de marzo a mayo, no serán evaluadas por esa Unidad o, en su caso, se reprogramarán para fecha posterior a la jornada electoral del 2 de junio. Lo anterior, de conformidad con el oficio circular No. CGCSyVGR/050/2024, y con objeto de evitar	NA



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T2-11	Difundir materiales sobre los principios de honradez y transparencia.	31/05/2024			<p>incurrir en alguna vulneración a lo establecido en artículo 209 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGipe), que establece para el Poder Ejecutivo Federal la obligación de suspender las acciones de comunicación, desde el inicio de las campañas electorales federales y hasta la conclusión de la jornada electoral del 2 de junio.</p>	
			X		<p>Se informa que la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública notificó a este Comité de Ética que las actividades de difusión originalmente calendarizadas para los meses de marzo a mayo, no serán evaluadas por esa Unidad o, en su caso, se reprogramarán para fecha posterior a la jornada electoral del 2 de junio. Lo anterior, de conformidad con el oficio circular No. CGCSyVGR/050/2024, y con objeto de evitar incurrir en alguna vulneración a lo establecido en artículo 209 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos</p>	NA



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T2-12	Difundir materiales sobre el principio de imparcialidad y regla de integridad de "Procesos de evaluación".	28/06/2024	X		<p>Electorales (LGIPE), que establece para el Poder Ejecutivo Federal la obligación de suspender las acciones de comunicación, desde el inicio de las campañas electorales federales y hasta la conclusión de la jornada electoral del 2 de junio.</p> <p>Se informa que la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública notificó a este Comité de Ética que las actividades de difusión originalmente calendarizadas para los meses de marzo a mayo, no serán evaluadas por esa Unidad o, en su caso, se reprogramarán para fecha posterior a la jornada electoral del 2 de junio. Lo anterior, de conformidad con el oficio circular No. CGCSyVGR/050/2024, y con objeto de evitar incurrir en alguna vulneración a lo establecido en artículo 209 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), que establece para el Poder Ejecutivo Federal la obligación de suspender las acciones de comunicación, desde</p>	NA



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T2-13	Registrar en el SSECCOE la segunda actualización del directorio de integrantes del CE.	28/06/2024	X		el inicio de las campañas electorales federales y hasta la conclusión de la jornada electoral del 2 de junio.	100%
T3-1	Incorporar en el SSECCOE el acta de la sesión en que se apruebe el PAT del CE 2024.	01/07/2024	X			100%
T3-2	Responder el cuestionario electrónico sobre las actividades realizadas por el CE en el 2do trimestre de 2024.	12/07/2024	X			100%
T3-3	Otorgar asesoría y orientación en materia de ética y en caso de recibir consultas sobre conflictos de intereses, remitirlas a la UCMAPF, además de registrar esa información en el cuestionario del segundo trimestre.	12/07/2024		X	Durante el tercer Trimestre del presente ejercicio fiscal, el Comité de Ética, no recibió asesorías y orientaciones en materia de ética, así como consultas sobre conflictos de intereses. Por lo que no hay información que reportar.	NA
T3-4	Comunicar a las personas integrantes del CE el calendario para la inscripción a los cursos en materia de ética y de conflictos de	31/07/2024	X			100%



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T3-5	intereses que se impartirán por el SICAVISP en el segundo semestre 2024.	31/07/2024	X			100%
T3-6	Difundir a las personas servidoras públicas del ente público el calendario para la inscripción a los cursos en materia de ética y de conflictos de intereses que se impartirán por el SICAVISP en el segundo semestre 2024.	31/07/2024	X			100%
T3-7	Difundir materiales sobre el principio de legalidad y regla de integridad "Licencias, permisos, autorización y concesiones".	30/08/2024	X			100%
T3-8	Difundir materiales sobre la regla de integridad "Recursos humanos" y obligación de promover las directrices del artículo 7 de la LGRA.	30/09/2024	X			100%
T4-1	Responder el cuestionario	15/10/2024	X			100%



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T4-2	electrónico sobre las actividades realizadas por el CE en el 3er trimestre de 2024.					
T4-3	Otorgar asesoría y orientación en materia de ética y en caso de recibir consultas sobre conflictos de intereses, remitirlas a la UCMAPF, además de registrar esa información en el cuestionario del tercer trimestre.	15/10/2024	X		No existieron personas que solicitaran asesoría u orientación en materia de ética	100%
T4-4	Difundir materiales sobre el Día Nacional contra la Discriminación.	18/10/2024	X		EVIDENCIA DE CORREO	100%
T4-5	Registrar en el SSECCOE la tercera actualización del directorio de integrantes del CE.	31/10/2024		X	Derivado del cambio de administración, se ha imposibilitado la adecuada actualización del directorio, esto derivado de las altas y bajas del personal, así como nombramientos y designaciones de los miembros.	0%
	Incorporar al SSECCOE una evidencia de la primera invitación realizada para que el personal del ente público conteste la ECCO 2024	31/10/2024	X		EVIDENCIA DE CORREO "Así mismo hacemos de tu conocimiento que la calificación del análisis 2019 – 2023 realizado como estrategia implementada para la ECCO 2024 en virtud de que no se realizó la encuesta correspondiente, es: COMISIÓN NACIONAL DE VIVIENDA	100%



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T4-6	Incorporar al SSECCOE una evidencia de la segunda invitación realizada para que el personal del ente público conteste la ECCO 2024	31/10/2024	X		<p>Calificación final: 95</p> <p>Estas encuestas tuvieron como objetivo conocer la percepción de las personas servidoras públicas sobre el ambiente laboral en la Administración Pública Federal."</p>	
T4-7	Difundir materiales sobre el principio de respeto a derechos humanos y prevención de la discriminación.	31/10/2024	X		<p>EVIDENCIA DE CORREO "Así mismo hacemos de tu conocimiento que la calificación del análisis 2019 – 2023 realizado como estrategia implementada para la ECCO 2024 en virtud de que no se realizó la encuesta correspondiente, es:</p> <p>COMISIÓN NACIONAL DE VIVIENDA</p> <p>Calificación final: 95</p> <p>Estas encuestas tuvieron como objetivo conocer la percepción de las personas servidoras públicas sobre el ambiente laboral en la Administración Pública Federal."</p>	100%
T4-8	Difundir materiales sobre el Día Internacional de la Eliminación de la	25/11/2024	X			100%



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
T4-9	Violencia contra la Mujer.					
T4-9	Difundir los pronunciamientos y posicionamientos del ente público, así como los protocolos que rigen la actuación del Comité de Ética.	29/11/2024	X			100%
T4-10	Difundir el Código de Conducta aprobado por el Comité de Ética en 2023.	29/11/2024	X			100%
T4-11	Realizar acciones de seguimiento a las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética respecto de denuncias atendidas en 2019-2024.	29/11/2024	X		NO SE PRESENTARON DENUNCIAS EN EL PERÍODO REPORTADO	100%
T4-12	Difundir materiales sobre el principio de respeto a derechos humanos y prevención de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.	29/11/2024	X			100%
T4-13	Realizar dos o más acciones de difusión, dirigidas a todo el personal del ente público, sobre: a) Manual	13/12/2024	X			100%



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
	de Atención de Denuncias b] Protocolos de actuación [HAS y no discriminación] c) Existencia del CE, sus atribuciones en materia de atención de denuncias, y sus datos de contacto, si al 31/12/2023 no recibió denuncias, o no tenía ninguna pendiente de concluir y por tanto, no fue aplicable dar seguimiento.					
T4-14	Registrar y atender las denuncias que reciba el CE.	15/12/2024	X		NO SE PRESENTARON DENUNCIAS EN EL PERÍODO REPORTADO	100%
T4-15	Registrar en el SSECCOE las sesiones realizadas por el CE en 2024.	15/12/2024		X	Está por celebrarse la cuarta sesión ordinaria el 18 de diciembre 2024, por lo que está pendiente su carga en el sistema	75%
T4-16	Difundir materiales sobre el valor de cuidado del entorno cultural y ecológico y regla de integridad "Administración de bienes muebles e inmuebles".	20/12/2024	X			100%
T4-17	Aprobar el IAA 2024 en la última sesión ordinaria de este año.	31/12/2024		X	Está por celebrarse la cuarta sesión ordinaria el 18 de diciembre 2024, por lo que está	NA



ID	ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA	SE ATENDIÓ	NO SE ATENDIÓ	JUSTIFICACIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
					pendiente aprobación.	su

* Cabe mencionar que, de conformidad con la evidencia recabada, fue que se contestó a los puntos señalados en el presente cuadro.



4. Personas servidoras públicas capacitadas

La capacitación de las personas servidoras públicas en materia de ética es fundamental para fortalecer una administración pública responsable, transparente y alineada con los principios de integridad. Este esfuerzo busca no solo el cumplimiento normativo, sino también la creación de una cultura organizacional en la que prevalezca la conducta ética y el compromiso con el interés público. Esto de conformidad con el Anexo 2 de los Criterios para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades del Comité de Ética, 2024, así como, del Programa Anual de Trabajo 2024 elaborado por la Comisión Nacional de Vivienda.

A continuación, se presentan los datos globales de la cantidad de personas servidoras públicas que acreditaron cursos en materia de ética durante 2024 considerando que en este total, participaron todas las personas que conforman este Comité de Ética de la Comisión Nacional de Vivienda:

Informe Anual de Actividades (IAA). 2024

Anexo: 2a Número de personas servidores públicas de la Comisión Nacional de Vivienda que acreditaron cursos relacionados en el año 2004.

Actividad: 1.1.2.

Número de personas servidoras públicas ^a que acreditaron el curso ^b de:								
Trimestre	Ética en la Administración Pública Federal (SICAVISP)	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público (SICAVISP)	Responsabilidades Administrativas de las personas servidoras públicas (SICAVISP)	Enfoque de derechos humanos en el servicio público (SICAVISP)	Ética en la Administración Pública Federal (UNAM)	Prevención de Delitos Electorales y responsabilidades Administrativas (SICAVISP u otra plataforma)	Inducción a la perspectiva de género en la Administración Pública Federal (SICAVISP u otra plataforma)	Total
I					2	24		26
II			5		5	31	9	50
III				15				15
IV								0
Total	0	0	5	15	7	55	9	91

²⁾ Incluya a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

¹⁴ Incluye a las personas servidores públicos integrantes del Comité de Ética.

¹⁵ Listado enunciativo de cursos recomendados por la UCMAPF, sin menoscabo de que se reporten otros en materia de ética de otras plataformas en temas de ética pública, incluyendo temáticas de igualdad y no discriminación, respeto a los derechos humanos, prevención del hostigamiento y acoso sexual, austeridad republicana, entre otros.

የዚህ የሚከተሉት ስልክ አንቀጽ ተስፋል ነው፡፡



5. Denuncias, Asuntos sometidos a Mediación y Recomendaciones Emitidas

Se informa que durante el ejercicio 2024 no se han recibido ni presentado denuncias relacionadas con conductas indebidas, conflictos de interés o cualquier otra situación que comprometa la ética e integridad dentro de la institución. Esto refleja un ambiente de trabajo armónico y el compromiso de las personas servidoras públicas con los principios establecidos en el Código de Ética. Sin embargo, se mantiene activo el sistema de recepción de denuncias y se continúa promoviendo su uso en caso de ser necesario, garantizando confidencialidad y atención oportuna.

En relación con los apartados correspondientes a denuncias concluidas por mediación, recomendaciones emitidas y su seguimiento, se informa que, durante el ejercicio fiscal 2024, no se registraron, detectaron ni presentaron denuncias dentro de la institución. Esto incluye la ausencia de reportes de conductas indebidas, conflictos de interés u otros eventos que pudieran haber requerido la intervención del Comité de Ética o la implementación de mecanismos de mediación. Es decir, la inexistencia de denuncias refleja un entorno laboral que promueve el respeto, la ética y la integridad en las interacciones entre las personas servidoras públicas. También destaca el cumplimiento de las normas y políticas establecidas, así como la efectividad de las medidas preventivas implementadas, tales como:

- Capacitación en ética y prevención de conflictos de interés.
- Divulgación del Código de Ética y Conducta.
- Promoción de canales de comunicación y denuncia disponibles.

Asimismo, en lo correspondiente a denuncias en rezago, se informa que no se cuenta con denuncias "en curso" o "en seguimiento", por lo que, como reemplazo a esta actividad, se difundieron a través de correo electrónico los Protocolos de actuación (HAS y no Discriminación) y la Existencia de este órgano colegiado, sus atribuciones en materia de atención de denuncias, y sus datos de contacto.

Entre 2018 y el 15 de mayo de 2024, se concluyeron algunas denuncias a las que fueron emitidas algunas recomendaciones, por lo que se brindó el seguimiento y registro correspondiente dentro del aparto "Denuncias Archivadas", en el SSECCOE.



6. Conductas que se hayan identificado como riesgos éticos

Durante el periodo reportado, se llevó a cabo la implementación del Código de Conducta como una herramienta clave para promover los principios éticos y guiar el comportamiento de las personas servidoras públicas en sus actividades diarias. Este instrumento buscó fortalecer la integridad, la transparencia y el compromiso con el servicio público, estableciendo lineamientos claros sobre lo que se espera en términos de responsabilidad y respeto en el entorno laboral.

La implementación incluyó actividades como la difusión del código entre el personal, con esta acción, se refuerza la cultura organizacional basada en valores y el cumplimiento de los estándares normativos aplicables.

Por otro lado, dentro del Código de Conducta, aprobado en julio de 2023 se consideraron como riesgos éticos los siguientes:

- I. **Personas servidoras públicas vulneradas por un ambiente laboral no adecuado.**
Se vulneran los principios de respeto a los derechos humanos, imparcialidad, eficacia, eficiencia, lealtad, así como los valores de liderazgo, cooperación, y respeto.
- II. **Personas servidoras públicas vulneradas por conductas de hostigamiento y acoso sexual.**
Se vulneran los principios de respeto a los derechos humanos, lealtad, legalidad, así como el valor de respeto.
- III. **Personas servidoras públicas que, desempeñando su trabajo incumplen con los objetivos, responsabilidades y facultades conferidas a su cargo, en detrimento del objetivo y misión institucional.**
Se vulneran los principios de legalidad, lealtad, eficacia, eficiencia, así como los valores de respeto, liderazgo y cooperación.
- IV. **Personas servidoras públicas que han interactuado con sus pares y con sus superiores jerárquicos, sin la disposición, respeto mutuo y cooperación efectiva; así como sin el reconocimiento del trabajo realizado.**
Se vulneran los principios de respeto a los derechos humanos, lealtad e imparcialidad, así como los valores de liderazgo, cooperación y respeto.
- V. **Participantes externos de los programas [prestadores de servicios, entidades ejecutoras, proveedores de servicios, entre otros] desempeñando sus actividades de forma deficiente y/o negligente, en detrimento del patrimonio de la institución y de la población beneficiaria, por la aplicación limitada de mecanismos preventivos y de control sobre su actuación.**



Se pueden vulnerar los principios de legalidad, respeto a los derechos humanos, honradez, lealtad, eficacia, transparencia e imparcialidad, así como los valores de respeto y liderazgo.

Durante el ejercicio 2024, no se detectaron conductas que pudieran considerarse para su integración como riesgos éticos.

Cintia

CF

✓ ✓

Atto



7. Resultados del sondeo de percepción

Mediante oficio circular número CGGEP/UPRH/0008/2024, de fecha 24 de junio de 2024, la Secretaría de la Función Pública informó a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que, derivado de que los períodos de aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) coincidirían con el proceso de entrega-recepción institucional por el término de la administración gubernamental, por única ocasión, no se aplicaría la ECCO para el presente año.

Derivado de lo anterior, se planteó una estrategia alternativa, teniendo como objetivo el reforzamiento de las áreas de oportunidad que no hayan mostrado mejoría durante el periodo 2019-2023, y con ello realizar nuevas Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).

Esta estrategia consistió en la recopilación de los resultados de las ECCO implementadas del 2019 al 2023, para tener una visión general de la evolución de los factores en materia de clima y cultura organizacional; en atención al oficio en comento y su estrategia planteada, se realizó una presentación con la información obtenida durante el periodo referido, así como su carga en el sistema RHNet, misma que se envió a la Secretaría de la Función Pública a través del oficio número QCW.3.1/195/2024. Obteniendo una calificación total de 95 puntos de 100 totales.

El Comité de Ética notificó a las personas servidoras públicas mediante dos correos electrónicos que, dado que la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2024 no fue aplicada, se implementó una estrategia alternativa para evaluar y atender aspectos clave relacionados con el ambiente laboral y la cultura organizacional.

El Comité de Ética continúa trabajando en la implementación y seguimiento de estas medidas, asegurando que la ausencia de la encuesta ECCO no represente un rezago en el monitoreo y fortalecimiento del clima y la cultura organizacional.



8. Número de peticiones ciudadanas en materia de ética recibidas

Durante el periodo reportado, no se recibieron peticiones, recomendaciones o propuestas de mejora por parte de personas ciudadanas en materia de ética. Este resultado refleja el compromiso de la institución y de su personal con los principios de integridad, responsabilidad y transparencia, establecidos en el Código de Conducta.

El buen actuar de las personas servidoras públicas ha sido fortalecido mediante diversas estrategias implementadas, tales como:

- **Capacitación del personal:** Se solicitó a todo el personal de la institución la participación en los cursos de capacitación en temas de ética pública, prevención de conflictos de interés, entre otros, para promover una cultura laboral basada en valores.
- **Difusión de materiales informativos:** Se distribuyeron guías, infografías y comunicados relacionados con la ética institucional, asegurando que se conozca los derechos y obligaciones de las personas servidoras públicas, generando con ello un ambiente sano y favoreciendo al clima y cultura organizacional.

Este panorama evidencia la eficacia de las acciones preventivas y la disposición de la institución para mantener estándares éticos elevados en el servicio público, asegurando un trato justo, respetuoso y profesional hacia la ciudadanía.



9. Buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos

Para el periodo 2024, el Comité de Ética de la Comisión Nacional de Vivienda no se inscribió a las acciones de buenas prácticas, por lo que no hay algún reconocimiento por parte de la Secretaría de la Función Pública para este Comité de Ética en el presente año.

Sin embargo, el Comité de Ética ha seguido alimentando las buenas prácticas implementadas desde el 2022 y 2023, dirigidas a fortalecer la integridad al interior de los entes públicos, consolidando una cultura organizacional basada en valores éticos y de transparencia. Entre las acciones más destacadas se encuentran:

1. Difusión del Código de Conducta: Se remitió vía correo electrónico el Código de Conducta a todas las personas servidoras públicas de la Conavi, esto para asegurar que todo el personal conociera los principios y lineamientos establecidos en el Código, así como sus implicaciones en el desempeño laboral.
2. Capacitación: Se solicitó a las personas servidoras públicas a participar en cursos especializados en temas como ética pública, prevención de conflictos de interés y principios de integridad, garantizando que las personas servidoras públicas tuvieran herramientas para actuar conforme a los valores institucionales.
3. Espacios de diálogo y reflexión: Se organizaron sesiones en las que se discutieron casos y situaciones reales relacionadas con dilemas éticos, fomentando la participación del personal y el aprendizaje colaborativo.
4. Materiales de sensibilización: Se difundieron mediante correo electrónico y en el mural de cada piso de la Comisión trípticos, folletos y boletines enfocados en reforzar los valores de la integridad y la ética en el servicio público. Asimismo, se creó dentro de la plataforma institucional "INTRANET" un apartado con los documentos del Comité de Ética, buenas prácticas, directorio, entre otras, esto con el fin de que las personas servidoras públicas tengan un fácil acceso a la información relacionada con el Comité de Ética, así como, a la información de sensibilización remitida vía correo electrónico.
5. Mecanismos de denuncia y orientación: Se promovió el uso de canales confidenciales para la denuncia de posibles irregularidades y, se difundió el nombre de las personas asesoras.

Estas acciones han demostrado ser efectivas para fortalecer los principios de integridad y fomentar un ambiente laboral basado en el respeto, la transparencia y la rendición de cuentas, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al reforzamiento de la confianza ciudadana en el servicio público.



10. Acciones de Mejora

Derivado de que durante el presente año no se recibieron denuncias ante este Comité de Ética, así como no hubo identificación de conductas que pudieran considerarse como riesgos éticos y tampoco se presentaron peticiones ciudadanas en materia de ética, no se propusieron acciones de mejora para el funcionamiento de este Comité ni en alguna de las unidades administrativas de la Comisión Nacional de Vivienda.

Cintia

José

D

Alejandra

Ana


FIRMAS DE APROBACIÓN DEL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2024

No.	Nombre y Cargo dentro del Comité	Cargo en la Institución
1	Licda. Julietta Cortés Fragoso Presidenta Propietaria	Subdirectora General de Administración y Financiamiento
2	Secretaría Ejecutiva Propietaria	
3	Julio Andrés Velasco Garfias Secretario Ejecutivo Suplente	Jefe de Departamento de Procesos de Nómina
4	Ing. Arq. Raúl Herrera Herrera Representante del nivel de Subdirección General Propietario	Subdirector General de Operación y Seguimiento
5	Licda. Mayra Elizabeth Samperio Sánchez Representante del nivel de Director de Área Propietaria	Directora de Procedimientos Jurídicos y Transparencia
6	Licda. Ligia Oliva Torres Garnica Representante del nivel de Subdirector de Área Propietaria	Subdirectora de Programación y Presupuesto
7	Ing. César Rodolfo Vélez Reyes Representante del nivel de Subdirector de Área Propietario	Subdirector de Sistemas
8	Lic. Hipólito Benítez Hernández Representante del nivel de Jefe de Departamento Propietario	Jefe de Departamento de Administración e Integración de Expedientes
9	Ing. Alfredo Leal López Representante del nivel de Jefe de Departamento Suplente	Jefe de Departamento de Medición de Emisiones y Ecotecnologías para la Vivienda



FIRMAS DE APROBACIÓN DEL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2024

No.	Nombre y Cargo dentro del Comité	Cargo en la Institución
10	<u>Isabel Cristina Cortes Martínez</u> Representante del nivel de Enlace Propietaria	Enlace de Apoyo Administrativo
11	<u>Mtra. Vianey Fabiola Lozano Rangel</u> Representante del Órgano Interno de Control Propietaria	Oficina de Representación de la Secretaría de la Función Pública en la Conavi
12	<u>Licda. Karla Beatriz Balderas Landeros</u> Representante del Órgano Interno de Control Suplente	Oficina de Representación de la Secretaría de la Función Pública en la Conavi
13	Secretaria Técnica Propietaria	
14	<u>Licda. María Alejandra González Rangel</u> Secretario Técnico Suplente	Subdirectora de Integración de Información para Procesos de Financiamiento y Subsidios