



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



CONAGUA

COMISION NACIONAL DEL AGUA

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL AGUA

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020

Enero 2021





Índice

PRESENTACIÓN	1
1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo del Programa Anual de Trabajo 2020.	1
2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública, y conflictos de intereses.	8
3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.	10
4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.	10
5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas.	11
6. Conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.	12
7. Resultados del sondeo de percepción.	13
8. Número de peticiones ciudadanas recibidas.	14
9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad	14
10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.	14
11. Cédula Definitiva de Evaluación Anual del Cumplimiento 2020 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Comisión Nacional del Agua, emitida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.	15

J

J





INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020

PRESENTACIÓN

Con fundamento en la fracción II, del numeral 4 y 42 del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020; numeral III.2, punto 16 y III.3, punto 6 de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Comisión Nacional del Agua, y la Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades 2020, del 04 de enero de 2021; los Miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Comisión Nacional del Agua realizaron la evaluación anual de los resultados obtenidos respecto al cumplimiento del Código de Conducta del Personal de la Comisión Nacional del Agua, conforme a los Indicadores aprobados en la Primera Sesión Ordinaria celebrada el 18 de marzo de 2020.

En ese sentido y de acuerdo con el indicador "Índice de Operatividad y Calidad del Comité de Ética de Conagua" (IOCCEC) contenido en el numeral IV del "Protocolo para la Atención de Denuncias por Presunto Incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta del Personal de la Comisión Nacional del Agua"; se emite el presente informe anual de actividades 2020.

1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo del Programa Anual de Trabajo 2020.

En el Programa Anual de Trabajo 2020 (PAT 2020), se establecieron **10 Objetivos, 10 Metas y 22 actividades**, mismas que se atendieron conforme a lo siguiente:

N° del PAT 2020	OBJETIVO	META	ACTIVIDADES	RESULTADO
1. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas de la Conagua han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	1.1.1 Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras	El 31 de julio de 2020, se solicitó a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) de la Secretaría de la Función Pública, considerar a la Comisión Nacional del Agua en el curso virtual de "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público". El 10 de agosto de 2020 se invitó a realizar el curso "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" y "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público".

1





			<p>públicas del organismo.</p> <p>1.1.2 Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.</p>	<p>Se solicitó a los Enlaces Administrativos difundir a las personas servidoras públicas los cursos virtuales de referencia. Con lo anterior, se logró capacitar un total de 130 personas servidoras públicas.</p> <p>Se gestionó con la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) de la SFP, los cursos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público; ✓ Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público. <p>Se gestionó con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), los cursos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres; ✓ ¡SÚMATE AL PROTOCOLO! <p>Se solicitó a los enlaces administrativos de las áreas de la Conagua, realizar las invitaciones a las personas servidoras públicas para los cursos.</p>
Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.	<p>1.2.1 Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.</p> <p>1.2.2 Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del</p>	<p>Se gestionó ante la UEPPCI de la SFP el curso "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" y se solicitó a los enlaces administrativos de las áreas de la Conagua, realizar la invitación a las personas servidoras públicas.</p> <p>El 15 de junio de 2020 en la Segunda Sesión Ordinaria 2020, los Miembros del Comité de Ética aprobaron el programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024.</p> <p>El 25 de junio de 2020 con Atenta Nota CEPCI.0043/2020, se hizo de conocimiento a la Gerencia de</p>	

2





			organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.	Innovación y Fortalecimiento Institucional, área responsable de la capacitación Institucional.
2. DIFUSIÓN	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de Conagua en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.	2.1.1 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	Los días 28 de mayo y 27 de agosto, se difundieron infografías en tema de la Nueva Ética Pública y se publicaron en la intranet de manera permanente.
			2.1.2. Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	Se difundieron las infografías en el Boletín institucional con los títulos de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conoce que son los conflictos de intereses; ✓ Consecuencias de la actuación bajo Conflictos de Intereses y ✓ Conoce la regla de los 3 pasos al intervenir en un asunto de Conflicto de Intereses. Dicha infografía se publicó en el portal de intranet, de manera permanente.
			2.1.3 Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEPPCI.	Se difundió infografía en diversas ediciones del Boletín institucional, en temas de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conflictos de intereses; ✓ Principios legales; ✓ Principios constitucionales; ✓ Discriminación y, ✓ Normatividad.
			2.1.4 Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual se difundió en diversas ocasiones en el Boletín institucional y se publicó en el portal de intranet, de manera permanente.
			2.1.5 Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las	Los días 28 de abril y 30 de julio, se difundieron en el Boletín institucional, las actividades y determinaciones del Comité de Ética.

3





			sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.	En la intranet de la Conagua, se difunden las acciones y determinaciones del Comité de Ética de manera permanente.
			2.1.6 Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	Se difundió en diversas ocasiones en el Boletín institucional, la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción. Asimismo, se realizaron 29 pláticas sobre la Plataforma en las que participaron 647 personas servidoras públicas.
3. ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de Conagua.	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.	3.1.1 Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado.	Se atendieron las 18 denuncias registradas en el 2020, conforme a los Lineamientos y al Protocolo de atención de denuncias.
			3.1.2 Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	En la Segunda Sesión Ordinaria del 15 de junio de 2020, se actualizó y aprobó el Protocolo para la atención de denuncias.
			3.2.1 Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	Se atendieron seis denuncias en tema de acoso sexual y una de hostigamiento sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y Lineamientos Generales, las cuales fueron registradas en el SSECCOE, y atendidas en el plazo conforme a la normatividad (tres meses).
Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo.	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.			





	conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.			
	Que las presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.	3.3.1 Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	No se presentaron denuncias por actos de discriminación, motivo por el cual no se solicitó a la persona asesora.
4. OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.	4.1.1 Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	En la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre 2020, se validó y actualizó el Directorio del CEPCI en el SSECCOE.
			4.1.2 Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	Se registraron en el apartado de sesiones del SSECCOE, las cuatro Sesiones Ordinarias y diez Sesiones Extraordinarias y sus respectivas actas 2020.
			4.1.3 Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias	Con motivo de la solicitud del INEGI, en septiembre 2020 se invitó a las personas servidoras públicas de la Conagua, a responder la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), para contribuir al diseño de políticas públicas para la prevención, atención





			<p>para invitar al personal del organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.</p>	<p>y erradicación de la violencia contra la mujer.</p> <p>Se realizaron dos invitaciones a las personas servidoras públicas para atender en el sondeo electrónico sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, en la plataforma electrónica de la UEPPCI de la SFP, entre el 07 de octubre y el 04 de diciembre de 2020 en la que se solicitó el 5% como mínimo de la plantilla de la Conagua, y se contó con una participación de 828 personas servidoras públicas.</p>
			<p>4.1.4 Incorporar al sistema informático de la UEPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.</p>	<p>Se registraron en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética (SSECCOE), los documentos sustantivos del CEPCI que fueron aprobados y actividades extraordinarias o de gestión en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.</p>
	<p>Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de</p>	<p>Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.</p>	<p>4.2.1 Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020</p>	<p>En tres denuncias en las que se emitió una recomendación a la unidad administrativa, se dio seguimiento a las acciones relacionadas con capacitación, sensibilización, o difusión.</p>

6

(Handwritten signature)





	<p>Conducta del organismo.</p> <p>Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.</p>	<p>Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.</p>	<p>4.3.1 Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.</p> <p>4.3.2 Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.</p>	<p>Como estrategia, se solicitó la colaboración de los enlaces administrativos de las áreas de la Conagua, requerir a las personas servidoras públicas que en el 2019 no habían suscrito la Carta compromiso, logrando obtener un 79% de la plantilla.</p> <p>En el 2020 se difundieron los códigos de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y el de Conducta del Personal de la Comisión Nacional del Agua 2019, ratificado en 2020, y se solicitó la suscripción de la Carta compromiso, con la finalidad de dejar constancia de que cada una de las personas servidoras públicas de este órgano administrativo desconcentrado, los conocen y asumen el compromiso a cumplirlos durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión atendiendo los principios, valores y reglas de integridad contenidas en estos, así como las disposiciones legales aplicables a sus funciones, favoreciendo en todo momento como criterio orientador el bienestar de la sociedad.</p>
5. MEJORA DE PROCESOS	<p>Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.</p>	<p>Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.</p>	<p>5.1.1 Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.</p>	<p>Conforme a lo establecido en el Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2020, los Miembros del Comité aprobaron el 21 de septiembre de 2020 cinco procesos sustantivos institucionales que consideraron pueden presentar mayores riesgos de integridad, que fueron identificados de la normatividad que regula a la Comisión Nacional del Agua, siendo los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de Trámites de Administración del Agua y sus Bienes Públicos Inherentes;

7





				2. Verificación al Cumplimiento de los Actos de Autoridad de Administración del Agua; 3. Coordinación de la Operación de los Planes de Riego; 4. Desarrollo de Obras de Infraestructura Hidráulica; 5. Programas Federalizados. Asimismo, se incorporaron en el apartado de documentos del SSECCOE.
--	--	--	--	---

2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública, y conflictos de intereses.

Con motivo de las difusiones e invitaciones a las personas servidoras públicas de la Conagua durante el ejercicio 2020, para capacitarse en materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses, se tienen 91 constancias de participación en el curso de "La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público", y 39 en "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" y cuatro en el curso sobre el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual".

Asimismo, en otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética, correspondientes a temas de Ética Pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos generales, que pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación, se tiene seis constancias (mayo) que corresponden al curso en línea "Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres" del INMUJERES; el CEPCI gestionó con la unidad administrativa responsable de la capacitación, la incorporación de un capítulo en tema de ética e igualdad y no discriminación en el curso en línea "Inducción de la Comisión Nacional del Agua", mismo que fue acreditado de septiembre a diciembre 2020 por 1,524 personas servidoras públicas; considerando los temas de:

- Qué es el comité de ética;
- Procedimiento para las denuncias presentadas ante el comité de ética;
- Procedimiento para las denuncias sobre hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Qué es un conflicto de interés;
- Promover el buen actuar de las personas servidoras públicas de la Conagua;
- Principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad;
- Ciudadanos alertadores internos y externos.

Con la anterior, se tiene un total de 1,664 personas servidoras públicas capacitadas en materia de ética pública, como se muestra en la siguiente tabla:



[Handwritten signature]



Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética	
Enero					0
Febrero					0
Marzo					0
Abril					0
Mayo			4	6	10
Junio					0
Julio					0
Agosto	3	3			6
Septiembre	37	21		561	619
Octubre	8	11		600	619
Noviembre	43	4		295	342
Diciembre				68	68
Total	91	39	4	1,530	1,664





3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.

De las 18 denuncias presentadas en el Comité de Ética en el 2020, siete fueron archivadas, siendo: Una por el principio de legalidad, una por el valor respeto, una por el valor de igualdad y no discriminación, tres por la regla de integridad desempeño permanente con integridad y en una no aplicó por ser tema laboral.

11 fueron concluidas con recomendación, siendo: Dos por el valor respeto, una por el valor de respeto y la regla de integridad desempeño permanente con integridad, una por la regla de integridad desempeño permanente con integridad, y siete con la regla de integridad comportamiento digno.

En 10 se dio vista al Órgano Interno de Control, siendo: Una por el valor de igualdad y no discriminación, dos por la regla de integridad desempeño permanente con integridad y siete por la regla de integridad comportamiento digno;

En 3, se dio seguimiento a las recomendaciones emitidas, como se muestra en la siguiente tabla:

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 31 de diciembre de 2020			Total	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida
	Archivada	En curso	Concluida con recomendación			
Principio de Legalidad	1			1		
Valor de Respeto	1		2	3		2
Valor de Igualdad y no Discriminación	1			1	1	
Valor de Respeto, y la Regla de integridad Desempeño Permanente con Integridad			1	1		
Regla de Integridad Desempeño Permanente con Integridad	3		1	4	2	
Regla de Integridad Comportamiento digno			7	7	7	1
No aplica (Tema laboral)	1			1		
Total	7	0	11	18	10	3

4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.

De las denuncias recibidas en el 2020, ninguna fue concluida por mediación entre las partes.



(Handwritten signature)



5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas.

De las 11 denuncias que se concluyeron con una recomendación, nueve de ellas fue con acciones de capacitación o sensibilización, siendo: Una por el valor respeto y la regla de integridad desempeño permanente con integridad, una por la regla de integridad desempeño permanente con integridad, y siete por la regla de integridad comportamiento digno; dos por acciones de capacitación o sensibilización y difusión, siendo: dos en valor respeto.

De las 11, en tres se dio seguimiento a la recomendación, siendo: Dos en valor respeto y una en la regla de comportamiento digno, como se muestra en la siguiente tabla:

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total	Con seguimiento a la recomendación emitida
	Capacitación o sensibilización	Difusión	Ambas		
Valor de Respeto			2	2	2
Valor de Respeto, y la Regla de integridad Desempeño Permanente con Integridad	1			1	
Regla de Integridad Desempeño Permanente con Integridad	1			1	
Regla de Integridad Comportamiento digno	7			7	1
Total	9		2	11	3





6. Conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.

En lo que se refiere a la implementación de acciones tendientes a la identificación de áreas de mejora susceptibles de atenderse a través de la ética e integridad pública, en el 2020 se desarrolló una primera etapa consistente en la identificación en gabinete de riesgos institucionales de integridad.

Conforme a lo establecido en el Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2020, se aprobaron en la Segunda Sesión Ordinaria del 21 de septiembre de 2020, los cinco procesos sustantivos institucionales que consideraron pueden presentar mayores riesgos de integridad, que fueron identificados de la normatividad que regula a la Comisión Nacional del Agua, siendo los siguientes:

1. Gestión de Trámites de Administración del Agua y sus Bienes Públicos Inherentes.
2. Verificación al Cumplimiento de los Actos de Autoridad de Administración del Agua.
3. Coordinación de la Operación de los Planes de Riego.
4. Desarrollo de Obras de Infraestructura Hidráulica.
5. Programas Federalizados.

Dichos procesos fueron incorporados en el apartado de documentos del SSECCOE 





7. Resultados del sondeo de percepción.

828 personas servidoras públicas respondieron el sondeo electrónico sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, las cuales fueron registradas en la plataforma electrónica de la UEPPCI de la SFP, entre el 07 de octubre y el 04 de diciembre de 2020. Al respecto, la UEPPCI remitió los siguientes Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2020:

Nombre: Comisión Nacional del Agua				
Sigla:	CNA	Cantidad de respuestas válidas (depurada):		828
	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.80	8.71	8.54
	Honradez	8.72	8.74	8.56
	Lealtad	8.69	8.44	8.26
	Imparcialidad	8.53	8.33	8.30
	Eficiencia	8.79	8.72	8.53
	Economía	8.83	8.75	8.61
	Disciplina	8.77	8.46	8.27
	Profesionalismo	8.80	8.52	8.40
	Objetividad	8.66	8.45	8.32
	Transparencia	8.89	8.81	8.65
	Rendición de cuentas	8.70	8.44	8.34
	Competencia por mérito	8.37	7.88	7.74
	Eficacia	8.78	8.52	8.35
	Integridad:	8.77	8.51	8.31
	Equidad	8.75	8.55	8.38
Valor	Interés Público	8.84	8.63	8.46
	Respeto	8.88	8.65	8.59
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.76	8.71
	Igualdad y no discriminación	8.92	8.75	8.66
	Equidad de género ^{a/}	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.93	8.63
	Cooperación	8.81	8.48	8.34
	Liderazgo	8.71	8.29	8.10

a/ En el cuestionario aplicado en 2020 no se incluyó una pregunta para este valor del Código de Ética.

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

"Conozco el Código de Conducta..."	90.8	91.40	91.00
"Es claro y sencillo de entender"	91.0	90.90	91.10
"Me permite saber cómo debo actuar..."	90.5	90.00	89.80





8. Número de peticiones ciudadanas recibidas.

Durante el año 2020 no se presentaron peticiones ciudadanas ante el CEPCI.

9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad.

Declaración de modificación de situación patrimonial y de intereses 2020 en la Conagua:

- ✓ Se solicitó a los enlaces administrativos de las áreas de la Conagua, invitar a las personas que se encontraban pendientes en presentar la declaración;
- ✓ Se emitió comunicado del Subdirector General de Administración y Presidente del Comité de Ética, publicado en el Boletín Conagua del 8 de diciembre de 2020 (No. 98/2020), en el que reiteró la importancia de concluir el trámite de presentación de la declaración, antes de que fenezca la ampliación del plazo concedido.
- ✓ Con motivo de la solicitud de apoyo de la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI), en la Décima Sesión Extraordinaria del 14 de diciembre de 2020, se acordó la conveniencia y oportunidad de sumarse al comunicado No. 98/2020 generándose un similar.
- ✓ El 15 de diciembre de 2020, se celebró reunión de trabajo en la que participaron personas servidoras públicas de la UEPPCI de la SFP, OIC en la Conagua, Gerencia de Personal, y la Presidenta Suplente y Secretario Ejecutivo del Comité de Ética, con la que coordinaron actividades enfocadas a las personas servidoras públicas de la APF cumplan con esta obligación legal de presentar su declaración.
- ✓ Con motivo de la solicitud de la UEPPCI, el 8 de enero de 2021, se hizo del conocimiento a la Gerencia de Personal y al personal del OIC en la Conagua, que había personas servidoras públicas que se encontraban pendientes de presentar su declaración de modificación de situación patrimonial y de intereses 2020, y se solicitó el apoyo para verificar en el sistema RUSP o en el OMEXT respectivamente, así como comunicarles que el plazo estaba próximo a vencer (10 de enero de 2021).

10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

Con relación a los Lineamientos para la promoción y operación del Sistema de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción, en los meses de julio, agosto y septiembre, se difundió e invitó a 29 pláticas sobre la Operación del Sistema de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción, en las que participaron 647 personas servidoras públicas, siendo 307 mujeres y 340 hombres.





II. Cédula Definitiva de Evaluación Anual del Cumplimiento 2020 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Comisión Nacional del Agua, emitida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

En el marco del proceso de Evaluación del Cumplimiento de los CEPCI, la UEPPCI de la SFP comunicó haber finalizado la segunda fase de la revisión de las actividades del ejercicio 2020 que, una vez concluidos los plazos establecidos para su cumplimiento, éstas fueron registradas en el SSECCOE, y con base en dicha información se generó la Cédula de Evaluación del Cumplimiento del CEPCI en Comisión Nacional del Agua (Definitiva), en la que se asignaron 99 de 100 puntos.

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

**Comisión Nacional del Agua
CNA**

<i>Desglose de puntuación obtenida por el CEPCI: ^{al}</i>			
Elemento evaluado:		Puntos	
		Asignables	Asignados
Informe Anual de Actividades 2019 (IAA 2019) o, en su caso, Acta de Integración del CEPCI (INTEGRACIÓN)		15	15
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BASES)		10	10
Programa Anual de Trabajo, 2020 (PAT_2020)		15	15
Código de Conducta, 2020 (CÓDIGO)		15	15
Procedimiento para presentar Denuncias (PROCEDIMIENTO)		10	10
Protocolo para atender Denuncias (PROTOCOLO)		10	10
Difusión de cuestionarios electrónicos (CUESTIONARIOS)		10	10
Gestión del CEPCI (GESTIÓN)		10	9
Mejora de Procesos (MEJORA)		5	5
Total		100	99

a/ La presente cédula se remite una vez que la UEPPCI ha revisado y atendido las solicitudes de aclaración, respecto a la versión preliminar de la misma que, en su caso, fueron presentadas por el CEPCI dentro de los plazos establecidos.





Firmas de las personas servidoras públicas integrantes y asesoras del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Comisión Nacional del Agua, que aprobó el Informe Anual de Actividades 2020, en la Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el 25 de enero de 2021.

Lic. Sylvia Suárez Ramos

Gerente de Innovación y Fortalecimiento Institucional en la Subdirección General de Administración, y Presidenta Suplente.

Lic. María Eugenia Vázquez Maru
Subgerente de Atención a Usuarios y Administración de Proyectos en la Gerencia de Tecnologías de la Información, Miembro Propietaria, Representante del Nivel Jerárquico L

Lic. Rebeca Castañeda Fernández
Jefe de Proyecto de Auditoría Fiscal de la Coordinación General de Recaudación y Fiscalización, Miembro Propietaria, Representante del Nivel Jerárquico N.

Arq. Gustavo Rangel Gasca
Jefe de Departamento de Vinculación Institucional en la Gerencia de Innovación y Fortalecimiento Institucional, Miembro Propietario, Representante del Nivel Jerárquico OA2.

Ing. Litza Mayahuel Reyes Lunar
Especialista Técnico "B" en la Gerencia de Distritos de Riego, Miembro Propietaria, Representante del Nivel Jerárquico P.

Lic. María Alejandra Rodríguez Valle
Jefe de Sistemas Administrativos en la Gerencia de Recursos Financieros, Miembro Propietario, Representante del Nivel Jerárquico 8





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



CONAGUA

COMISIÓN NACIONAL DEL AGUA

C. Alejandro de la Rosa Martínez,
Coordinador de Unidad de Servicios
Especiales en la Gerencia de Innovación y
Fortalecimiento Institucional y Miembro
Suplente, Representante del Nivel Jerárquico

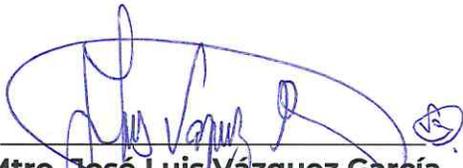
8

Lic. Araceli Jaimes Leal
Directora de Mejora de la Gestión
Pública en el Órgano Interno de Control
en la Conagua. Representante

Lic. Anabel Garibay Díaz
Jefe de Proyecto de Políticas y
Procedimientos en la Subdirección General
Jurídica y Asesora

Lic. Hilda Antúnez Sales
Subdirector Administrativo "A" en la
Gerencia de Personal y Asesora
Suplente

Lic. Jorge Alberto Rosales Martínez
Subdirector de Mejora de la Gestión Pública
"A" en el Órgano Interno de Control en la
Conagua. Suplente.



Mtro. José Luis Vázquez García
Subgerente de Normatividad y Calidad
Institucional en la Gerencia de
Innovación y Fortalecimiento
Institucional, y Secretario Ejecutivo.

17

