



**FUNCIÓN PÚBLICA**

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

# Informe Anual de Actividades 2019

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses**

Enero de 2020



## Directorio

Presidenta	Secretaria Ejecutiva
<b>C. Ana Liza Gómez Torres</b> Titular de la Unidad de Administración y Finanzas	<b>C. Claudia Ruth Flores Zúñiga</b> Directora de Seguimiento y Evaluación
Presidenta Suplente	Secretaria Ejecutiva Suplente
<b>C. Sofía Salgado Remigio</b> Directora General de Recursos Humanos	<b>C. Rosa María Guadalupe Cruz Cruz</b> Subdirectora de Planeación e Institucionalización

Integrantes temporales	
<b>C. Francisco Javier Varela Sandoval</b> Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF Propietario	<b>C. Juan Ángel Rangel Sánchez</b> Director General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal Propietario
<b>C. Juan Gabriel Sánchez Vázquez</b> Subdelegado y Comisario Público Suplente Propietario	<b>C. Xóchitl Escutia Flores</b> Subdirectora de Participación Ciudadana Propietaria
<b>C. Jorge Luis Gortáez Hernández</b> Director de Ingreso y Control de Plazas Propietario	<b>C. Roxana Beatriz Suárez del Solar Covarrubias</b> Analista de Evaluación y Seguimiento Propietaria

Integrantes temporales	
<p><b>C. Juan Delgado Matus</b> Jefe de Departamento de Logística Propietario</p>	<p><b>C Adrián Cervantes Álvarez</b> Auxiliar de Atención a Usuarios(as) Propietario</p>
<p><b>C. Martha Delia Hernández Miguel</b> Secretaria de Titular de Unidad Propietaria</p>	<p><b>C. Jessica Atenea Tlatelpa Medina</b> Auxiliar Administrativa Propietaria</p>
<p><b>C. Fredy Gabriel Meave Galindo</b> Enlace de Relaciones Interinstitucionales de Subsecretaria Suplente</p>	<p><b>C. Jackeline Irene Martínez Ayala</b> Directora de Desarrollo Organizacional de Órganos de Vigilancia y Control Suplente</p>
<p><b>C. Nancy Velázquez Franco</b> Enlace de Servicios Legales Suplente</p>	<p><b>C. Amanda Monsiváis Vázquez</b> Recepcionista Suplente</p>
<p><b>C. Gerardo Velázquez</b> Jefe de Departamento de recursos Financieros Suplente</p>	<p><b>C. María Eugenia Niño Ibarra</b> Secretaria Suplente</p>

Asesores	
<p><b>C. Federico Hidalgo Huchim Gamboa</b> Titular del Órgano Interno de Control</p>	<p><b>C. Luis Antonio García Calderón</b> Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos</p>
<p><b>Ares Nahim Mejía Alcantara</b> Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses</p>	

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

## CONTENIDO

1. Presentación
2. Antecedentes
3. **Informe de actividades**
4. **Conclusiones y recomendaciones**
5. Glosario
6. Hoja de firmas
7. Anexos
  - 7.1 **Informe de resultados**
  - 7.2 **Registro de denuncias**
  - 7.3 **Resultados de los indicadores**



3



## 1. Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) de la Secretaría de la Función Pública, es un órgano colegiado de consulta y asesoría especializada en la aplicación y vigilancia del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y del Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública, mediante la implantación de acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Tiene entre sus funciones presentar en el mes de enero, a la persona Titular de la SFP, a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, y al Comité de Control y Desempeño Institucional, durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades que deberá contener los aspectos establecidos en los Lineamientos Generales.

En ese sentido, el Informe Anual de Actividades (IAA) 2019 contiene:

- El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo;

- El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros afines;
- Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética.
- Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad, y
- Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

Además, se presenta el Registro de denuncias recibidas por el Comité durante 2019, así como el Resultado de los indicadores para evaluar el cumplimiento y la actuación del CEPCI.

Cabe señalar que, la estructura del informe atiende a la Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades 2019 establecida por la Unidad.

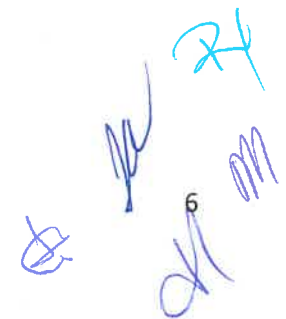
El informe se presentó y aprobó en la Primera Sesión Extraordinaria del Comité, celebrada el 30 de enero de 2020.

## 2. Antecedentes

El 22 de marzo de 2019, en la Segunda Sesión Extraordinaria del CEPCI de esta Secretaría, se aprobó el Programa Anual de Trabajo, el cual constó de quince actividades distribuidas en cinco ejes temáticos: Capacitación, Difusión y divulgación, Mejora de procesos, Atención a denuncias, y Actividades del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI.

En observancia al numeral 6. Principios, Criterios y Funciones, del apartado de las Funciones, inciso e) de los Lineamientos Generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, y con el objetivo de medir y evaluar el resultado obtenido en el ejercicio.

Con fecha 12 de diciembre de 2019, y con base en la oportuna incorporación en el Sistema de Seguimiento, Coordinación y Evaluación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), de las evidencias establecidas en el “Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2019” —Y una vez que se concluyó la etapa de atención a solicitudes de aclaración o corrección—, la UEIPPCI determinó emitir la **Cédula Definitiva de Evaluación del Cumplimiento 2019, misma en la que asigna un total de 90.5 del máximo de 100 puntos lo que ubica al CEPCI de Secretaría de la Función Pública dentro del grupo de cumplimiento excelente.**



### **3. Informe de actividades**

#### **3.1 Resultados alcanzados para dar cumplimiento al PAT 2019**

El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2019 del Comité se compuso de cinco ejes temáticos: Capacitación; Difusión y divulgación; Mejora de procesos; Atención a denuncias; y Actividades del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI, con un total de quince actividades encaminadas a fomentar la ética y la integridad pública en la Secretaría. El resultado y grado de cumplimiento alcanzado en cada actividad se detalla en el Anexo 1.

No obstante, cabe señalar que con fecha 12 de junio, el Órgano Interno de Control de la SFP solicitó mediante oficio, la supresión de dos actividades contempladas en dicho PAT 2019, lo cual quedó asentado en Acuerdo cuarto CEPCI-2SO/2019-04 en el que, se aprobó la cancelación de dos actividades del PAT 2019, quedando éste, con trece actividades.

#### **3.2 Personal capacitado en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses y otros relacionados**

En cumplimiento a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y a su Reglamento; al Acuerdo por el que se emiten las disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos



y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el DOF el 12 de julio 2010 y sus reformas, se impartió capacitación presencial y en línea a todo el personal de la SFP.

El proceso de Detección de Necesidades de Capacitación se llevó a cabo del del 25 de febrero al 1 de marzo, para integrar el Programa Anual de Capacitación 2019: El 100% del personal cursó uno o más de las siguientes acciones de capacitación. Se realizaron 34 acciones de capacitación en las modalidades presencial y en línea, en las siguientes materias: Igualdad de Género; Derechos Humanos (reclusión penitenciaria, salud, género, violencia, medio ambiente y sustentabilidad, así como, diversidad sexual, derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, tolerancia y diversidad de creencias, y otros temas); Discriminación; Ética Pública; Introducción a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; Introducción a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; ¡Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual!; y el curso de Conocer el protocolo para la APF. En estas acciones participaron un total de 1305 mujeres y 1469 hombres.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Las servidoras públicas y los servidores públicos pudieron participar en más de un evento



INFORME DE CAPACITACIÓN 2019						
No.	Nombre del curso	Fechas	Modalidad	Total		Total
				Mujeres	Hombres	
1	Acoso escolar, violencia escolar y en la escuela	11 de noviembre al 07 de diciembre	En línea	2	3	5
2	Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres	19 de agosto al 13 de septiembre	En línea	13	1	14
3	Convivencia escolar desde la perspectiva de los Derechos Humanos	04 de marzo al 27 de mayo	En línea	4	6	10
4	Curso Básico de Derechos Humanos	04 de marzo al 07 de diciembre	En línea	61	67	128
5	Derechos Humanos de las personas en reclusión penitenciaria	04 de marzo al 07 de diciembre	En línea	2	1	3
6	Derechos Humanos de los Pueblos y Comunidades Indígenas	15 de abril al 07 de diciembre	En línea	2	1	3
7	Derechos Humanos y Género	21 de enero al 07 de diciembre	En línea	49	47	96
8	Derechos Humanos y Salud	19 de agosto al 07 de diciembre	En línea	13	25	38
9	Derechos Humanos y Violencia	04 de marzo al 07 de diciembre	En línea	57	45	102
10	Derechos Humanos, medio ambiente y sustentabilidad	25 de mayo al 07 de diciembre	En línea	6	10	16
11	Desplazamiento forzado interno	08 de julio al 07 de diciembre	En línea	5	3	8
12	Diversidad Sexual y Derechos Humanos	11 de noviembre al 07 de diciembre	En línea	3	2	5
13	Introducción a los Derechos Humanos	15 de abril al 07 de diciembre	En línea	13	22	35
14	Justicia Transicional	11 de noviembre al 07 de diciembre	En línea	0	1	1
15	Las empresas bajo el enfoque de los Derechos Humanos	27 de mayo al 07 de diciembre	En línea	7	2	9
16	Libertad de expresión	19 de agosto al 07 de diciembre	En línea	9	18	27
17	Los principios constitucionales de los Derechos Humanos	21 de enero al 07 de diciembre	En línea	56	72	128

Handwritten signatures and initials in blue and green ink, including a large blue signature on the left and several smaller ones on the right.



INFORME CAPACITACIÓN 2019						
No.	Nombre del curso	Fechas	Modalidad	Total		Total
				Mujeres	Hombres	
18	Prevención de la tortura	15 de abril al 07 de diciembre	En línea	4	1	5
19	1,2,3, Por todas las niñas, niños y adolescentes y sus derechos sin discriminación	04 de febrero al 16 de junio	En línea	4	6	10
20	Claves para la atención pública sin discriminación	04 de febrero al 02 de septiembre	En línea	3	8	11
21	Diversidad Sexual, Inclusión y No discriminación	04 de febrero al 18 de septiembre	En línea	5	2	7
22	El ABC de la Igualdad y la No Discriminación	04 de marzo al 20 de octubre	En línea	2	2	4
23	Inclusión y discapacidad	04 de febrero al 16 de junio	En línea	17	33	50
24	Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación	04 de febrero al 16 de junio	En línea	0	4	4
25	Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio	04 de febrero al 16 de junio	En línea	7	8	15
26	Principios de la educación inclusiva	04 de febrero al 16 de junio	En línea	3	1	4
27	Programa de capacitación en Igualdad y No Discriminación	01 de abril al 14 de julio	En línea	2	3	5
28	Tolerancia y Diversidad de creencias	07 al 20 de octubre	En línea	1	1	2
29	Ética Pública	26 de marzo al 04 de diciembre	En línea	40	40	80
30	Introducción a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública	25 de marzo al 14 de noviembre	En línea	19	23	42
31	Introducción a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	19 de marzo al 06 de diciembre	En línea	364	422	786
32	Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados	13 de febrero al 03 de diciembre	En línea	318	365	683
33	Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres	28 de agosto al 09 de octubre	En línea	7	9	16
34	¡Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual! Conoce el protocolo para la APF	22 de julio al 03 de diciembre	En línea	207	215	422
Total				1305	1469	2774

Handwritten signatures and initials in blue and green ink, including a large blue signature on the left and several smaller ones on the right.

## Resultados de la evaluación de la percepción del cumplimiento del Código de Ética

Del 4 al 29 de noviembre de 2019, se aplicó el Cuestionario Percepción sobre el cumplimiento de los 15 principios y 8 valores del Código de Ética, con una participación de 514 servidoras y servidores públicos, de la que se obtuvieron los siguientes resultados:

Con relación al Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, el resultado fue de 75%.



11



	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.58	8.62	8.62
	Honradez	8.55	8.74	8.74
	Lealtad	8.49	8.59	8.59
	Imparcialidad	8.38	8.48	8.48
	Eficiencia	8.59	8.71	8.71
	Economía	8.64	8.79	8.79
	Disciplina	8.53	8.62	8.62
	Profesionalismo	8.57	8.71	8.71
	Objetividad	8.46	8.58	8.58
	Transparencia	8.71	8.83	8.83
	Rendición de cuentas	8.50	8.55	8.55
	Competencia por mérito	8.09	8.18	8.18
	Eficacia	8.55	8.66	8.66
	Integridad:	8.54	8.65	8.65
	Equidad	8.54	8.58	8.58
Valor	Interés Público	8.62	8.75	8.75
	Respeto	8.70	8.79	8.79
	Respeto a los Derechos Humanos	8.79	8.85	8.85
	Igualdad y no discriminación	8.76	8.77	8.77
	Equidad de género	8.70	8.71	8.71
	Entorno Cultural y Ecológico	8.73	8.81	8.81
	Cooperación	8.56	8.64	8.64
	Liderazgo	8.47	8.47	8.47



**3.3 Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad.**

En el ejercicio que se reporta, el CEPCI no solicitó ninguna recomendación a la Unidad.

**3.4 Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.**

En el ejercicio que se reporta, el CEPCI no solicitó ninguna sugerencia a la Unidad.

#### 4. Conclusiones y recomendaciones

- El Comité ha recibido un total de 23 denuncias, 18 por presunta vulneración de valor de respeto, 4 por acoso u hostigamiento sexual y 1 por discriminación. Se ha registrado un total de 28 denunciantes, de las cuales 17 son mujeres, 8 hombres y 3 anónimas. De las 37 personas denunciadas, 19 son mujeres y 18 hombres. Un total de 14 denuncias registradas proceden de Órganos Internos de Control, 5 proceden de la Secretaría de la Función Pública y 4 de otras dependencias.
- De las 23 denuncias que se han recibido a lo largo del 2019, se han concluido 14 y 9 se encuentran en proceso, 5 de dichas denuncias no fueron atendidas en el plazo establecido.
- Del indicador de eficiencia en la atención de las denuncias, se observa que las cargas de trabajo de las y los integrantes del Comité han sido un factor determinante para su conclusión en los plazos establecidos.



14

## 5. Glosario

**Acuerdo:** 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 y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, y sus reformas del 2 de septiembre de 2016 y del 22 de agosto de 2017.

**Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015).

**Código de Conducta:** Instrumento emitido por la Titular de la dependencia a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

**Comité o CEPCI:** Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

**DOF:** Diario Oficial de la Federación.

**IAA:** Informe Anual de Actividades del CEPCI



15



**Lineamientos Generales:** Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, versión actualizada que se publicó en el DOF el 22 de agosto de 2017.

**Persona asesora:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

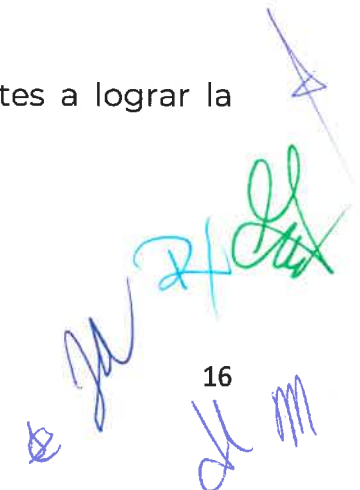
**Persona consejera:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

**Secretaría Ejecutiva:** La persona designada por la persona Titular de la Unidad de Administración y Finanzas, con el fin de que le auxilie en la atención y cumplimiento de los asuntos propios del Comité.

**SFP:** Secretaría de la Función Pública.

**Unidad:** Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.




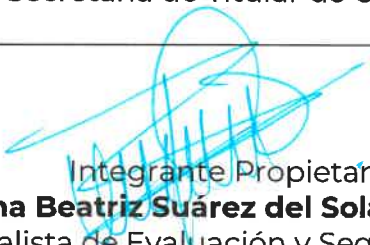

**Valores:** Características que distinguen la actuación de las y los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.



## 6. Hoja de firmas

Nombre, cargo y firma	Nombre, cargo y firma
 Presidenta <b>C. Ana Liza Gómez Torres</b> Titular de la Unidad de Administración y Finanzas	 Presidenta Suplente <b>C. Sofía Salgado Remigio</b> Directora General de Recursos Humanos
 Secretaria Ejecutiva <b>C. Claudia Ruth Flores Zúñiga</b> Directora de Seguimiento y Evaluación	 Secretaria Ejecutiva Suplente <b>C. Rosa María Guadalupe Cruz Cruz</b> Subdirectora de Planeación e Institucionalización
 Integrante Propietario <b>C. Francisco Javier Varela Sandoval</b> Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF	 Integrante Propietario <b>C. Juan Ángel Rangel Sánchez</b> Director General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large blue 'A' at the top, a green signature, a blue signature, a blue 'R', and a blue signature at the bottom.

Nombre, cargo y firma	Nombre, cargo y firma
 Integrante Propietario <b>C. Juan Delgado Matus</b> Jefe de Departamento de Logística	 Integrante Propietaria <b>C. Martha Delia Hernández Miguel</b> Secretaria de Titular de Unidad
 Integrante Propietaria <b>C. Jessica Atenea Tlatelpa Medina</b> Auxiliar Administrativa	 Integrante Propietaria <b>C. Roxana Beatriz Suárez del Solar Covarrubias</b> Analista de Evaluación y Seguimiento
 Integrante Suplente <b>C. Jackeline Irene Martínez Ayala</b> Directora de Desarrollo Organizacional de Órganos de Vigilancia y Control	Integrante Suplente <b>C. Gerardo Velázquez</b> Jefe de Departamento de Recursos Financieros

*Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades (IAA) 2019, de las y los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses que asistieron a la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 30 de enero de 2020.*

## 7. Anexos

### Anexo 1: Informe de resultados

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultados	Nombre del archivo	Autoevaluación	Mecanismo de verificación
Capacitación	Fortalecer los conocimientos del personal de la Secretaría de la Función Pública en los principios, valores y reglas de integridad del Código de Ética, a fin de que identifiquen las conductas que contravengan esta normatividad.	Total del personal capacitado en al menos un curso relacionado con los principios, valores y reglas de integridad del Código de Ética.	Capacitar al personal de la SFP en las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses, establecidas en el Programa Anual de Capacitación.	Se llevó a cabo el proceso de Detección de Necesidades de Capacitación del 25 de febrero al 1 de marzo, para integrar el Programa Anual de Capacitación 2019: El 100% del personal cursó uno o más de las siguientes acciones de capacitación, : Igualdad de Género, Derechos Humanos (con enfoques diversos), Discriminación; Inclusión; Igualdad; Ética Pública; Introducción a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Introducción a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual. Conoce el protocolo para la APF. Las participaciones totales es de 1305 mujeres y 1469 hombres.	PAC, listas, invitaciones. pdf	100	Listas de asistencia, invitaciones, constancias de participación
			Capacitar a integrantes del CEPCI en materias de ética pública o prevención de conflictos de intereses, con el apoyo de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.	No se solicitó la actividad	Sin evidencia	Sin evidencia	Detección de necesidades de capacitación registrada en el SSECCOE. Solicitud de curso de capacitación a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.
			Capacitar al personal de la SFP en materia de ética e integridad pública, con el apoyo del Órgano Interno de Control.	Con fecha 12 de junio, el Órgano Interno de Control solicitó mediante oficio, la supresión de dos actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2019. En el Acuerdo cuarto CEPCI-250/2019-04 se aprobó la cancelación de dos actividades del PAT 2019, quedando éste, solo con trece actividades.	No aplica	No aplica	Listas de asistencia, invitaciones.



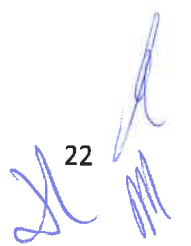
Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Nombre del archivo	Autoevaluación	Mecanismo de verificación
Difusión y divulgación	Reforzar la difusión relativa a la labor que realiza el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, los valores, principios y reglas de integridad del Código de Ética, así como el procedimiento de atención de denuncias.	Total de mensajes de la campaña del CEPCI difundidos a través de los medios de Comunicación Interna.	Diseñar y publicar, a través de los medios de Comunicación Interna, 18 mensajes de la campaña del CEPCI, en la que se dé a conocer el Código de Ética, el Código de Conducta, la prevención del hostigamiento y acoso sexual y el procedimiento para presentar denuncias.	De mayo a noviembre se difundieron 14 publicaciones al personal, por medio del correo comunicación interna, a través de los cuales se dio a conocer el Código de Ética, el Código de Conducta, la prevención del hostigamiento y acoso sexual y el procedimiento para presentar denuncias.	Difusión CEPCI_2019.pdf	<b>78</b>	Mensajes difundidos a través de medios electrónicos
		Total del personal de nuevo ingreso cuenta con el tríptico ¿Qué es y qué hace el CEPCI de la SFP? en formato impreso o electrónico.	Diseñar y distribuir el tríptico ¿Qué es y qué hace el CEPCI de la SFP? al personal de nuevo ingreso, en formato electrónico o impreso, como parte del proceso de inducción a la Secretaría.	El curso de inducción se impartió en línea y de manera presencial, por este motivo el díptico ¿Qué es y qué hace el CEPCI de la SFP? se distribuyó al personal de nuevo ingreso en los cursos presenciales realizados del 12 de abril al 19 de junio de 2019, a un total de 195 personas, de las cuales 55% hombres y 45% mujeres. Del 11 al 18 de diciembre se capacitaron en línea a 403 personas de las cuales, 52 % hombres y 48% mujeres, estas personas no recibieron tríptico.	Díptico_listas-inducción.pdf	<b>33%</b>	Listas de asistencia al curso de inducción
		100% del personal de la SFP en funciones suscribe el compromiso de conocer y cumplir el nuevo Código de Conducta de la SFP.	Solicitar al personal de la SFP suscribir el Formato de compromiso de conocer y cumplir el nuevo Código de Conducta	Se solicitó al personal de la SFP suscribir el Formato de compromiso de conocer y cumplir el nuevo Código de Conducta (Oficio Circular No. CEPCI/050/2019), con una plantilla de 1035 personas, con corte a la primera quincena de julio, 935 suscribieron la carta compromiso, esto es el 91%.	Listado de personal_Compromiso.pdf	<b>91</b>	Listado de personal que haya suscrito el compromiso

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Nombre del archivo	Autoevaluación	Mecanismo de verificación
<b>Mejora de procesos</b>	Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad, en lo que corresponde a la atención de denuncias.	Total de personas prestadoras de servicio social cuenta con el tríptico <i>Guía de bienvenida</i>	Diseñar y distribuir el tríptico <i>Guía de bienvenida</i> a las personas prestadoras de Servicio Social	De octubre a diciembre de 2019 se proporcionó el tríptico <i>Guía de bienvenida</i> a un total de 77 personas prestadoras de servicio social, de las cuales 25 mujeres y 52 hombres.	Listado servicio social.pdf	100	Listado de personas prestadoras de servicio social que hayan recibido el tríptico
		Código de Conducta aprobado por el Órgano Interno de Control	Solicitar al Órgano Interno de Control la revisión y, en su caso, la aprobación del Código de Conducta de la SFP previo a su presentación ante el pleno del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses	Se autorizó el Código de Conducta en lo general en el pleno de la Segunda Sesión Ordinaria del CEPCI el 28 de junio de 2019 (Acuerdo Segundo CEPCI-2SO/2019-02). El CEPCI mediante Oficio No. CEPCI/045/2019, con fecha 12 de junio 2019 solicitó al Órgano Interno de Control (OIC) aprobación del Código de Conducta de la SFP.	Oficios Código de Conducta. pdf	100	Oficios de solicitud y respuesta de aprobación del Código de Conducta
		Acuerdo de colaboración para la atención de denuncias en contra de personal adscrito a los Órganos Internos de Control definido.	Establecer por escrito un acuerdo de colaboración con la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control, para la atención de denuncias en contra del personal adscrito a los Órganos Internos de Control, que dependa de la SFP.	Con la finalidad de dar atención al Acuerdo adoptado en el Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI), se llevaron a cabo reuniones de trabajo entre la Secretaría Ejecutiva del CEPCI y la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control para acordar el mecanismo de comunicación entre ambos. Para lo cual se llevó a cabo reunión entre representantes del CEPCI y la CGOGV el 09 de septiembre de 2019. De dicha reunión se elaboró el Mecanismo de colaboración para la atención de denuncias en contra de personal adscrito a los OIC (Oficio No. CEPCI/058/2019 y Oficio No. CGOVC/113/1709/2019). Se tiene documento firmado por las partes involucradas.	Documento firmado CEPCI_CDGOV.pdf	100	Documento firmado por las partes involucradas

Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Nombre del archivo	Autoevaluación	Mecanismo de verificación
<b>Atención a denuncias</b>	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI en los plazos establecidos.	100% de las denuncias atendidas en el plazo establecido.	Registrar las denuncias que se hayan presentado en los plazos establecidos, a través de los medios definidos por la UEIPPCI.	De las 23 denuncias que recibieron en 219 ante el CEPCI de la SFP, se registraron en el sistema de SSECCOE dentro de los plazos establecidos 22 de las mismas.	Pantalla de registro de denuncias en el SSECCOE.pdf	<b>96</b>	Pantalla de registro de denuncias en el SSECCOE
			Atender las denuncias en los plazos establecidos	De las 23 denuncias que recibieron ante el CEPCI de la SFP, atendieron y se están atendiendo en el plazo establecido 18 de las mismas. Lo anterior, debido a las cargas de trabajo fuera de lo habitual que impiden a las y los integrantes atender los asuntos del CEPCI.	Tabla de registro de denuncias.pdf	<b>74</b>	Tabla de registro de denuncias
			Intercambiar trimestralmente estadísticas de las denuncias presentadas ante el CEPCI y ante el OIC de la SFP que vulneren los principios, valores y reglas de integridad	Con fecha 12 de junio, el Órgano Interno de Control solicitó mediante oficio, la supresión de dos actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2019. En el Acuerdo cuarto CEPCI-2SO/2019-04 se aprobó la cancelación de dos actividades del PAT 2019, quedando éste, solo con trece actividades.	No aplica	<b>No aplica</b>	Tabla de registro de denuncias del CEPCI y del OIC







Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Resultado	Nombre del archivo	Autoevaluación	Mecanismo de verificación
<b>Actividades del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI</b>	Dar cumplimiento al Programa Anual de Trabajo 2019 y atender las actividades que proponga la UEIPPCI encaminadas a fomentar la ética y la integridad pública	100% de las actividades realizadas	Realizar los trámites de preparación y convocatoria para la renovación de la mitad del CEPCI.	Se difundieron 11 mensajes por medio de comunicación interna, en los que se convocó al personal a participar en el proceso de nominación y elección para renovar el CEPCI. Dicha campaña fue aprobada en la Segunda Sesión Extraordinaria realizada el 30 de abril de 2019.	Campaña_ Resultados nominación y elección.CEPCI.pdf	100	Campaña de difusión para la renovación del CEPCI. Resultados del proceso de nominación y elección.
			Aplicar el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética.	Del 4 al 29 de noviembre de 2019, se aplicó el Cuestionario Percepción sobre el cumplimiento de los 15 principios y 8 valores del Código de Ética el cual fue respondido por 514 servidoras públicas y servidores públicos.	Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética.pdf	100	Mensajes enviados por Comunicación Interna. Resultados de la encuesta.
			Realizar las sesiones del CEPCI y dar seguimiento a los acuerdos conforme al calendario anual establecido.	En 2019 el CEPCI sesionó en siete ocasiones, de las cuales tres Sesiones Extraordinarias (30 de enero; 22 de marzo y 30 de abril) y cuatro Sesiones Ordinarias (31 de mayo; 28 de junio; 4 de septiembre y 11 de octubre).	Actas de las sesiones realizada.pdf	100	Actas de las sesiones realizadas





---

Autorizó

**C. Ana Liza Gómez Torres**

Titular de la Unidad de Administración y Finanzas  
y Presidenta del CEPCI de la SFP




---

Revisó

**C. Claudia Ruth Flores Zúñiga**

Directora de Seguimiento y Evaluación  
y Secretaria Ejecutiva del CEPCI de la SFP



---

Elaboró

**C. Rosa María Guadalupe Cruz Cruz**

Subdirectora de Comunicación Interna  
y Secretaria Ejecutiva Suplente del CEPCI de la  
SFP

*Este anexo forma parte del Informe Anual de Actividades (IAA) 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, que fue aprobado en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 30 de enero de 2020.*



## Anexo 2: Registro de denuncias

**Objetivo:** Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI en los plazos establecidos.

**Meta:** 100% de las denuncias atendidas en el plazo establecido.

**Valores y Reglas de Integridad vulnerados:**

- Valor de respeto
- Valor de respeto a los derechos humanos
- Rendición de cuentas e integridad
- Regla de integridad de comportamiento digno

TIPO DE DENUNCIA			
GENERAL	HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL	DISCRIMINACIÓN	TOTAL
18	4	1	23

PROCEDENCIA			
SFP	OIC	OTRA	TOTAL
5	14	4	23

PERSONA DENUNCIANTE			
MUJER	HOMBRE	ANÓNIMA	TOTAL
17	8	3	28

PERSONA DENUNCIADA		
MUJER	HOMBRE	TOTAL
19	18	37

ESTATUS		
CONCLUIDAS	EN PROCESO	TOTAL
14	9	23

Este anexo forma parte del Informe Anual de Actividades (IAA) 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, que fue aprobado en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 30 de enero de 2020.

*[Handwritten signatures and initials in blue and green ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



### Anexo 3: Resultados de los indicadores

#### A. Indicadores para Evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta

	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Resultado	Tipo
1	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de <b>legalidad</b> .	Refiere la calificación promedio de la percepción de las y los servidores públicos del organismo respecto al grado en que estos someten su actuación a lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones, y sólo hacen lo que las normas les confieren.	(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Principio de Legalidad) X10  Total de personal que respondió el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética	Porcentaje	8.62	Cumplimiento del Código de Ética
2	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de <b>respeto</b> .	Refiere la calificación promedio de la percepción de las y los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos tratan de manera respetuosa, digna y cordial a todas las personas	(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento del valor de respeto) X10  Total de personal que respondió el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética	Porcentaje	8.79	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta
3	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de <b>integridad</b> .	Refiere la calificación promedio de la percepción de las y los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos actúan de manera congruente con los principios éticos del servicio público, y en todo momento se aprecia el compromiso de reflejar una ética que responda al interés público, y que genere ante la ciudadanía certeza de su correcto desempeño.	(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al valor de integridad) X10  Total de personal que respondió el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética	Porcentaje	8.65	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta

**B) Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en el cumplimiento de sus funciones sustantivas**

	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Resultado	Tipo
1	Porcentaje de servidoras y servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidoras y servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año.	Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia /Cantidad de personal planeado para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia X 100	Porcentaje	100%	Actuación del CEPCI
2	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	Número de acciones de difusión efectuadas/Números de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia X 100	Porcentaje	78%	Actuación del CEPCI
3	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta	Porcentaje de servidoras y servidores públicos que han suscrito el compromiso de respetar y cumplir el Código de Conducta de la Institución	Número de servidoras y servidores públicos que han suscrito el compromiso de conocer y cumplir el Código de Conducta/Total de Servidores Públicos del organismo X 100	Porcentaje	91%	Actuación del CEPCI



	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Resultado	Tipo
4	Indicador general de eficacia en la atención de denuncias	Es el porcentaje de denuncias que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, dentro de los plazos establecidos en el año	Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido/Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año X 100	Porcentaje	74%	Actuación del CEPCI
5	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Refiere el porcentaje de actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI que son atendidas en el año de referencia	Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia/Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia X 100	Porcentaje	87%	Actuación del CEPCI

*[Handwritten signatures and initials in blue and green ink]*







*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

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

**Secretaría de la Función Pública  
SFP**

Desglose de puntuación asignada para el CEPCI:				
Elemento evaluado:			Puntos	
			Asignables	Asignados
Informe Anual de Actividades 2018 (IAA 2018) o Acta de Integración del CEPCI (INTEGRACIÓN)			15	15
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BASES)			10	5
Programa Anual de Trabajo, 2019 (PAT_2019)			15	15
Indicadores de cumplimiento (INDICADORES)			5	5
Código de Conducta, 2019 (CÓDIGO)			15	15
Procedimiento para presentar Denuncias (PROCEDIMIENTO)			10	6.5
Protocolo para atender Denuncias (PROTOCOLO)			10	10
Difusión de cuestionarios electrónicos (CUESTIONARIOS)			10	0
Gestión del CEPCI (GESTIÓN)			10	9
Actividades extraordinarias 2019 (ADICIONALES)		Máximo posible 30	10	10
<b>Total</b>				<b>90.5</b>

Este anexo forma parte del Informe Anual de Actividades (IAA) 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, que fue aprobado en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 30 de enero de 2020.