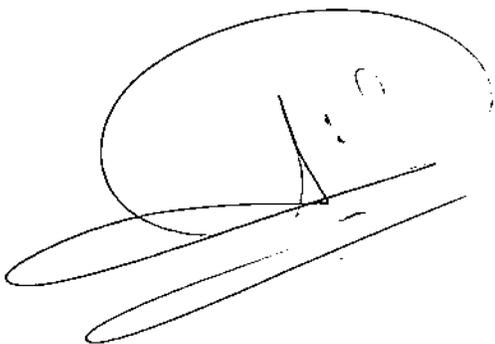


**INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES FORESTALES,  
AGRÍCOLAS Y PECUARIAS**

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS  
(CEPCI)**

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA) 2020**

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned on the left side of the page.

**ENERO DE 2021**

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'H' followed by several loops and a final flourish, positioned in the lower center of the page.

## ÍNDICE

I	Directorio.....	3
II	Antecedentes.....	7
III	Presentación.....	8
IV	Seguimiento a las actividades del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020.....	9
V	Evaluación de cumplimiento.....	20
VI	Número de servidoras y servidores públicos capacitados en temas de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés.....	21
VII	Material de divulgación.....	22
VIII	Mejora de procesos.....	23
IX	Resultados de la Evaluación del Cumplimiento del Código de Ética 2020.....	24
X	Seguimiento a la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, Código de Conducta y Reglas De Integridad.....	25
XI	Sugerencias para modificar procedimientos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, de Conducta y en su caso, las Reglas de Integridad.....	26
XI	Conclusiones.....	27
XIII	Glosario de términos .....	28





**I. DIRECTORIO**

**INTEGRANTES TITULARES**

Calidad	Nombre y puesto	Ext.	Dirección de correo electrónico	Ubicación
Presidente	Lic. Humberto Corona Mercado Coordinador de Administración y Sistemas	58765	corona.humberto@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2° Piso
Secretario Ejecutivo	C. Salvador Augusto Betancourt Aldana Ibarrola Subdirector Homólogo de Autorización Específica	58768	betancourt.salvador@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2° Piso
Representante de Coordinación	Dr. José Antonio Cueto Wong Coordinador de Investigación, Innovación y Vinculación	58738	cueto.jose@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2° Piso
Representante de Dirección de Centro de Investigación Regional (CIR)	Dr. Sergio Alberto Curti Díaz Director Regional del CIR Golfo Centro	87801	curti.sergio@inifap.gob.mx	Km. 22.5 Carretera Veracruz Córdoba (por la libre) paso del Toro, Municipio de Medellín de Bravo, Veracruz C.P. 94227
Representante de Dirección de Centro Nacional de Investigación Disciplinaria (CENID)	Dr. Miguel Enrique Arechavaleta Velasco Director del CENID- Fisiología y Mejoramiento Animal	80401	arechavaleta.miguel@inifap.gob.mx	Km 1 Carretera a Colón, Ajuchitlán, Colón, Querétaro, México.
Representante de Dirección de Área	Lcda. Alicia Díaz Vázquez Directora Administrativa del CIR-Sureste	88503	diaz.alicia@inifap.gob.mx	Calle 6 N°. 398 X 13, Av. Correa Rachó Col. Díaz Ordaz C.P. 97130 Mérida Yucatán





Representante de Personal Investigador	Dra. María Genoveva Álvarez Ojeda Titular "C" C.E Río Bravo	80616	alvarez.genoveva@inifap.gob.mx	km 61 Carretera Matamoros - Reynosa C.P. 88900
Representante de Subdirección	C. Nayeli Villamar Estrada	58875	Villamar.nayeli@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 1er Piso
Representante de Jefatura de Departamento	Biól. María Magali Díaz Araujo Jefa de Departamento de Integración de Información Institucional	58730	diaz.magali@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 1er Piso
Representante de Personal de Enlace	Lic. Evelyn Cruz Ortega Enlace de Alta Responsabilidad. Representante de Enlaces Oficinas Centrales	58935	cruz.evelyn@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 1er Piso
Representante de Personal Operativo	C. Rosa Deyanira Rodríguez Ortiz Representante de Personal Operativo CIR- Pacífico Centro	88522	rodriguez.rosa@inifap.gob.mx	Interior del parque los Colomos s/n, Col. Providencia, C.P. 44660, Guadalajara Jalisco.
Representante de Personal Operativo	C.P. Arlin Isaura Gallegos Rodelo Coordinador de Unidad de Servicios Especiales C.E. Valle de Guadiana	82720	gallegos.arlin@inifap.gob.mx	Prof. José Santos Valdez N°. 1200 Matamoros Coahuila C.P 27440
Representante de Personal Operativo	C. Carlota Evelyn Díaz Técnico Especializado	58792	diaz.carlota@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina,





### INTEGRANTES SUPLENTE

Calidad	Nombre y puesto	Tel y ext.	Dirección de correo electrónico	Ubicación
Representante del Presidente	Lcda. Ana Lucila Ríos González Directora de Eficiencia Financiera y Rendición de Cuentas	58811	rios.ana@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2° Piso
Representante de Dirección de Centro de Investigación Regional (CIR)	Dr. Sebastián Acosta Núñez Director Regional del CIR Noreste	83701	acosta.sebastian@inifap.gob.mx	Carretera Matamoros Reynosa, Km 61 Río Bravo Tamaulipas C.P. 88900
Representante de Jefatura de Departamento	Ing. Alejandro Pérez Pérez Jefe de Departamento de Evaluación y Mantenimiento de Sistemas Técnicos	58876	perez.alejandro@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 1er Piso
Representante de Personal Operativo	Yuri Rubí Santiago Santiago Supervisora de Programas y Proyectos CIR Pacífico Sur	86711	santiago.yuri@inifap.gob.mx	Melchor Ocampo N°. 7 Santo Domingo Barrio Bajo Col. Villa de Etna, Oaxaca, Oax. C.P. 68200
Representante de Personal Operativo	T.S. Dora María Chacón Mejía Analista B C.E. La Laguna	82434	chacon.dora@inifap.gob.mx	Prof. José Santos Valdez N°. 1200 Matamoros Coahuila C.P. 27440





Calidad	Nombre y puesto	Tel y ext.	Dirección de correo electrónico	Ubicación
Representante del Órgano Interno de Control	Dr. David Leopoldo Guido Aguilar Titular del Órgano Interno de Control en el INIFAP	58883	guido.david@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Planta Baja
Representante de la Dirección General Adjunta de la Unidad Jurídica	Dr. Dante Schiaffini Barranco Director General Adjunto de la Unidad Jurídica	58835	schiaffini.barranco@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Planta Baja
Representante de la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización	Lcda. Lidia Ocampo Rosales Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización	58846	ocampo.lidia@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 1er Piso

Calidad	Nombre y puesto	Tel y ext.	Dirección de correo electrónico	Ubicación
Representante del Órgano Interno de Control en el INIFAP	C.P. Zaira Guadalupe Ruiz López Jefa de Departamento del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública	58888	ruiz.zaira@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Planta Baja
Representante de la Dirección General Adjunta de la Unidad Jurídica	Lcda. María Guadalupe Sayago Mendoza Subdirectora de Propiedad Intelectual y Procedimientos Administrativos	58838	sayago.maria@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 1er Piso
Representante de la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización	Ing. Ranulfo Marcelino Flores Luna Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil	58848	flores.marcelino@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 1er Piso





## II. ANTECEDENTES

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP) se instauró en diciembre de 2015, sujetándose al *"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 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"*, publicado el 20 de agosto de 2015 en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Su constitución derivó del proceso de elección, donde todo el personal del INIFAP participó ejerciendo su voto a las candidaturas del personal que resultó nominado. Acto seguido, el CEPCI inició sus funciones en enero de 2016, cuyas actividades guardaron concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo vigente en ese entonces.

El CEPCI ha desempeñado sus labores acordes a las medidas, lineamientos y acuerdos que dicta la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI), de la Secretaría de la Función Pública (SFP), la cual tiene la tarea de evaluar el desempeño del CEPCI y que desde su inicio ha obtenido calificaciones con calidad de excelencia.

El 22 de agosto 2017, mediante publicación en el DOF, el *Acuerdo* fue modificado en los artículos sexto y octavo, hecho que repercutió en la actualización de los *Lineamientos generales* y los órganos que vigilarán la observancia de los mismos, por lo que el INIFAP procedió a realizar las adecuaciones pertinentes, a fin de continuar actuando en apego a la normatividad más reciente

Un momento trascendental en el quehacer del CEPCI, fue la publicación el DOF del *"ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal"*, el 05 de febrero de 2019, lo que tuvo como consecuencia la modificación del Código de Conducta institucional.

El CEPCI ha mantenido un avance progresivo, debido a que cada año demuestra su consolidación y vigencia en los múltiples contextos en que se encuentra inmerso.





### III. PRESENTACIÓN

El INIFAP está comprometido con el desarrollo del campo mexicano, conforme a su mandato, siendo que para el logro de este objetivo es fundamental contar con un ambiente laboral sano, basado en un clima y cultura organizacional eficiente.

Para ello, el INIFAP cuenta con un CEPCI, encargado de velar por el cumplimiento de lo establecido en el Código de Ética, de Conducta y de las Reglas de Integridad, funcionando como órgano democráticamente integrado.

El CEPCI orienta cada una de sus acciones para generar un ambiente laboral satisfactorio, que fortalezca la vocación de servicio a la ciudadanía. De igual manera, fomenta en las personas servidoras públicas del INIFAP el sentido de pertenencia y confianza para contribuir a la consolidación de la nueva ética pública, siempre tomando como ejes rectores los principios constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia.

Cabe señalar que en 2019 se actualizó el Código de Conducta, mismo que fue producto de la armonización con el nuevo Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 05 de febrero del año en comento; el cual es el pilar de la nueva ética pública.

Como un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, el presente informe da cuenta de las actividades realizadas a lo largo de 2020, mismas que no hubieran podido llevarse a cabo sin la entusiasta y constante participación de las y los servidores públicos que forman parte del INIFAP.





**IV. SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO (PAT) 2020**

En 2020, el CEPCI planteó 5 objetivos en el PAT, los cuales se consideraron porque son fundamentales para el desempeño en la construcción de un ambiente laboral íntegro basado en la ética, que son:

**1. Capacitación y Sensibilización**

**Indicador: Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.**

**Objetivo: Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.**

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP) 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 públicas del organismo.	18	5.94%
	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.	150	49.50%



**Objetivo: 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**

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.	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.	De un total de 1811 servidores públicos que contempla la plantilla del INIFAP, se capacitaron 303 personas equivalente a 16.73%, del 01 de enero al 31 de diciembre 2020	52	17.16%
	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 organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.	El lunes 23 de noviembre de 2020, se envió a la Lic. Ocampo Rosales, Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización el documento "Programa de Capacitación 2020-2024 firma.pdf"	1 documento	100%
	1.2.3. OPCIONAL. Impartición o gestión de cursos, talleres, conferencias, conversatorios o eventos análogos, relativos a temas de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, así como temas de igualdad de género, o de prevención o atención de la discriminación.	De un total de 1811 servidores públicos que contempla la plantilla del INIFAP, se capacitaron 303 personas equivalente a 16.73%, del 01 de enero al 31 de diciembre 2020	82	27.06%

**\*Personas capacitadas**

Municipio Libre 377, Col. Santa Cruz Atoyac, Benito Juárez, CP. 03310, CDMX  
 Tel. (55) 3871 1000 [www.gob.mx/agricultura](http://www.gob.mx/agricultura)  
 Av. Progreso Núm. 5, Col. Barrio de Santa Catarina, Alcaldía de Coyoacán, CP. 04010, Ciudad de México,  
 Tel. (55) 3871 8700 [www.gob.mx/inifap](http://www.gob.mx/inifap)



**Objetivo: Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del INIFAP en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.**

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
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.	Mediante correos electrónicos se envía y difundió una infografía de la Nueva Ética Pública, en las fechas 17 y 20 marzo, 20 abril, 18 y 28 mayo, 12 junio, y 08 agosto 2020.	Se adjuntan correos	100%
	2.1.2 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	De marzo a diciembre, se enviaron correos electrónicos para la sensibilización y difusión del concepto denominado el conflicto de interés	Se adjuntan correos	100%
	2.1.3 Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, y en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	A través del correo electrónico masivo se difundió material sobre diferentes temas de ética pública y otros temas relacionados con la sensibilización de los servidores públicos.	Se adjuntan correos	100%
	2.1.4 Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	De los meses de enero a diciembre 2020 se difundió la entrada en vigor del protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual	Se adjuntan correos	100%
	2.1.5 OPCIONAL. Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.	Mediante correo electrónico de fecha 05 de marzo y 08 de agosto se difundió cuáles son las faltas administrativas; En los meses de marzo y junio a través de correo se enviaron algunos ejemplos de lo que puede ser una falta administrativa.	Se adjuntan correos	100%
	2.1.6 OPCIONAL. Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	De enero a diciembre 2020 se difundió en la plataforma de ciudadanos alertadores Internos y Externos sobre la campaña anticorrupción enviando correos electrónicos masivos .	Se adjuntan correos	100%





### 3. Mejora de Procesos

**Objetivo:** Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.	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.	Se revisó el tema en cuestión en diversas ocasiones en las Sesiones del CEPCI, sin embargo no se logró el cometido de identificar y definir los riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.	Se solicitó la asesoría al área correspondiente para la atención y seguimiento de esta actividad.	N/A





**4. Atención a denuncias**

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
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.	Fueron recibidas tres denuncias en el período que comprende el presente reporte, mismas que fueron atendidas por la Comisión en Comento con fundamento en las "Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de la Comisión de Vigilancia", y al "Procedimiento para la Recepción y Atención de Denuncias por presunto Incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales Agrícolas y Pecuarias".	Las denuncias 00001/2020/CEPCI /INIFAP y 00002/2020/CEPCI /INIFAP fueron atendidas conforme lo estipulan los reglamentos correspondientes, no encontrando en ambas situaciones un riesgo ético, pero sí una mala relación laboral sin que llegue a tratarse de un caso de acoso o discriminación laboral.  Asimismo, derivado de la revisión que se realizó a la documentación que integró la denuncia 00004/2020/CEPCI/INIFAP y derivado de los temas que originan y se describen en la misma, la denuncia anteriormente mencionada fue turnada al Órgano Interno de Control en el INIFAP para su atención y seguimiento.	100%
Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos	3.1.2. Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar estas ante el CEPCI	Durante el periodo que se informa, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés difundió a través del correo electrónico institucional la nueva denuncia: "Ciudadanos Alertadores, Internos y Externos de la Corrupción", mediante la plataforma: <a href="https://alertadores.funcionpublica.gob.mx">https://alertadores.funcionpublica.gob.mx</a>	Difusión a nivel nacional de la Ruta de Atención a Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	100%





**Objetivo:** Atender las denuncias que se presenten al CEPCI del INIFAP.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
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.	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.	En el ejercicio que se reporta, no se presentaron denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual.	N/A	N/A
	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.	En el ejercicio que se reporta, no se presentaron denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual.	N/A	N/A





**AGRICULTURA**  
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

**inifap**

Instituto Nacional de Investigaciones  
Forestales, Agrícolas y Pecuarias

**Objetivo:** Atender las denuncias que se presenten al CEPCI del INIFAP.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
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.	En el periodo que se informa, se dio seguimiento a las dos denuncias interpuestas recibidas por el CEPCI, correspondientes a la denuncia 00001/2020/CEPCI /INIFAP y 00002/2020/CEPCI /INIFAP que indicaban temas relacionados con discriminación.	Derivado de las entrevistas con la parte denunciada y la parte denunciante, se determinó que, con base en la evidencia, no existió un riesgo ético, pero sí una mala relación laboral sin que llegue a tratarse de un caso de acoso o discriminación laboral.	100%





## 5. Actividades del CEPCI y colaboración con la UEIPPI

**Objetivo:** Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI	<b>ACTIVIDAD 4.2.1</b> 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	Se implemento la difusión de promocionales a nivel nacional mediante correo electrónico	Se dio cumplimiento a la actividad.	100%
	<b>ACTIVIDAD 4.3.1 OPCIONAL.</b> 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.			100%
	<b>ACTIVIDAD 4.3.2</b>  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.	Se implemento la difusión de promocionales a nivel nacional mediante correo electrónico		100%





Conforme al desempeño del CEPCI respecto al cumplimiento 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”, se realizaron tres sesiones ordinarias y seis extraordinarias, de las cuales destacan los siguientes puntos de acuerdo:

### **Primera Sesión Ordinaria (30 de enero de 2020)**

- 1.- Revisión y aprobación del Informe Anual de Actividades 2019.
- 2.- Revisión y aprobación del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020.
- 3.- Revisión y aprobación del PAT de las Comisiones de:
  - a) Promoción.
  - b) Capacitación.
  - c) Vigilancia.
- 4.- Revisión y aprobación de los Factores de Riesgo de Incumplimiento del PAT 2020.
- 5.- Revisión y aprobación de los Indicadores para evaluar el Cumplimiento del CEPCI y su actuación en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.
- 6.- Ratificación o actualización del Código de Conducta.
- 7.- Ratificación o actualización del Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento del Código de Conducta del INIFAP.
- 8.- Ratificación o actualización del Procedimiento para la Recepción y Atención de las Quejas y Denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, Conducta del INIFAP y Reglas de Integridad.
- 9.- Ratificación o actualización de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI del INIFAP.
- 10.- Ratificación o actualización de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Vigilancia, Capacitación y Promoción.
- 11.- Ratificación o actualización del Acuerdo de Confidencialidad





## Segunda Sesión Ordinaria (17 de septiembre de 2020)

- 1.- 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 Organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del Organismo Público.
- 2.- 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.
- 3.- Solicitar reportes de actividades de las Comisiones con corte al 31 de agosto de 2020.

## V. Asuntos Generales

- 1.- Invitación a participar en cursos de capacitación en los temas de **“Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público”, “Los Conflictos de Interés en el Ejercicio del Servicio Público”, “Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres” y “¡Súmate al Protocolo!”**.
- 2.- Celebración de la Tercera Reunión Ordinaria el 09 de diciembre de 2020.

## Tercera Sesión Ordinaria (09 de diciembre de 2020)

- 1.- Solicitud de reporte de actividad final de la Comisión de Promoción, Capacitación y Vigilancia del CEPCI
- 2.- Resultados preliminares de evaluación del CEPCI.
- 3.- Seguimiento del Acuerdo Segundo, de la Segunda Sesión Ordinaria del CEPCI:  
  
Identificar en la normatividad específica del Organismo, cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.
- 4.- Propuesta de calendario de Sesiones Ordinarias 2021.





### **Primera Sesión Extraordinaria (02 de marzo de 2020)**

- 1.- Presentación de los nuevos integrantes del CEPCI.
- 2.- Conformación de las Comisiones del CEPCI de Capacitación, Promoción y Vigilancia.
- 3.- Informe sobre la denuncia 00001/2020/CEPCI/INIFAP.

### **Segunda Sesión Extraordinaria (25 de marzo de 2020)**

- 1.- Informe y seguimiento sobre la denuncia 00001/2020/CEPCI/INIFAP.
- 2.- Aprobación del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020.

### **Tercera Sesión Extraordinaria (03 de junio de 2020)**

- 1.- Informe y seguimiento sobre la denuncia 00002/2020/CEPCI/INIFAP.

### **Cuarta Sesión Extraordinaria (12 de agosto de 2020)**

- 1.- Informe y seguimiento sobre la denuncia 00002/2020/CEPCI/INIFAP por parte de la Comisión de Vigilancia.

### **Quinta Sesión Extraordinaria (18 de noviembre de 2020)**

- 1.- Seguimiento del Acuerdo Segundo tomado en la Segunda Sesión Ordinaria del CEPCI: Identificar en la normatividad específica del Organismo, cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.
- 2.- Informe y seguimiento sobre la denuncia 00004/2020/CEPCI/INIFAP

### **Sexta Sesión Extraordinaria (09 de diciembre de 2020)**

- 1.- Solicitud de reportes finales de actividades de las 3 Comisiones del CEPCI.
- 2.- Resultados preliminares de evaluación del CEPCI.
- 3.- Seguimiento del Acuerdo Segundo, de la Segunda Sesión Ordinaria del CEPCI: Identificar en la normatividad específica del Organismo, cuales son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.
- 4.- Propuesta de calendario de Sesiones Ordinarias 2021.





## V. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO

La UEIPPCI de la SFP, conforme a los parámetros establecidos en el "Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2020", asignó el componente de cumplimiento del CEPCI del INIFAP, equivalente al 25% de la evaluación integral anual, con un total de 20 puntos del máximo de 25 puntos.

A continuación, se muestra el desglose de la puntuación asignada:



**Cédula de Evaluación Definitiva del Cumplimiento 2020**

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en:**

**Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias**

**INIFAP**

*Desglose de puntuación obtenida por el CEPCI: 4*

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	10
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	5
Gestión del CEPCI (GESTIÓN)	10	10
Mejora de Procesos (MEJORA)	5	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>85</b>

a/ La presente cédula se remite una vez que la UEIPPCI 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.

Con base en la oportuna incorporación de las evidencias de realización de las actividades establecidas en el "Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2020", dentro del Sistema de Seguimiento, Coordinación y Evaluación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) —o dentro del plazo que, en su caso, se haya autorizado como prórroga para las mismas—, se emite la presente cédula, misma que una vez realizada la ponderación correspondiente, asigna 21 del máximo de 25 puntos que el componente cumplimiento aportara al ejercicio de Evaluación Anual Integral, 2020, del CEPCI en Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias.





## VI. NÚMERO DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

### a) Sensibilización y capacitación.

Cabe mencionar que la cifra pudiera aumentar, debido a que el cierre de la meta del indicador en capacitación, se contabiliza durante el mes de enero del año 2020, por lo que la cifra es preliminar.

A continuación, se muestra el número total de cursos impartidos a nivel nacional correspondientes al año 2020:

Cursos	Total
CODIGO DE ETICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERES PARA SERVIDORES PUBLICOS	54
CODIGO DE CONDUCTA	25
DESCRUBIENDO EL GENERO	26
INDUCCION A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	9
Curso "Introducción a los Derechos Humanos" (CNDH)	9
SENSIBILIZACION EN PERSPECTIVA DE GENERO - HACIA UNA NUEVA CULTURA DE IGUALDAD	79
NUEVA ETICA E INTEGRIDAD EN EL SERVICIO PUBLICO	24
<b>TOTAL DE CONSTANCIAS</b>	<b>226</b>



## VII. MATERIAL DE DIVULGACIÓN

**Objetivo: Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las Personas servidoras públicas del INIFAP en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.**

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
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.	Mediante correos electrónicos se envía y difundió una infografía de la Nueva Ética Pública, en las fechas 17 y 20 marzo, 20 abril, 18 y 28 mayo, 12 junio, y 08 agosto 2020.	Se adjuntan correos	100%
	2. 1. 2 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	De marzo a diciembre, se enviaron correos electrónicos para la sensibilización y difusión del concepto denominado el conflicto de interés	Se adjuntan correos	100%
	2. 1. 3 Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, y en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	A través del correo electrónico masivo se difundió material sobre diferentes temas de ética pública y otros temas relacionados con la sensibilización de los servidores públicos.	Se adjuntan correos	100%
	2.1.4 Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	De los meses de enero a diciembre 2020 se difundió la entrada en vigor del protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual	Se adjuntan correos	100%
	2.1.5 OPCIONAL. Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.	Mediante correo electrónico de fecha 05 de marzo y 08 de agosto se difundió cuáles son las faltas administrativas; En los meses de marzo y junio a través de correo se enviaron algunos ejemplos de lo que puede ser una falta administrativa.	Se adjuntan correos	100%
	2.1.6 OPCIONAL. Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	De enero a diciembre 2020 se difundió en la plataforma de ciudadanos alertadores Internos y Externos sobre la campaña anticorrupción enviando correos electrónicos masivos .	Se adjuntan correos	100%





## VIII. MEJORA DE PROCESOS

Sobre Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.

Se revisó el tema en cuestión en diversas ocasiones en las Sesiones del CEPCI, sin embargo, no se logró el cometido de identificar y definir los riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.

Se solicitó la asesoría al área correspondiente para la atención y seguimiento de esta actividad.





## IX. RESULTADOS DE INDICADORES DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA 2019

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con base en cuestionarios respondidos vía electrónica, en el periodo comprendido entre el 30 de octubre y el 06 de diciembre de 2020.

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.80	8.27	8.48
	Honradez	8.72	8.29	8.64
	Lealtad	8.69	8.19	8.03
	Imparcialidad	8.53	7.96	7.99
	Eficiencia	8.79	8.32	8.40
	Economía	8.83	8.37	8.39
	Disciplina	8.77	8.20	8.23
	Profesionalismo	8.80	8.23	8.22
	Objetividad	8.66	8.03	8.05
	Transparencia	8.89	8.43	8.53
	Rendición de cuentas	8.70	8.03	8.00
	Competencia por mérito	8.37	7.46	7.81
	Eficacia	8.78	8.20	8.26
	Integridad:	8.77	8.19	8.26
	Equidad	8.75	8.20	8.41
Valor	Igualdad y no discriminación	8.92	8.45	8.68
	Respeto	8.88	8.33	8.49
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.43	8.60
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.46	8.66
	Cooperación	8.81	8.19	8.14
	Liderazgo	8.71	8.01	8.00





**X. SEGUIMIENTO A LA ATENCIÓN DE LOS PRESUNTOS INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUCTA Y REGLAS DE INTEGRIDAD.**

Durante el 2020 se recibieron tres denuncias, las cuales fueron atendidas conforme a la normatividad aplicable en la materia; en cinco de las denuncias se emitió una resolución y dos fueron archivadas. Enseguida se muestra el detalle de la atención a las denuncias:

Folio*	Fecha de presentación	Fecha calificación por el CEPCI	Fecha de resolución	Valor vulnerado	Resolución
CE- INIFAP- 000001- 2020	2020-02-25	2020-03-25	2020-03-25	Valor de Respeto	Se emitió pronunciamiento . Acciones de capacitación
CE- INIFAP- 000002- 2020	2020-05-22	2020-06-03	2020-08-12	Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad	Se emitió pronunciamiento . Consistente en una propuesta de mejora.
CE- INIFAP- 000004- 2020	2020-10-30	2020-11-18	2020-12-09	Regla de Integridad de Actuación Pública	Archivada. El CEPCI consideró que no es de su competencia, sino de RRHH o del Jurídico.

\*El folio aquí presentado es conforme al que asignó el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), administrado por la SFP.





**AGRICULTURA**  
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

**inifap**

Instituto Nacional de Investigaciones  
Forestales, Agrícolas y Pecuarias

**XI. SUGERENCIAS PARA MODIFICAR PROCEDIMIENTOS Y TRAMOS DE CONTROL EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS O ÁREAS, EN LAS QUE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUCTA Y, EN SU CASO, LAS REGLAS DE INTEGRIDAD.**

Reforzar la confidencialidad que se maneja en el proceso de atención a las denuncias, a fin de evitar la fuga de información, sobre todo de la catalogada como confidencial y que entorpezca la determinación por parte del CEPCI.





## XII. CONCLUSIONES

Los resultados conseguidos, el CEPCI del INIFAP se encuentran en una etapa de maduración, por lo que el compromiso es continuar con el ritmo de trabajo y que la labor resulte útil para generar cambios positivos en el entorno laboral.

Se reforzó la cultura de la denuncia ante actos que transgredan el Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad.

De igual manera, se hizo una amplia campaña de difusión de la "Nueva Ética Pública", "Los conflictos de intereses en el servicio público" SFP, "Código de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para Servidores Públicos" y "Súmate al Protocolo" INMUJERES.

La capacitación fue constante, para que de esa forma el personal del INIFAP cuente con información vigente y amplíe su conocimiento en los temas que competen a la ética, además, se gestionaron cursos en línea de otras instituciones.

Los indicadores de percepción al cumplimiento de Código de Ética en el INIFAP están por debajo del puntaje obtenido por la administración pública e igual o menor en el sector de agricultura.

Se continuó con la publicación de contenido alusivo a la Igualdad de Género, en actividades como el "Día Naranja" sesiones de cine desde casa, a causa de la Pandemia del SARS- COV 19.

En suma, el CEPCI es una herramienta para lograr un ambiente laboral sano y armónico, en el cual las mujeres y hombres que laboran en él, contribuyen desde el ámbito de su responsabilidad a que se cristalice.





### XIII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acoso laboral.** La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

**Acoso sexual.** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Código de Conducta.** El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

**CEPCI o Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.** Órgano democráticamente integrado que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflictos de Intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en las dependencias y entidades del Gobierno Federal.

**Conflicto de interés.** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones.

**Código de Ética.** Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

**Deontológico.** Perteneciente a la rama de la ética que trata de los deberes, especialmente de los que rigen una actividad profesional.

**Derechos Humanos.** Son el conjunto de prerrogativas fundamentales en la dignidad humana cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

**Ética pública.** Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.





**Hostigamiento sexual.** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Personas Servidoras Públicas.** Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**Principios Constitucionales.** Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III, del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**Reglas de integridad.** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, establecidas en el Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018.

**Valores.** Calidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

