

**INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE ÉTICA Y  
PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS**

**FIDEICOMISO PARA LA CINETECA NACIONAL**

**2016**

## **Introducción**

En el presente documento encontrará las actividades realizadas durante el periodo enero-diciembre 2016, del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, alineados a los objetivos, logros y resultados del Plan de Trabajo 2016 del CEPCI del Fideicomiso para la Cineteca Nacional, así como el Impacto del Código de Ética y Código de Conducta Institucional.

## NOTA INFORMATIVA

### DESARROLLO DE ACTIVIDADES

1. Con fecha 31 de marzo de 2016, durante la "Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés", se aprobó a los nuevos integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI), así como "Bases para la Organización y Funcionamiento del CEPCI del Fideicomiso para la Cineteca Nacional" y plan de trabajo 2016.
2. Con fecha 22 de abril de 2016, se aprobó el "Acuerdo para la conformación de los Indicadores que servirán como herramienta de medición para calcular el impacto del Código de Conducta en la Institución, basadas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional".
3. Con fecha 30 de junio de 2016, durante la "Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés" se aprobó el "Procedimiento y Protocolo para someter quejas y denuncias ante dicho Comité por incumplimiento del Código de Ética y Condigo de Conducta Institucional", el cual contiene una cláusula de confidencialidad para garantizar el manejo seguro de la información. Así mismo, se aprobó en la actualización y armonización del Código de Conducta del Fideicomiso para la Cineteca Nacional, contenido en un lenguaje claro e incluyente.
4. Mediante correo electrónico de fecha 9 de septiembre de 2016, junto con el recibo de nómina de la primer quincena del mes de septiembre del año en curso, se difundió el "NUEVO CODIGO DE CONDUCTA DEL FIDEICOMISO PARA LA CINETECA NACIONAL", así como su ubicación en la intranet y página institucional.

<http://www.cinetecanacional.net/docs/normateca/codigodeconductaficine2016.pdf>

<http://intranet.cinetecanacional.net/docs/codigodeconductaficine2016.pdf>

5. Con fecha 27 de octubre del 2016, se hizo del conocimiento del personal mediante correo electrónico, el "Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso Sexual" y el "Protocolo y Seguimiento de Quejas y Denuncias del Fideicomiso para la Cineteca Nacional", así como su ubicación en la intranet:

<http://intranet.cinetecanacional.net/docs/quejas-denuncias-ficine2016.pdf>

Adicionalmente, se invitó a las y los servidores públicos a utilizar el nuevo buzón del Comité de Ética [comitedeetica@cinetecanacional.net](mailto:comitedeetica@cinetecanacional.net)

6. Con fecha 29 de noviembre del 2016, se hizo del conocimiento del personal del Fideicomiso el "**PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL EN EL FIDEICOMISO PARA LA CINETECA NACIONAL**", así como su ubicación en la intranet:

<http://intranet.cinetecanacional.net/index.php/795-acoso>

## Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

### Informe Anual de Actividades

#### Objetivo:

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) deberá contar con un Código de Conducta que oriente y de certeza plena a sus servidores públicos.

#### Meta:

Actualizar el 100% del Código de Conducta de acuerdo a los lineamientos publicados por la Secretaría de la Función Pública y el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.

Logro: Actualización y Armonización del Código de Conducta del Fideicomiso para la Cineteca Nacional.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Elaborar la propuesta de Código de conducta y de certeza a sus servidores públicos sobre el comportamiento ético que deberá sujetarse a su quehacer cotidiano, que prevengan conflictos de intereses, y que delimite su actuación en situaciones que puedan presentar conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y cumplimiento de los planes y programas de la dependencia o entidad a la que perteneces, así como las áreas y procesos y procesos que involucren riesgos de posibles actos corrupción.	Actualizar el 100% del Código de Conducta de acuerdo a los lineamientos publicados por la Secretaría de la Función Pública y el Comité de Ética.	100

#### Objetivo:

Que los valores y Principios Constitucionales del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta, pasen a formar parte Integral de las vivencias cotidianas de cada servidor público en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.

#### Meta:

Llegar al 100 % del personal los Principios y valores contenidos dentro del Código de Conducta por medio de campañas en carteles, recibos y trípticos. En caso particulares entregando oficios con manuales.

#### Logro

Se llegó al 100% del personal difundiendo los Principios y valores contenidos dentro del Código de Conducta por medio de campañas con correos masivos, recibos de nómina y dentro del portal de intranet de la Institución.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Difundir y Capacitar a los Servidores Públicos acerca de los Principios y Valores.	Mediante correo electrónico de fecha 9 de septiembre, junto con el recibo de nómina de la primer quincena del mes de septiembre del año en 2016, se difundió y se dio a conocer el "NUEVO CODIGO DE CONDUCTA DEL FIDEICOMISO PARA LA CINETECA NACIONAL", así como su ubicación en la intranet y página institucional página institucional. <a href="http://intranet.cinetecanacional.net/docs/codigodeconductaficine2016.pdf">http://intranet.cinetecanacional.net/docs/codigodeconductaficine2016.pdf</a> <a href="http://www.cinetecanacional.net/docs/normateca/codigodeconductaficine2016.pdf">http://www.cinetecanacional.net/docs/normateca/codigodeconductaficine2016.pdf</a>	100

- Objetivo:** Que los servidores públicos de la Dependencia o Entidad conozcan y comprendan el alcance de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.
- Meta:** Mostrar con ejemplos palpables de los resultados que se pueden obtener de la aplicación de los principios y valores del Código de Conducta del FICINE.
- Logro:** Se permeó en el ánimo de los servidores públicos la importancia, contenido y alcance de las Reglas de Integridad.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Lanzamiento de una campaña de comunicación social que busque ejemplificar y presentar, de manera gráfica, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública. Lo anterior a través de banners, videos, talleres o manuales ilustrativos. La difusión de estas reglas deben ir constantes y permanentes. Podría nutrirse a través de acciones o casos vivenciales de cada miembro de la Dependencia o Entidad.	Que el personal tuviera facilidad de acceso al Código de Conducta Institucional.	80

- Objetivo:** Establecer con claridad que se espera del CEPCI.
- Meta:** Otorgar certeza a cada uno de los integrantes del CEPCI, así como a todo el personal de cuál es su función y forma de trabajo.
- Logro:** Aprobación de las Bases para la Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Elaborar un manual en el que se establezcan que cada uno de los miembros del Comité, en el desarrollo de sus funciones y en el conocimiento de sus asuntos tratados en las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité, así como en la sesiones del Subcomité o comisiones permanente o temporales, deberán actuar con reserva y discreción, y ajustar sus determinaciones a criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, ética e integridad.	Especificación de los mecanismos de acción para la organización y el buen funcionamiento del CEPCI del Fideicomiso para la Cineteca Nacional.	100

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

Informe Anual de Actividades

- Objetivo:** Tener claridad de los casos específicos en que se crearán y establecerán los Subcomités o comisiones permanentes o temporales a que se refiera el acuerdo Sexto, punto 4 párrafo catorce, de los Lineamientos.
- Meta:** Contar con una normatividad adecuada, con procesos definidos que permitan la creación de subcomités o comisiones.
- Logro:** Aprobación de las Bases para la Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Elaborar reglas que revelan lo relativo a la justificación de la creación de los Subcomités o Comisiones Permanentes o Temporales; deberán elaborar lo relativo al objetivo, razón de ser y términos, en que dicho subcomité o comisiones permanentes o temporales, elaborarán un plan de trabajo, informe de actividades y resultado a presentar al CEPCI.	Especificación de los mecanismos de acción para la organización y el buen funcionamiento del CEPCI del Fideicomiso para la Cineteca Nacional.	100

- Objetivo:** Dar certeza y claridad sobre los procedimientos establecidos para regular las nominaciones y elecciones de los miembros que conformarán el CEPCI.
- Meta:** Transparentar los procesos de renovación del CEPCI del FICINE.
- Logro:** Transparentar los procesos de renovación del CEPCI del FICINE por medio de las Bases de Organización y Funcionamiento del Comité de Ética.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Emisión de los términos y condiciones en los que se desarrollan las votaciones bianuales con motivo de la renovación de los miembros del Comité.	Especificación de los mecanismos de acción para la organización y el buen funcionamiento del CEPCI del Fideicomiso para la Cineteca Nacional.	100

- Objetivo:** Dar a conocer los requisitos que requiere el servidor público para poder contender en un puesto dentro del CEPCI.
- Meta:** Difundir a través de imágenes didácticas y accesibles, los registros que deben cubrir los servidores públicos para ser postulados como integrantes del CEPCI.
- Logro:** Se encuentra en proceso.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Elaboración de infografía de difusión interna en la que se expliquen las características mínimas a tener para poder ser considerado como candidato.		

**Objetivo:** Definir bases claras a partir de las cuales se podrán determinar un incumplimiento por parte de los miembros del CEPCI.

**Meta:** Otorgar certeza a de los procedimientos de recepción de quejas y seguimientos para vista del Órgano Interno de Control del FICINE.

**Logro:** Se aprobó el "Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad y el Código de Conducta del Fideicomiso para la Cineteca Nacional"

Actividad	Logro	Autoevaluación
Establecer un Acuerdo que regule: el procedimiento de recepción atención del incumplimiento al Código de Conducta; los Casos y supuestos específicos que podrían derivar en algún incumplimiento; prever de manera concreta y exhaustiva, los supuestos que en algún incumplimiento podría derivar en una responsabilidad administrativa, y establecer el procedimiento a seguir para dar vista al Órgano Interno de Control de la Dependencia o Entidad correspondiente. En caso de interpretación o duda, deberá consultar a la UEEPSI, quien emitirá una recomendación.	En la 2da. Sesión Ordinaria del CEPCI del Fideicomiso para la Cineteca Nacional se aprobó el como "Protocolo y seguimiento de Quejas y Denuncias del Fideicomiso para la Cineteca Nacional", del cual se hizo del conocimiento de todo el personal del Fideicomiso para la Cineteca Nacional.	100

**Objetivo:** Elaborar un Acuerdo en que se regule el proceso de alta, suplencia o remoción de los miembros del CEPCI.

**Meta:** Consagrar el procedimiento establecido en las bases de integración.

**Logro:** Se especificaron en las bases para el funcionamiento y organización del CEPCI del Fideicomiso para la Cineteca Nacional.

Actividad	Logro	Autoevaluación
En dicho Acuerdo deberá plasmarse, de manera clara y concreta, los términos y procedimientos a seguir a efectos de determinar la incorporación, suplencia o remoción de algún integrante del Comité. De igual forma deberá abordarse el tema de la audiencia a la parte afectada, para el caso de la remoción por posible responsabilidad administrativa o incumplimiento.	Claridad en los procedimientos para determinar la incorporación, suplencia o remoción de los Integrantes del CEPCI del Fideicomiso para la Cineteca Nacional.	100

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

Informe Anual de Actividades

**Objetivo:** Identificar posibles áreas o unidades en las que se requerirá realizar mayores acciones de difusión por parte del Comité.

**Meta:** Asegurar la difusión de los principios y valores entre los servidores públicos que manejan recursos financieros y/o contratación de servicios.

**Logro:** Se difundió entre todos los trabajadores los principios y valores del Código de Conducta por medio de inscripción en los recibos de nómina.

	Actividad	Logro	Autoevaluación
	Elaborar un diagnóstico por área o unidad en la que se identifica las principales áreas de riesgo de corrupción y las medidas a implementarse por parte del Comité para delimitar la actuación de los servidores públicos en situaciones de riesgo en el ejercicio de sus tareas, funciones o actividades.	Permear en el ánimo de los trabajadores el sentido de ejercicio del servicio público (Mediante Capacitación).	100

**Objetivo:** Vigilar de manera constante el cumplimiento del Código de Ética, a las Reglas de integridad y al Código de Conducta.

**Meta:** Consagrar las acciones de mejora establecidas en el Registro de Prácticas de Transformación que deriva de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

**Logro:** Se identificó a los grupos de personal que deberá ser sujeto de capacitación en temas de Ética y Conflicto de Interés.



Actividad	Logro	Autoevaluación
Implementar encuestas de opinión sobre la percepción de cumplimientos del Código de Ética y de las Reglas de Integridad en la Dependencia o Entidad correspondiente. Revisar y, en su caso, formular observaciones y recomendaciones del Comité de Control y Desempeño Institucional, para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias a lo previsto en la normatividad a las que se refiere este numeral.	Se aplicó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, conteniendo reactivos que se relacionan con el tema aludido.	100

Objetivo: Elaborar y mantener actualizado el Código de Conducta de la Dependencia o Entidad Correspondiente.  
 Meta: Contar con un Código de Conducta adecuado a las necesidades y condiciones reales del FICINE.  
 Logro: Se actualizó el Código de Conducta del Fideicomiso para la Cineteca Nacional.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Realizar revisiones semestrales al contenido integral al código de Conducta a efecto de mantener actualizado con la legislación aplicable o con la realidad de la Dependencia o Entidad al que corresponda.	Se realizó la revisión correspondiente del Código de Conducta a fin de actualizarlo según las necesidades del FICINE, con el propósito de ser una guía relevante que permita a las y los servidores públicos conocer de manera detallada los principios que deben observar en el marco de su actuación.	100

Objetivo: Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con el Código de Conducta.

Meta: Brindar atención personalizada a todos los servidores públicos del FICINE en un horario definido

Logro: Los servidores públicos integrantes de dicho Comité estuvieron durante la jornada laboral abiertos a recibir cualquier inquietud por parte de los trabajadores tanto en oficina, como por medios electrónicos

Actividad	Logro	Autoevaluación
Emitir una comunicación que establezca el lugar, horario y función que estará disponible para consultar o asesoría relativa al Código de Conducta.	Se conformó un correo electrónico exclusivo para atender al personal.	100

- Objetivo:** Regular el proceso específico que se seguirá en caso de las quejas o denuncias.
- Meta:** Alentar al personal al uso del buzón de, quejas y sugerencias del FICINE.
- Logro:** Se creó la cuenta específica "comitedeetica@cinetecanacional.net". Adicionalmente, se aprobó el "Protocolo para Atender Quejas y Denuncias por Incumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta".

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

Informe Anual de Actividades

- Objetivo:** Regular el proceso específico que se seguirá en caso de las quejas o denuncias.
- Meta:** Alentar al personal al uso del buzón de, quejas y sugerencias del FICINE.
- Logro:** Se creó la cuenta específica "comitedeetica@cinetecanacional.net". Adicionalmente, se aprobó el "Protocolo para Atender Quejas y Denuncias por Incumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta".

Actividad	Logro	Autoevaluación
Emisión de Acuerdo que establezca de manera precisa el procedimiento a seguir en el caso de las quejas o denuncias. Dicho procedimiento deberá considerar lo ya establecido en los Lineamientos o lo que, en su caso, establezca la UEEPCI.	Se hizo del conocimiento de todo el personal mediante correo electrónico el "Protocolo y seguimiento de Quejas y Denuncias del Fideicomiso para la Cineteca Nacional", así como su ubicación en la intranet, del mismo modo se invitó a utilizar el buzón de comitedeetica@cinetecanacional.net	100

- Objetivo:** Fomentar acciones permanentes en materia de respeto a los derechos humanos, prevención a la discriminación e igualdad de género.
- Meta:** Dar continuidad con la Capacitación en materia de "No discriminación" y "Equidad y Género".
- Logro:** Se capacitó al personal en materia de "Desarrollo de Habilidades de Servicio al Cliente", Aprovechamiento del Conflicto y Manejo de Estrés".

Actividad	Logro	Autoevaluación
Mantener contacto con el área especializada en el tema a efectos de poder acceder a capacitaciones en dichas materias así como difundir, dentro de las Dependencias o entidades, el material que dichas áreas provean en la materia.	Se capacitó al personal que da atención directa al público "Desarrollo de Habilidades de Servicio al Cliente", Aprovechamiento del Conflicto y Manejo de Estrés"; estos contienen el tema de inclusión, equidad y no discriminación.	100

- Objetivo:** Reconocer las buenas prácticas en materia de ética e integridad entre los servidores públicos.
- Meta:** Crear los instrumentos necesarios para reconocer al personal que cumple en forma destacada con los Principios y Valores del Código de Conducta.
- Logro:** Por medio de la libre elección de los miembros del Comité, por parte del personal de FICINE, se consagró el reconocimiento expreso que los mismos trabajadores realizaron al emitir su voto como consecuencia del ejemplo que los candidatos han demostrado en el desempeño de sus funciones.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Otorgamiento de reconocimientos o premios a instituciones, áreas o personas que promuevan acciones o realicen aportaciones en favor de la cultura de la ética y la integridad en la Administración Pública Federal.	Consagración de la confianza depositada por parte de los trabajadores en los miembros electos para integrar el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.	100

Objetivo: Elaboración y Presentación del Informe Anual de Actividades.

Meta: Rendir un informe anual con información veraz y oportuna.

Logro: Se desarrolló en forma veraz y concisa el informe anual.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Elaborar y presentar en el mes de enero al Titular de la Dependencia o Entidad o al órgano de gobierno de las entidades y a la unidad, así como, en su caso, al Comité de Control de Desempeño institucional, durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, el informe respectivo, mismo que deberá apegarse a lo establecido en los Lineamientos.	Se cuenta con un resumen cronológico y detallado del actuar anual del Comité.	100

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

Informe Anual de Actividades

Objetivo: Lograr imparcialidad en las sesiones del CEPCI.

Meta: Establecer de manera detallada y precisa un procedimiento que permita garantizar la aplicación y restricta de la normatividad en caso de presentarse en posible conflicto de interés.

Logro: Se aprobó el "Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Elaborar un acuerdo que prevea e procedimiento a seguir para la denuncia de posibles conflictos de interés personal o de alguno de los demás miembros del Comité.	Se garantizó la imparcialidad y el debido proceso en materia de atención de quejas y denuncias.	100

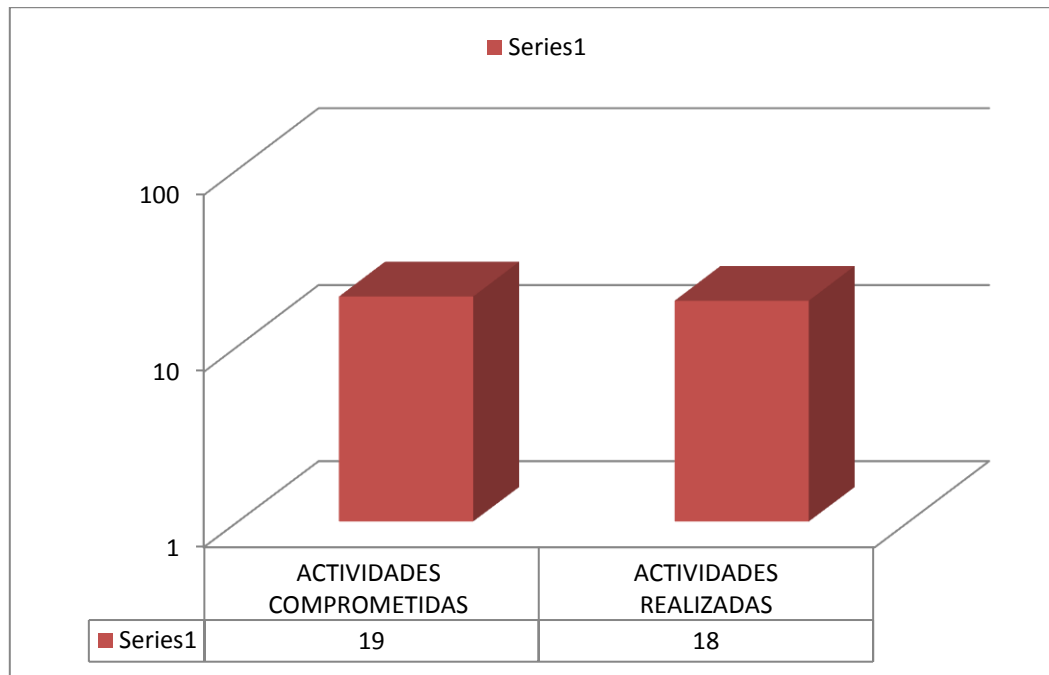
Objetivo: Garantizar el buen uso y manejo de la información.

Meta: Consagrar la seguridad de los datos personales y/o información clasificada en concordancia con la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Logro: Se garantizó el buen uso de la información, por medio del "Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad, y Código de Conducta.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Elaborar un acuerdo de confidencialidad que busque garantizar el buen uso de la información a la que tenga acceso el CEPCI.	Como parte del Procedimiento de Atención de Quejas y Denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, se cuenta con la Cláusula de confidencialidad de manejo de la información.	100

## EFFECTIVIDAD DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO



**IMPACTO DEL CODIGO DE ETICA Y  
CODIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL**

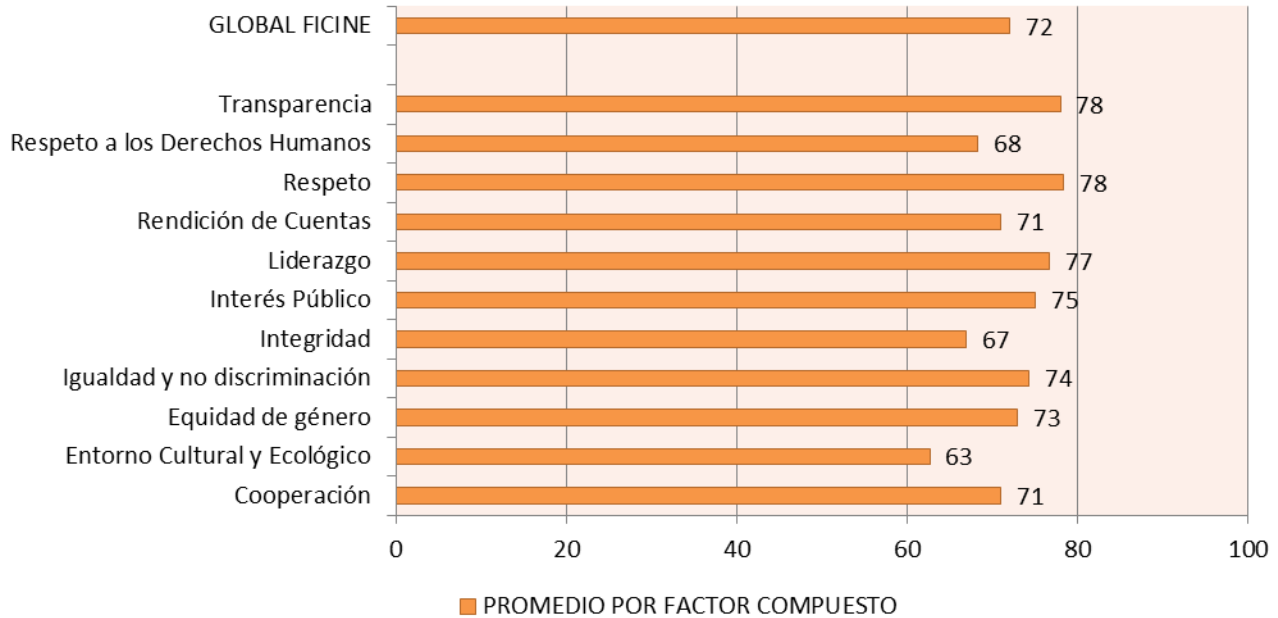
**IMPACTO CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA 2016 DEL FICINE  
ALINEADOS A LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016**

No. FACTOR	NOMBRE	No. REACTIVO	DESCRIPCIÓN DEL REACTIVO	CA LIFICACIÓN	PROMEDIO POR FACTOR	PROMEDIO GLOBAL
RHNET53	Cooperación	134	El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.	<b>76</b>	<b>71</b>	<b>72</b>
RHNET53	Cooperación	135	En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.	<b>72</b>		
RHNET53	Cooperación	136	Me siento parte de un equipo de trabajo.	<b>65</b>		
RHNET54	Entorno Cultural y Ecológico	142	En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.	<b>70</b>	<b>63</b>	
RHNET54	Entorno Cultural y Ecológico	149	En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).	<b>54</b>		
RHNET54	Entorno Cultural y Ecológico	150	La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)	<b>64</b>		
RHNET55	Equidad de género	155	Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.	<b>74</b>	<b>73</b>	
RHNET55	Equidad de género	158	En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.	<b>66</b>		
RHNET55	Equidad de género	159	En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.	<b>74</b>		
RHNET55	Equidad de género	160	En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.	<b>78</b>		
RHNET56	Igualdad y no discriminación	156	Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.	<b>73</b>	<b>74</b>	
RHNET56	Igualdad y no discriminación	157	En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.	<b>71</b>		
RHNET56	Igualdad y no discriminación	161	En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.	<b>80</b>		
RHNET56	Igualdad y no discriminación	162	En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.	<b>73</b>		
RHNET57	Integridad	165	Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	<b>63</b>	<b>67</b>	
RHNET57	Integridad	167	En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.	<b>70</b>		
RHNET57	Integridad	174	Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.	<b>68</b>		

RHNET58	Interés Público	123	Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.	<b>73</b>	<b>75</b>
RHNET58	Interés Público	124	En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.	<b>78</b>	
RHNET58	Interés Público	125	En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	<b>80</b>	
RHNET58	Interés Público	126	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	<b>69</b>	
RHNET59	Liderazgo	163	Conozco el Código de Conducta de mi institución.	<b>84</b>	<b>77</b>
RHNET59	Liderazgo	169	En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.	<b>72</b>	
RHNET59	Liderazgo	173	Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.	<b>74</b>	
RHNET60	Rendición de Cuentas	139	Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	<b>74</b>	<b>71</b>
RHNET60	Rendición de Cuentas	143	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	<b>66</b>	
RHNET60	Rendición de Cuentas	144	Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	<b>73</b>	
RHNET61	Respeto	148	En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.	<b>74</b>	<b>78</b>
RHNET61	Respeto	152	Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	<b>77</b>	
RHNET61	Respeto	153	Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.	<b>84</b>	
RHNET62	Respeto a los Derechos Humanos	164	Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.	<b>72</b>	<b>68</b>
RHNET62	Respeto a los Derechos Humanos	166	En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.	<b>70</b>	
RHNET62	Respeto a los Derechos Humanos	170	En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.	<b>63</b>	
RHNET63	Transparencia	168	En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.	<b>79</b>	<b>78</b>
RHNET63	Transparencia	171	En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	<b>81</b>	
RHNET63	Transparencia	172	Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.	<b>74</b>	



## PROMEDIO POR FACTOR COMPUESTO



### Nota Importante:

Con relación a los Indicadores para medir el impacto del Código de Conducta, durante el ejercicio 2016, la ECCO sufrió un cambio al incluirse a la Nueva Plataforma de RHNET, además de agregar factores compuestos para poder medir el impacto del Código de Ética y Conducta Institucional de cada Entidad, motivo por el cual fueron dichos indicadores los considerados para proyectar el del Fideicomiso para la Cineteca Nacional.

## **QUEJAS Y DENUNCIAS**

Durante el ejercicio 2016, el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés no se tuvo conocimiento de quejas y/o denuncias.