



SHCP

SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DEL SAT
2016

31 de Marzo de 2016



	ÍNDICE	Pág.
I.	Introducción	2
II.	Objetivos	3
III.	Metas	4
IV.	Actividades específicas	6
V.	Indicadores de cumplimiento	7
VI.	Factores de riesgo	8

I. Introducción

El numeral Sexto, inciso b) de 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* (Lineamientos Generales), publicados en el Diario Oficial de la Federación del 20 de agosto de 2015, establece que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) debe elaborar y aprobar, durante el primer trimestre de cada año, su Programa Anual de Trabajo y enviarlo a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (Unidad) de la Secretaría de la Función Pública (SFP) dentro de los veinte días hábiles siguientes a su aprobación.

Igualmente, el inciso e) del mismo numeral, establece que corresponde al CEPCI determinar conforme a los criterios que establezca la Unidad, los indicadores de cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal (Código de Ética) y del Código de Conducta del Servicio de Administración Tributaria (SAT), así como el método que se seguirá para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos y la difusión de los mismos en la página web de la dependencia o entidad.

En atención a lo anterior, el presente documento contiene el Programa Anual de Trabajo 2016 del CEPCI del SAT, en cuyo contenido se establecen objetivos, metas y actividades específicas que se llevarán a cabo durante este año, así como los indicadores de cumplimiento del Código de Ética, del Código de Conducta y el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos por la Institución.

En la primera parte de este documento, se señalan los objetivos, general y específicos, del Programa Anual; en la segunda, se señalan las metas programadas en el período de su vigencia; en la tercera, se especifican las actividades que se desarrollarán, los responsables de su ejecución, así como las fechas de inicio y término; finalmente, en la cuarta parte se detallan los indicadores a través de los cuales se evaluará el cumplimiento del Código de Conducta del SAT y el método a emplear para evaluar los resultados obtenidos.

II. Objetivos

General

- Definir las acciones que favorezcan la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos del Servicio de Administración Tributaria, estableciendo los mecanismos que permitan promover el conocimiento y sensibilización del Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública (Reglas de Integridad) y el Código de Conducta del SAT.

Específicos

- 1) Contar con un Código de Conducta que oriente y de certeza plena a los servidores públicos del SAT.
- 2) 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 del SAT en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.
- 3) Que todos los servidores públicos del SAT conozcan y comprendan el alcance de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.
- 4) Establecer con claridad lo que se espera por parte de los miembros del CEPCI.
- 5) Tener claridad sobre los casos específicos en que se crearán y establecerán los subcomités o comisiones permanentes o temporales a que se refiere el Acuerdo sexto, punto 4, párrafo catorce de los Lineamientos Generales.
- 6) Dar certeza y claridad sobre el procedimiento establecido para regular las nominaciones y elecciones de los miembros que conformarán el CEPCI.
- 7) Dar a conocer los requisitos que requiere el servidor público para poder contender a un puesto dentro del CEPCI.
- 8) Definir bases claras a partir de las cuales se podrá determinar un incumplimiento por parte de los miembros del CEPCI.
- 9) Elaborar un acuerdo en el que se regule el proceso de alta, suplencia o remoción de los miembros del CEPCI.

- 10) Identificar posibles áreas o Unidades en las que se requerirá realizar mayores acciones de difusión por parte del Comité.
- 11) Vigilar de manera constante el cumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
- 12) Elaborar y mantener actualizado el Código de Conducta del SAT.
- 13) Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con el Código de Conducta.
- 14) Regular el proceso específico que se seguirá en el caso de las quejas o denuncias.
- 15) Fomentar acciones permanentes en materia de respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.
- 16) Reconocer las buenas prácticas en materia de ética e integridad entre los servidores públicos.
- 17) Elaboración y presentación de un Informe Anual de Actividades.
- 18) Lograr imparcialidad en las sesiones del CEPCI.
- 19) Garantizar el buen uso y manejo de la información.

III. Metas

- 1) Actualizar el Código de Conducta vigente del SAT para alinearlos al nuevo Código de Ética.
- 2) Difundir, en los diferentes medios de comunicación interna del SAT, el contenido y alcances del Código de Ética, las Reglas de Integridad y Código de Conducta durante 2016.
- 3) Concientizar a los miembros del CEPCI en el conocimiento y actuación de sus funciones.
- 4) Elaborar las Bases para la integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del SAT, en términos de los Lineamientos Generales y los criterios establecidos por la Unidad.
- 5) Establecer el mecanismo para la atención de delaciones (quejas y denuncias).

- 6) Identificar las áreas del SAT con mayor riesgo de corrupción e implementar las medidas para determinar la actuación de los servidores públicos en situaciones específicas.
- 7) Implementar la Encuesta Anual del Conocimiento del Código de Ética y Reglas de Integridad.
- 8) Capacitar a los miembros del CEPCI en asuntos relacionados con el Código de Conducta y respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.
- 9) Capacitar a los servidores públicos activos del SAT en el tutorial del contenido del Código de Conducta del SAT actualizado.
- 10) Elaborar el Informe Anual de Actividades del CEPCI y entregar al Jefe del SAT y titular de la Unidad, así como en su caso al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI), durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente.
- 11) Mantener el porcentaje de cumplimiento del elemento de control 1.1.b de la autoevaluación del Sistema de Control Interno Institucional, con respecto al obtenido en la autoevaluación del periodo anterior:

Nivel:	1. Estratégico	Autoevaluación 2015
Norma general:	1. Ambiente de control	92%
Elemento de control:	b. La institución cuenta con un Comité de Ética formalmente establecido, para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta y temas de integridad.	

- 12) Mantener el porcentaje de cumplimiento del elemento de control 2.1.c de la autoevaluación del Sistema de Control Interno Institucional, con respecto al obtenido en la autoevaluación del periodo anterior:

Nivel:	2. Estratégico	Autoevaluación 2015
Norma general:	1. Ambiente de control	80%
Elemento de control:	c. Se tiene en operación un procedimiento para informar a mandos superiores y al Comité de Ética las denuncias de actos contrarios a la ética y conducta institucional.	

IV. Actividades específicas.

Nombre de la Actividad	Descripción	Objetivos	Fecha de inicio de la actividad	Fecha de conclusión de la actividad	Responsables	Mecanismo de verificación de la actividad	Atención de los objetivos específicos:
1. Código de Conducta del SAT	Actualizar el Código de Conducta del SAT	Alinear el Código de Conducta del SAT a lo establecido en el nuevo Código de Ética	Febrero 2016	Junio 2016	Administración Central del Ciclo de Capital Humano (ACCCH)	Oficio de entrega a la Secretaría de la Función Pública	1 y 12
2. Estrategia de Comunicación Institucional	Elaborar la estrategia de conocimiento y difusión del Código de Ética y Código de Conducta del SAT	Permear los valores institucionales y sensibilizar a la comunidad SAT sobre la actuación ética en el ejercicio de sus funciones	Febrero 2016	Diciembre 2016	Administración Central de Comunicación Institucional (ACCI)	Indicadores de éxito de las campañas publicitarias	2
3. Campaña de difusión de las Reglas de Integridad	Campaña de comunicación que ejemplifique las Reglas de Integridad	Alcanzar la recordación de las Reglas de Integridad por parte de la comunidad SAT	Abril 2016	Diciembre 2016	Administración Central de Comunicación Institucional (ACCI)	Difusión en medios de comunicación interna	3
4. Manual de actuación del Comité	Elaborar el manual de actuación de los miembros del CEPCI	Definir las funciones y criterios con los que cada miembro del CEPCI debe regir su actuar	Febrero 2016	Julio 2016	Administración Central del Ciclo de Capital Humano (ACCCH)	Manual de actuación	4, 8, 9, 18 y 19
5. Bases para la integración, organización y funcionamiento del CEPCI	Establecer las Bases que rijan la actuación del CEPCI	Dar certeza y claridad a las funciones y actuación del CEPCI	Febrero 2016	Marzo 2016	CEPCI	Oficio de entrega a la Secretaría de la Función Pública	5-7 y 9
6. Acuerdo para la atención de delaciones (quejas y denuncias)	Establecer el procedimiento a seguir en el caso de delaciones	Regular el proceso específico para atender delaciones	Abril 2016	Junio 2016	Presidente del CEPCI Secretario Ejecutivo del CEPCI	Oficio de entrega a la Secretaría de la Función Pública	14
7. Diagnóstico de áreas de riesgo	Elaborar un diagnóstico por Administración General que permita identificar las áreas de riesgo de corrupción	Implementar las medidas para delimitar la actuación de los servidores públicos en situación de riesgo	Julio 2016	Octubre 2016	Administración Central de Análisis y Evaluación de Riesgo (ACAER)	Diagnóstico realizado	10
8. Encuesta Anual del Cumplimiento del Código de Ética y Reglas de Integridad	Implementar la encuesta de opinión sobre la percepción del cumplimiento de ambos documentos	Identificar el impacto y recordación de la difusión del Código de Ética y Reglas de Integridad	Octubre 2016	Octubre 2016	Administración Central de Evaluación de Procesos e Información (ACEPI)	Resultados de la encuesta	11
9. Capacitación a los servidores públicos activos	Capacitación en el tutorial del Código de	Reforzar el conocimiento y aplicación del Código	Julio 2016	Diciembre 2016	Administración Central del Ciclo de Capital	Declaración virtual del conocimiento del	13

Nombre de la Actividad	Descripción	Objetivos	Fecha de inicio de la actividad	Fecha de conclusión de la actividad	Responsables	Mecanismo de verificación de la actividad	Atención de los objetivos específicos:
	Conducta actualizado	de Conducta del SAT			Humano (ACCCH)	Código de Conducta	
10. Capacitación en materia de igualdad, no discriminación y derechos de las personas con discapacidad	Solicitar al CONAPRED y al CONADIS, el acceso a capacitación en estos temas	Capacitar a los miembros del CEPCI en temas de prevención de la discriminación	Octubre 2016	Diciembre 2016	Administración Central del Ciclo de Capital Humano (ACCCH)	Constancias emitidas por el CONAPRED y el CONADIS	15
11. Capacitación en materia de igualdad de género	Solicitar al INMUJERES el acceso a capacitación en materia de igualdad de género	Capacitar a los servidores públicos del SAT en materia de igualdad de género, para contribuir en la construcción de una cultura de respeto y de igualdad de oportunidades para todas las personas.	Agosto 2016	Septiembre 2016	Administración Central del Ciclo de Capital Humano (ACCCH)	Constancias emitidas por el INMUJERES	15
12. Otorgamiento de reconocimientos a acciones en favor de la cultura ética y la integridad	Entrega de reconocimientos en materia de ética e integridad	Reconocer las buenas prácticas en materia de ética e integridad entre las instituciones o áreas	Diciembre 2016	Diciembre 2016	Presidente del CEPCI Secretario Ejecutivo del CEPCI	Constancias de reconocimientos	16
13. Informe Anual de Actividades	Elaborar el Informe Anual de Actividades del CEPCI	Presentar al Jefe del SAT y a la UEEPCI, y en su caso al COCODI, el informe de actividades de 2016	Diciembre de 2016	Enero de 2017	Secretario Ejecutivo del CEPCI	Oficio de entrega a la Secretaría de la Función Pública	17

V. Indicadores de cumplimiento

Meta	Indicador	Periodicidad	Fórmula
1	Porcentaje de acciones de difusión del Código de Conducta del SAT y Código de Ética, realizadas durante 2016 en medios de comunicación interna.	Anual	$(\text{Número de acciones de difusión realizadas en 2016} / \text{Número de acciones de difusión programadas en 2016}) \times 100$
2	Porcentaje de acciones de difusión de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, realizadas durante 2016 en medios de comunicación interna.	Anual	$(\text{Número de acciones de difusión realizadas en 2016} / \text{Número de acciones de difusión programadas en 2016}) \times 100$

Meta	Indicador	Periodicidad	Fórmula
3	Porcentaje de servidores públicos activos capacitados en el tutorial del nuevo Código de Conducta a diciembre de 2016.	Anual	$(\text{Número de servidores públicos activos del SAT capacitados} / \text{Número de servidores públicos activos del SAT}) \times 100$
4	Mantenimiento en el porcentaje de cumplimiento del elemento de control 1.1.b de la autoevaluación del Sistema de Control Interno Institucional respecto del periodo anterior.	Anual	$(\text{Porcentaje de cumplimiento del elemento de control 1.1.b en el periodo actual} - \text{Porcentaje de cumplimiento del elemento de control 1.1.b en el periodo anterior}) / \text{Porcentaje de cumplimiento del elemento de control 1.1.b en el periodo anterior} \times 100$
5	Mantenimiento en el porcentaje de cumplimiento del elemento de control 2.1.c de la autoevaluación del Sistema de Control Interno Institucional respecto del periodo anterior.	Anual	$(\text{Porcentaje de cumplimiento del elemento de control 2.1.c en el periodo actual} - \text{Porcentaje de cumplimiento del elemento de control 2.1.c en el periodo anterior}) / \text{Porcentaje de cumplimiento del elemento de control 2.1.c en el periodo anterior} \times 100$

VI. Factores de riesgo

- Un factor de riesgo que puede afectar el cumplimiento de la actividad específica No. 9. “Capacitación a los servidores públicos activos”, es el universo de aproximadamente 37,000 servidores públicos del SAT, lo cual puede impactar en el alcance de participación en el tutorial del Código de Conducta actualizado.
- Que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), no cuenten con la capacidad necesaria para atender los requerimientos de capacitación que se realicen.