MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Informe Anual de Actividades

2021

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Índice

Presentación 3

1. Cumplimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo 2021 4

2. Personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses 8

3. Atención a denuncias 9

4. Asuntos atendidos por mediación entre las partes 9

5. Recomendaciones emitidas y su seguimiento 9

6. Identificación de riesgos éticos 10

7. Resultados del sondeo de percepción 12

8. Peticiones ciudadanas recibidas 13

9. Buenas prácticas para el fomento de la integridad 13

10. Acciones de mejora en las Unidades Administrativas 20

Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), es un órgano democráticamente integrado en la Comisión Nacional Forestal, encargado de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública, así como de la atención de denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y al Código de Conducta Institucional. Su existencia, forja una nueva ética pública de servicio atendiendo a los postulados en materia de austeridad previstos en la Ley Federal de Austeridad Republicana coadyuvando a la necesidad de identificar y gestionar adecuadamente los conflictos de interés y de propiciar una cultura de excelencia en el servicio público.

Con fundamento en la fracción II, del numeral 4, de los ***"Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética***", publicados en el diario oficial de la federación el 28 de diciembre de 2020, en el que se establece que en el mes de enero de cada año se presente, el Informe Anual de Actividades del Comité a la persona titular del Ente Público, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría de Función Pública, en los términos establecidos por ésta, se presenta el informe anual de actividades del CEPCI con la finalidad de dar a conocer las acciones, logros y mejoras realizadas durante el año 2021.

1. Cumplimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo 2021

El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2021 del CEPCI, consistió en un conjunto de actividades comunes para todos los CEPCI, establecidas por la por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI), a partir de una revisión sistemática a las obligaciones establecidas para dichos comités, con el objetivo de homologar su actuación con el resto de los CEPCI de la Administración Pública Federal (APF) estableciendo 15 actividades evaluables por la UEPPCI.

A continuación, se presentan los indicadores, objetivos y metas establecidas en el PAT 2021, así como los resultados obtenidos por cada actividad programada:

I) 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 pública y conflictos de intereses.
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 35% de las personas servidoras públicas de la CONAFOR han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética pública o conflictos de intereses.

Clave	Actividad	Cumplimiento
1.1.1	Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética acredite al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provista o sugerida por la UEPPCI.	Durante el periodo 2019-2021, el 92% cuenta con al menos un curso de capacitación en línea provista o sugerida por la UEPPCI. Asimismo, el 87% de los integrantes del CEPCI, participó en ciclo de videoconferencias durante el 2021, organizado e impartido por el CEPCI de la CONAFOR.
1.1.2	Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de ética pública y conflictos de intereses.	Mediante correo electrónico se impulsó la capacitación del personal para que participará en los cursos en línea siguientes: • Los conflictos de Intereses en el servicio público • Nueva Ética pública en el ejercicio público • ¡Súmate al Protocolo! • Igualdad entre hombres y mujeres • Cursos del CONAPRED

Indicador	Indicador de eficacia en la atención a solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflictos de intereses.
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben asesoría y consulta en materia de ética pública, o prevención de conflictos de intereses.
Meta	Al menos 80% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflictos de intereses que se presentan al Comité de Ética en la CONAFOR, son atendidas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles.

Clave	Actividad	Cumplimiento
1.2.1.	Brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflictos de intereses.	No se recibieron solicitudes de orientación y consulta en las materias de ética pública y conflictos de intereses.

II) DIFUSIÓN	
Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión
Objetivo	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de la CONAFOR en materia de ética pública y conflictos de intereses
Meta	Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflictos de Intereses 2021, desarrollado por la UEPPCI, son atendidas por el Comité de Ética de la CONAFOR dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad	Cumplimiento
2. 1. 1	Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre Ética Pública, Código de Ética, Código de Conducta, Ley Federal de Austeridad Republicana, y materias afines.	Se difundió información relativa al CEPCI a través de correo institucional dirigido a todo el personal, obteniendo un total de 113 difusiones enviadas durante el ejercicio 2021 sobre valores y principios del mes, ética pública, hostigamiento y acoso sexual, Código de Ética, Código de Conducta Institucional y materiales afines.
2. 1. 2	Difundir contenidos gráficos o audiovisuales de sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflicto de interés.	Se enviaron 4 difusiones sobre la prevención y la actuación bajo conflictos de interés y se difundió mensualmente las aperturas del curso "los conflictos de intereses en el servicio público", así mismo se incluyeron 2 veces de forma quincenal, frases en los recibos de nómina sobre este tema, para la sensibilización del personal sobre este tema.
2. 1. 3	Realizar una campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta de la CONAFOR e invitar a todo el personal a suscribirse al manifiesto de ética.	En la aplicación de la buena práctica del CEPCI del Ciclo de videoconferencias "Nuestra ética en el servicio público", que se impartió en los Estados de la república, se incluyó como estrategia, el promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta Institucional y se le solicitó al personal realizar su suscripción del manifiesto de ética y de prevención de conflictos de interés, con el objeto de lograr una mayor concientización de la importancia de apegarse a los Códigos en materia de ética que rigen el servicio público. Asimismo, en los recibos de nómina se incluyeron frases relativas para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta y el manifiesto.

III) DENUNCIAS	
indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de la CONAFOR.
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad	Cumplimiento
3. 1. 1	Concluir el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2021.	Se concluyó la atención y registro del 100% de denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2021.
3. 1. 2	Atender las denuncias que se reciban en el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.	Se recibieron un total de 22 denuncias de las cuales resultaron 18 atendidas en su totalidad. Por ello, se cumple con la meta establecida de atender el 85% de las denuncias recibidas en el Comité de Ética dentro de los plazos establecidos, las denuncias faltantes se encuentran en proceso de investigación derivado a la fecha en la que fueron presentadas ante el CEPCI.

Indicador	Indicador de seguimiento a recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública y conflictos de interés	
Objetivo	Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflictos de intereses, resueltas por el CEPCI de la CONAFOR.	
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflictos de intereses, resueltas por el CEPCI de la CONAFOR, han tenido al menos una acción de seguimiento	
No.	**Actividad**	**Cumplimiento**
3. 2. 1	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética.	Se realizó el seguimiento de todas las denuncias del periodo 01/01/2021 al 30/10/2021 para verificar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el CEPCI.

Indicador	Indicador de atención a peticiones o propuestas ciudadanas en materia de ética pública y conflictos de intereses.	
Objetivo	Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflictos de intereses sean presentadas al Comité de Ética de la CONAFOR por cualquier ciudadano o ciudadana.	
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflictos de intereses se presenten al Comité de Ética de la CONAFOR, son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público.	
No.	**Actividad**	**Cumplimiento**
3. 3. 1	Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para la atención de las peticiones o propuestas que sean presentadas por la ciudadanía.	Se recibió 1 petición ciudadana en materia de ética durante el ejercicio 2021, la cual se atendió en tiempo y forma y se emitieron dos recomendaciones a dos Unidades Administrativas de la CONAFOR.

IV) GESTIÓN		
Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética.	
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	
Meta	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.	
No.	**Actividad**	**Cumplimiento**
4. 1. 1	Validar y actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE en los plazos establecidos	Se realizaron las actualizaciones del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, conforme a los plazos establecidos por la UEPPCI.
4. 1. 2	Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta de la CONAFOR.	357 personas manifestaron por escrito su protesta de cumplir el Código de Conducta de la CONAFOR, gracias a la concientización realizada por parte del CEPCI durante la aplicación de la buena práctica del 2021. Asimismo, se incluyeron mensajes de difusión en los recibos de nómina para que el personal conozca la necesidad de contar con su protesta de cumplir con los Códigos en materia de ética existentes.
4. 1. 3	Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI plantee durante 2021.	Se atendieron en tiempo y forma todas las solicitudes y requerimientos que la UEPPCI emitió.

V) MEJORA DE PROCESOS		
Indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.	
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.	
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.	
No.	**Actividad**	**Cumplimiento**
5. 1. 1.	Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.	Se realizó una reunión de trabajo el día martes 14 de septiembre de 2021, que consistió en analizar los procesos sustantivos previamente identificados por parte del CEPCI durante el ejercicio 2020, como "susceptibles a riesgos éticos" y revisarlos el presente año en conjunto con las áreas responsables de dichos procesos, dando como resultado la identificación de 2 procesos sustantivos susceptibles a riesgos éticos, conforme lo siguiente:

No.	Proceso
1	**Nombre:** Asignación de apoyos económicos **Descripción:** El personal de CONAFOR, puede establecer contacto con las personas interesadas en los apoyos y solicitar dinero a cambio del otorgamiento de dichos apoyos. **Riesgos éticos detectados:** Principio de Legalidad, Principio de Integridad y Valor del Interés Público. **Controles:** Sí existen, se aplican y funcionan bien. **Factibilidad:** Se estima poco factible **Probabilidad de ocurrencia**: Baja, menor a 20% **Grado de impacto:** Alto
2	**Nombre:** Desvío de recursos **Descripción:** Las personas beneficiarias reciben el depósito de los recursos económicos sin cumplir con los compromisos contraídos en el convenio de concertación. **Riesgos éticos detectados:** Principio de Legalidad, Principio de Integridad y Valor del Interés Público. **Controles:** Sí existen, se aplican y funcionan bien. **Factibilidad:** Se estima poco factible **Probabilidad de ocurrencia**: Baja, menor a 20% **Grado de impacto:** Muy alto

Indicador	Indicador de presentación de propuestas de buenas prácticas en materia de ética pública y conflictos de intereses.	
Objetivo	Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público.	
Meta	El Comité de Ética identifica y presenta a la UEPPCI al menos una buena práctica en su actuación durante 2021.	
No.	**Actividad**	**Cumplimiento**
5. 1. 2.	Informar a la UEPPCI sobre las acciones trascendentes realizadas, que puedan considerarse como "buena(s) práctica(s).	Se reportó a la UEPPCI, en tiempo y forma los resultados de la Buena Práctica 2021, que consistió en un ciclo de videoconferencias impartido para cada Promotoría de Desarrollo Forestal ubicadas en los 32 Estados de la república, donde participó el personal de todos los niveles, con el objeto generar la sensibilización e identificación de conductas contrarias a la ética e invitar al personal a desempeñar su funciones con integridad. La buena práctica fue implementada del 20 de Marzo al 06 de Octubre de 2021 y participaron virtualmente 634 personas en total.

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

El personal fue capacitado sobre temas relacionados con las reglas de integridad, ética pública, hostigamiento y acoso sexual, no discriminación, ética pública, perspectiva de género entre otros, conforme a lo siguiente:

Número de personas servidoras públicas de la CONAFOR que acreditaron cursos sobre los temas:					
Año	Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual	Vinculados a la promoción de la Ética Pública	**Total**
2019	0	0	37	674	**711**
2020	93	253	4	288	**638**
2021	5	12	17	1049	**1082**
Acumulado	*98*	*265*	*57*	2011	**2431**

Fuente: *Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal*

A continuación, se anexa la relación de los cursos y videoconferencias mediante los cuales fue capacitado el personal de la CONAFOR:

- ✓ *La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público*
- ✓ *Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público*
- ✓ *¡Súmate al Protocolo!*
- ✓ *Igualdad entre hombres y mujeres*
- ✓ *1, 2, 3 por todos los derechos para las niñas, niños y adolescentes, sin discriminación (NNA)*
- ✓ *Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*
- ✓ *Discriminación, discursos de odio y alternativas incluyentes (SINODIO)*
- ✓ *Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio (VIO)*
- ✓ *Diversidad sexual, inclusión y no discriminación (DS)*
- ✓ *Medidas para la igualdad en el marco de La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (MED)*
- ✓ *Inclusión y discapacidad (IYD)*
- ✓ *Claves para la atención pública sin discriminación (CLA)*
- ✓ *Tolerancia y diversidad de creencias (CRE)*
- ✓ *Ciclo de videoconferencias_ Nuestra Ética en el Servicio Público*

Asimismo, 22 personas (92%) integrantes del Comité de Ética se encuentran capacitados en al menos un curso en materia de ética, integridad pública, conflictos de intereses, no discriminación, entre otros, conforme lo siguiente:

Número de integrantes del Comité de Ética en CONAFOR, que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública, 2019-2021"							
Cargo en el Comité de Ética	Personas activas en el 2021 que desempeñan el cargo	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 y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética	Total de capacitacion es recibidas	Total de integrantes capacitados
Presidencia	2	1	2	0	0	3	**2**
Secretaría ejecutiva	2	1	2	1	0	4	**2**
Secretaría técnica	2	2	2	1	1	6	**2**
Integrantes OIC	2	1	1	2	1	5	**2**
Integrantes electos	16	10	12	6	5	33	**14**
Total	24	15	20	10	7	52	**22**

Fuente: *Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal*

3. Atención a denuncias

Durante el ejercicio 2021 se recibieron 22 denuncias, las cuales fueron atendidas de acuerdo a los plazos establecidos en los Lineamientos Generales del Comité de Ética, conforme lo siguiente:

Denuncias presentadas por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, **según estatus de las mismas al 31/12/2021**						
Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	**Archivada** (A)	**En curso** (B)	**Concluida con recomendación** [C]	**Total** A + B + C	**Se dio vista al Órgano Interno de Control**	**Seguimiento a la recomendación emitida** [S]
Desempeño permanente con integridad	2	3	14	19	4	16
Profesionalismo	2	1	2	1	0	0
Comportamiento digno	0	0	2	2	1	2
Total	2	4	16	22	5	18

Fuente: Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal

4. Asuntos atendidos por mediación entre las partes

Las denuncias recibidas en el CEPCI durante el 2021, no fueron atendidas a través de actos debido a que por la naturaleza del tipo de denuncias presentadas, no era factible aplicar esta práctica.

5. Recomendaciones emitidas y su seguimiento

Del total de denuncias atendidas por el CEPCI, la tabla siguiente se desglosa las denuncias concluidas según su tipo y condición de seguimiento en el presente ejercicio:

Denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado **según su tipo y condición de seguimiento 2021**					
Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	**Capacitación o sensibilización** [C]	**Difusión** [D]	**Ambas** [E]	**Total** C + D + E	**Seguimiento a la recomendación emitida** [S]
Desempeño permanente con integridad	10	0	3	13	13
Comportamiento digno	1	1	1	2	5
Total	11	1	6	18	18

Fuente: Comité de Ética de la Comisión Nacional Forestal

6. Identificación de riesgos éticos

De conformidad con el artículo 4, fracción XIV del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, los riesgos éticos son situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

A continuación, se presentan los siguientes 9 riesgos éticos a los que el personal de la CONAFOR puede ser sensible, establecidos en la Política Institucional de Integridad 2021, conforme lo siguiente:

Riesgo	Descripciones del riesgo	Acciones de prevención y/o abstenciones
Discriminación	Tratar a personas de manera discriminatoria por parte de sus compañeras y/o compañeros.	Respetar a todas las personas sin distinciones basadas en el origen étnico o nacional conforme lo establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
	Tratar a personas de manera distinta y/o discriminatoria por parte del personal de mando superior.	Respetar la igualdad y dignidad humana de las personas servidoras públicas con las que trabajo sin distinción de jerarquía, preferencias e intereses personales.
Igualdad y Equidad de Género	Condicionar al personal externo en el acceso a la función pública.	Respetar los derechos de todas las personas sin importar su sexo o género, garantizando las mismas oportunidades e igualdad en el acceso a la función pública.
	Tratar a las personas de diferente manera por su género por parte de sus compañeras, compañeros y/o superiores.	Brindar un trato digno a hombres y mujeres sin distinción de género.
	Limitar a las personas en el acceso a oportunidades y beneficios por su género.	Respetar el otorgamiento de permisos, facilidades o beneficios sin distinciones de género a cualquier persona.
Rendición de Cuentas	Personas servidoras públicas que obstruyen la rendición de cuentas.	Abstenerse de alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas
Hostigamiento y Acoso Laboral	Personas servidoras públicas tratadas con presión indebida en la entrega y cumplimento de labores por parte de mandos superiores.	Abstenerse de hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros y compañeras de trabajo o personal de menor y mayor jerarquización.
	Personas servidoras públicas amenazadas de despido.	
	Personas servidoras públicas forzadas a hacer trabajos en contra de sus principios o que ponen en riesgo su salud.	Aplicación incorrecta de funciones que va en contra y vulnera la integridad física, emocional y psicológica de la persona.
	Agredir a una persona verbal o físicamente por parte de sus compañeros(as) y/o superiores	Brindar un trato basado en el respeto y en los derechos humanos entre y para todas las personas servidoras públicas.
	Personas descalificadas en el desempeño de sus funciones (ridiculizar, avergonzar, etc.) por parte de mandos superiores. .	

Riesgo	Descripciones del riesgo	Acciones de prevención y/o abstenciones
Hostigamiento y Acoso Sexual	Acosar verbalmente a una persona con comentarios con insinuación sexual.	Abstenerse de emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual
	Personas molestadas por parte de sus compañeros(as) y/o superiores personalmente o por medios electrónicos con comentarios con insinuación sexual, molestos y otras formas de acoso verbal.	
	Molestar a personas con bromas, comentarios, gestos u acciones con insinuación sexual por diversos medios de comunicación.	Abstenerse de expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
	Personas difamadas por la difusión de rumores sexuales (en persona, por escrito, por teléfono o cualquier medio de comunicación) sobre su persona, vida sexual o identidad de género.	Abstenerse de difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
	Personas acosadas mediante contacto físico innecesario y no deseado por parte de otra persona.	Abstenerse de tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones
	Personas atacadas con comentarios o proposiciones de carácter sexual. (Difamaciones e insinuaciones sexuales) por parte otra una persona.	Abstenerse de expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
	Personas obligadas a realizar actividades a cambio de un beneficio de carácter sexual.	Abstenerse de obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
Incumplimiento a la Política Institucional de Integridad (PIIC)	Personas servidoras públicas que no han cumplido con la aplicación de la PIIC y a cualquier valor ético.	Manifestar el compromiso de actuar de manera responsable para garantizando en todo momento los principios constitucionales, valores éticos y las reglas de integridad que rigen al servicio público.
Corrupción	Personas servidoras públicas sobornadas.	Abstenerse de recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites, servicios, beneficio particular o de terceros.
	Personas servidoras públicas involucradas en los procedimientos de contratación que favorezcan a terceros	Capacitación en materia de responsabilidad de sus funciones, conocimiento de las leyes aplicables y sus consecuencias en caso de incumplimiento; así como en materia de adquisiciones y obras.
Desvío de recursos	Las personas beneficiarias no reciben el depósito de los recursos económicos	La persona servidora pública asigna los recursos financieros de forma correcta y a quien corresponde bajo los procedimientos establecidos observando los principios constitucionales y de austeridad.
	La persona servidora pública hace uso indebido de los recursos materiales, financieros y humanos a cambio de un beneficio personal.	Aplicar con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado, los bienes y medios de que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
Conflicto de Intereses	La persona servidora pública interviene en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro.	La persona servidoras pública de la CONAFOR, se excusarán de intervenir en cualquier procedimiento en caso de que pudiera existir un posible conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables y harán de conocimiento a su superior jerárquico, así como a la autoridad competente.

7. Resultados del sondeo de percepción

Durante el cuarto trimestre del año 2021, se realizó la invitación a todo el personal de la institución para participar en el sondeo de percepción de cumplimiento al Código de Ética de la APF.

A partir de estos resultados del sondeo, el Comité de Ética puede emitir recomendaciones orientadas a mejorar las áreas de oportunidad identificadas en su próximo Programa Anual de Trabajo. A continuación, se desglosan los resultados definitivos que la CONAFOR obtuvo durante el ejercicio, enviados por la UEPPCI.:

Cantidad de respuestas: 190 respuestas recibidas				
Tipo	**Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...**	**Calificación Nivel Administración Pública Federal**	**Calificación Nivel Sector**	**Calificación de la CONAFOR**
Principio	Legalidad	8.77	8.71	8.70
	Honradez	8.74	8.79	8.88
	Lealtad	8.71	8.54	8.47
	Imparcialidad	8.60	8.48	8.48
	Eficiencia	8.80	8.75	8.71
	Economía	8.85	8.79	8.80
	Disciplina	8.79	8.54	8.47
	Profesionalismo	8.83	8.64	8.61
	Objetividad	8.70	8.58	8.57
	Transparencia	8.91	8.86	8.86
	Rendición de cuentas	8.73	8.58	8.54
	Competencia por mérito	8.38	7.97	7.94
	Eficacia	8.80	8.65	8.65
	Integridad:	8.80	8.61	8.58
	Equidad	8.80	8.66	8.80
Valor	Interés Público	8.86	8.74	8.76
	Respeto	8.95	8.81	8.92
	Respeto a los Derechos Humanos	9.03	8.88	8.86
	Igualdad y no discriminación	8.99	8.85	8.89
	Equidad de género	8.90	8.72	8.82
	Entorno Cultural y Ecológico	8.90	8.94	9.02
	Cooperación	8.55	8.60	8.68
	Promedio	**8.79**	**8.66**	**8.68**

Resultados de las preguntas con relación al Código de Conducta (PIIC) de la CONAFOR:

"Conozco el Código de Conducta..."	8.93
" Es claro y sencillo de entender"	8.99
"Me permite saber cómo debo actuar..."	9.19

8. Peticiones ciudadanas recibidas

El CEPCI de la CONAFOR recibió 1 una petición ciudadana, referente a impulsar el comportamiento ético de las personas servidoras públicas de la CONAFOR, la cual fue atendida en tiempo y forma mediante la emisión de dos recomendaciones a dos unidades administrativas.

9. Buenas prácticas para el fomento de la integridad

Se realizaron las siguientes actividades para el fomento de la integridad que complementaron la capacitación del personal:

1. Vinculación con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) para la capacitación en línea del personal en materia igualdad y no discriminación durante el periodo de abril a noviembre de 2021.
2. Se realizaron 113 difusiones enviadas a través de correo electrónico a todo el personal referente a temas relacionados con la materia de ética pública.
3. Se realizó la **buena práctica: Ciclo de videoconferencias "Nuestra ética en el servicio público",** a continuación se desglosa a detalle el contenido, la implementación y los resultados obtenidos:

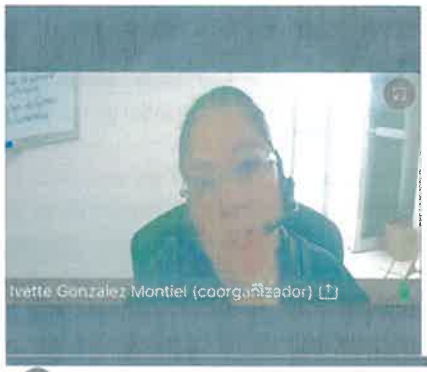
Objetivo: Dar a conocer las funciones del Comité de Ética, la importancia del cumplimiento y aplicación del Código de Ética de la Administración Pública Federal y la Política Institucional de Integridad de la CONAFOR (Código de Conducta).

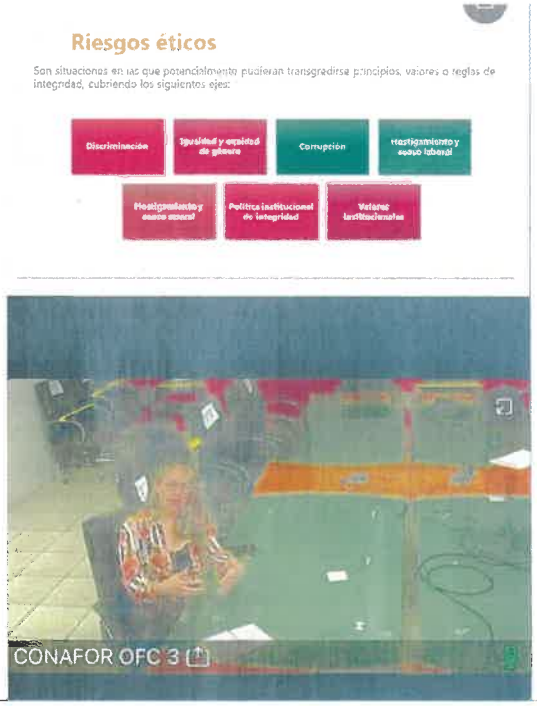
Descripción de la implementación de la buena práctica: Se programó un ciclo de videoconferencias a impartir para cada Promotoría de Desarrollo Forestal ubicadas en los 32 Estados de la república, donde se invitó al personal de todos los niveles y esquemas de contratación para generar la sensibilización e identificación de conductas contrarias a la ética, fomentar un clima y cultura organizacional propicio e invitar al personal a desempeñar su funciones con integridad.

Previo a cada videoconferencia, se aplicó una encuesta virtual anónima y confidencial que se denominó: *"Encuesta de detección de necesidades y riesgos éticos (ENDRE)"*, que constó de 41 preguntas formuladas para detectar posibles riesgos éticos institucionales con indicadores relacionados a riesgos como corrupción, incumplimiento a los Códigos, falta de equidad de género, hostigamiento y acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, discriminación, conocimiento valores etc.

Los resultados de la ENDRE fueron utilizados para determinar los temas a impartir en las videoconferencias. siendo enfocados de forma positiva con la finalidad de generar una sensibilización asertiva sobre las necesidades de cada área, siendo una estrategia para prevenir, erradicar y/o mitigar actos contrarios a la ética. En cada videoconferencia participaron integrantes del Comité, con su debida rotación a lo largo del ciclo y se contó adicionalmente, con el apoyo permanente de una persona expositora especialista en estos temas del Departamento de Capacitación Interna, para complementar la información que se manifestaba.

Evidencia de las videoconferencias





Los temas que se impartieron a lo largo del ciclo fueron adecuados a las necesidades detectadas de cada Estado, de acuerdo a lo siguiente:

a) Trabajo en equipo con enfoque a la integridad. Importancia de desempeñar nuestras funciones con integridad y en apego al Código de Ética de la Administración Pública Federal
b) El COVID-19 y la no discriminación
c) Discriminación

d) Política Institucional de Integridad (Código de Conducta)
e) Invitación a desempeñarse con integridad (reflexión final)
f) Hostigamiento y acoso sexual

Adicionalmente en cada videoconferencia, se le invitó al personal su suscripción del manifiesto de ética y de prevención de conflictos de interés con el fin de cumplir con la actividad 2.1.3 del Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) 2021 de realizar una campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta de la CONAFOR e invitar a todo el personal a suscribirse al manifiesto de ética y a su vez, lograr una mayor concientización de la importancia de apegarse a los Códigos en materia de ética que rigen el servicio público.

Por último, se les brindaba los correos de atención para resolver, sus dudas, comentarios y sugerencias en materia de ética así como el correo disponible para presentar denuncias en caso de ser víctimas de algún acto contrario a la ética

Duración de la implementación práctica: Del 20 de Marzo al 06 de Octubre de 2021

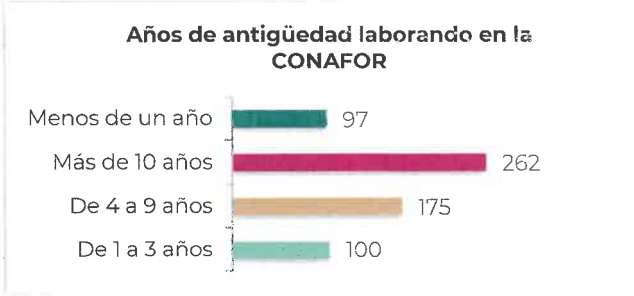
Descripción de la difusión de la buena práctica: La difusión de esta práctica, fue realizada por medio de una invitación dirigida por correo electrónico institucional, para el personal adscrito a las distintas Promotorías donde se impartiría la capacitación, sin importar su régimen de contratación (base, confianza, eventual, prestadores de servicio profesional etc.).

Asimismo, con días de anticipación se le informó a cada Titular de la Promotoría prevista a capacitar, que gestionará lo conducente para que la mayoría del personal bajo su cargo, pudiera estar presente físicamente en su Promotoría o conectarse virtualmente por llamada telefónica, video llamada o sistema de video en cumplimiento con el principio de austeridad republicana. En total se dirigieron 32 invitaciones, que contemplaron a todas las Promotorías de los Estados de la república, todas con la misma redacción, únicamente cambiando la fecha de realización, datos de conexión y ligas de acceso a la ENDRE.

Resultados: Para obtener los resultados del total de personas beneficiadas con la práctica implementada, el personal registró su asistencia de forma virtual, el resultado total de personas beneficiadas con esta práctica fue de 634, conforme lo siguiente:

Promotoría	Participantes
Aguascalientes	16
Baja California	11
Baja California Sur	19
Campeche	9
Chiapas	13
Chihuahua	17
Ciudad De México	20
Coahuila	5
Colima	9
Durango	25
Estado De México	19
Guanajuato	21
Guerrero	30
Hidalgo	15
Jalisco	62
Michoacán	6

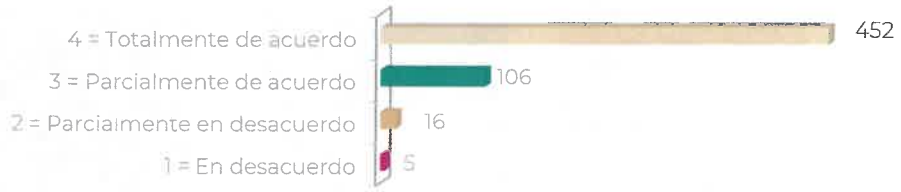
Promotoría	Participantes
Morelos	4
Nayarit	9
Nuevo León	14
Oaxaca	35
Puebla	21
Querétaro	21
Quintana Roo	21
San Luis Potosí	25
Sinaloa	1
Sonora	11
Tabasco	5
Tamaulipas	18
Tlaxcala	45
Veracruz	50
Yucatán	51
Zacatecas	18



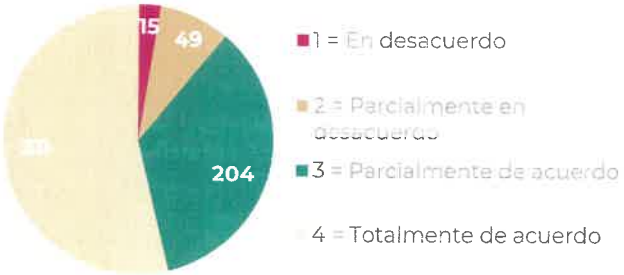
Al término de cada exposición virtual, se solicitó al personal asistente que participará de manera voluntaria en realizar una breve **encuesta virtual de satisfacción**, para conocer su opinión acerca de la práctica y detectar acciones de mejora.

El **91.32% (equivalente a 579 de 634 personas beneficiadas)** que participaron en la práctica, emitió su opinión sobre las siguientes preguntas, de acuerdo a la siguiente escala numérica: 1= En desacuerdo, 2= Parcialmente en desacuerdo, 3= Parcialmente de acuerdo, 4= Totalmente de acuerdo, conforme lo siguiente:

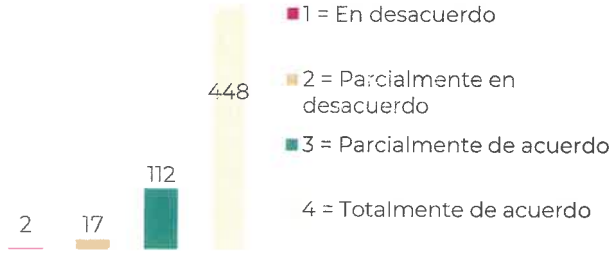
Pregunta 3: ¿Considera que los conocimientos adquiridos influirán en sus actividades laborales?



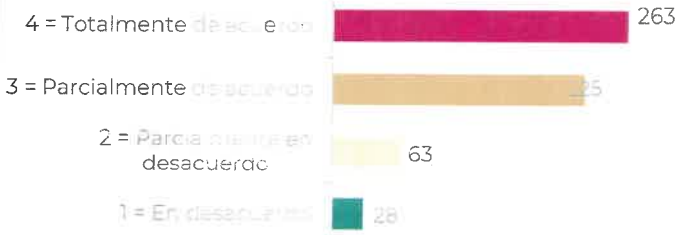
Pregunta 4: ¿Considera que la duración del curso es suficiente ?



Pregunta 5: ¿La información presentada durante el curso fue clara y precisa?



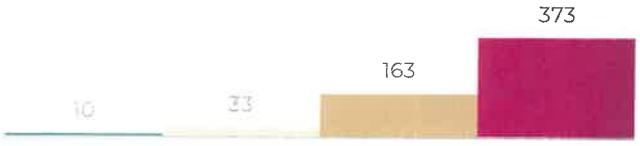
Pregunta 6: ¿Su participación fue activa?



Pregunta 9: ¿De qué forma prefiere la impartición de estos cursos?

Pregunta 8: ¿Le gustaría recibir con mayor frecuencia este tipo de cursos?

Pregunta 7: ¿Aprendió nuevas habilidades, conceptos, estrategias y/o metodologías para aplicarlas en su área de trabajo?



Pregunta 10: Comente [illegible] adicionale

Felicitación, reconocimiento o agradecimiento (223 personas)	Comentario acerca de la importancia de impartir estos temas (97 personas)	Recomendación o acciones de mejora (143 personas)	No le gustó la práctica (5 personas)	No emitieron comentarios (111 personas)

Muestra de algunos de los comentarios emitidos de acuerdo a su clasificación:

- *Muy buena práctica y muy entendible.*
- *Buena información proporcionada, agradezco la conferencia.*
- *Gracias por su apoyo y orientación*
- *Agradezco la información recibida es de gran valor para la aplicación de dichos conocimientos tanto en nuestra vida diaria y laboral, es importante mantener estos temas activo.*
- *Muy bien este tipo de acciones nos sirve mucho en nuestro ámbito laboral.*
- *Excelente curso felicidades a los(as) ponentes fue muy clara la información.*
- *Todos los temas vistas fueron concretas y claras, los participantes de ponentes tienen mucho conocimiento.*

- *Es relevante que al personal de la CONAFOR se le de este tipo de cursos*
- *Me parece muy importante recibir este tipo de capacitación aunque son valores y conductas que se deben observar a diario es conveniente estar recordándolo para aplicarlo de una mejor manera.*
- *Esta práctica fortalece nuestra manera de actuar, que debemos observar los principios constitucionales e institucionales, compañerismo y atención por igual a todas las personas y sobre todo dar de nosotros ese extra para que las cosas salgan mejor.*

- *Es importante la realización de estas en forma presencial ya que se incentiva la participación.*
- *Que tenga una duración un poquito mayor.*
- *Profundiza en ellos protocolos de atención a víctimas.*
- *Que sean mas frecuentes estos prácticas.*
- Seguir monitoreando esas conductas en cada área.
- Que sean cursos virtuales pero después de hora laboral.
- Necesitamos recibir más capacitación sobre temas de integración en equipo.
- Que se mencionara el impacto de los temas a nivel federal en relación a acuerdos de tratados internacionales.

- Me interesan otros temas como guías de identificación, de plagas y enfermedades.
- No me gustó
- No me gusta que sea obligatorio algo.
- Prefiero otro tipo de capacitación
- Estas prácticas nos quitan el tiempo.

- Sin comentarios

En resumen, se destaca lo siguiente:

- ✓ Más de la mitad de los participantes de la encuesta, prefieren que este tipo de prácticas se realicen de forma presencial que virtual.
- ✓ **El 97.41% de los participantes de la encuesta, confirma que sí le gustaría recibir con mayor frecuencia este tipo de cursos.**
- ✓ El **38.51%** de los participantes de la encuesta, emitió un reconocimiento, agradecimiento y/o felicitación, lo cual refleja que fue una práctica acertada.
- ✓ Dentro de los comentarios acerca de la importancia de impartir estos temas, se encontró la coincidencia que la mayoría de las personas reconoce que los temas impartidos son de suma importancia para el servicio público.
- ✓ **Se superó el número previsto de personas beneficiadas con la práctica.**
- ✓ La participación de los(as) integrantes del Comité de Ética de la CONAFOR, fue exhaustiva y mayor en comparación con años anteriores.
- ✓ El personal de los Estados, conoce e identifica las funciones del Comité de ética y cuenta con la información de que hay un órgano que puede apoyarles y asesorarles para denunciar cualquier tipo de conducta contraria a la ética en el momento que lo requieran.
  Dentro de las videoconferencias también se contó con la participación del personal de base, quien antes no había recibido capacitación en estos temas.
- ✓ **La práctica fue realizada bajo el principio de austeridad republicana**, debido a que solamente se hizo uso de la herramienta tecnológica y recursos humanos de la institución con los que ya se cuentan para implementar esta práctica, no se requirió utilizar en ningún momento recursos financieros nuevos o adicionales.
- ✓ **La muestra electa para impartir esta práctica, que fue el personal ubicado en los diferentes Estados la república, historialmente se ha detectado que reciben muy poca o casi nula capacitación en materia de ética, desarrollo humano, igualdad y temas afines, por ello se determinó dirigir esta práctica al personal de los Estados.**

FUNCIÓN PÚBLICA

LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
OTORGA EL PRESENTE

RECONOCIMIENTO

AL

COMITÉ DE ÉTICA DE LA COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Por participar en la

Convocatoria de Buenas Prácticas en materia de Etica Publica 2021

MTRO. EDGAR SAMUEL MORENO GOMEZ

México 2021

Asimismo, el Comité de Ética recibió un reconocimiento por parte de la Secretaría de Función Pública por la realización de esta práctica.

10. Acciones de mejora en las Unidades Administrativas

A efecto de prevenir y mitigar las posibles conductas contrarias a la ética a las que el personal de la CONAFOR, puede ser sensible, el CEPCI emitio 6 acciones de mejora a distintas Unidades Administrativas, conforme lo siguiente:

No.	Área	Acción de mejora	Descripción
1	Promotoría de Desarrollo Forestal (PDF) San Luis Potosí	Cursos de capacitación	Se recomendó a la Gerencia de Manejo del Fuego la aplicación de un curso de capacitación técnica para el personal de la Promotoría. Asimismo, se gestionó con la Unidad de Educación y Desarrollo Tecnológico, impartición de un curso de responsabilidades y obligaciones de los servidores públicos con enfoque de trabajo en equipo, nuevas masculinidades y de género.
2	Gerencia de Manejo del Fuego	Recomendación	Se recomendó realizar acciones a favor del fortalecimiento de valores, integración y trabajo en equipo para la mejora de las relaciones humanas entre su personal.
3	PDF Querétaro	Recomendación y acciones difusión	Se recomendó realizar acciones orientadas a fortalecer el desempeño con integridad en apego a los valores institucionales y trabajo en equipo, para todo el personal, consistentes en cursos, talleres, campañas de comunicación interna, dinámicas de integración o lo que se considere pertinente. Adicionalmente, se solicitó la colocación de infografías con contenido diverso en materia de ética, en lugares estratégicos de las instalaciones y campamentos de la Promotoría a su cargo, con el fin de que todo el personal adscrito a la misma tenga conocimiento de dicho material.
4	PDF Yucatán	Cursos de capacitación	Se requirió a la Unidad de Educación y Desarrollo Tecnológico, la impartición de un curso de responsabilidades y obligaciones de los servidores públicos con enfoque de trabajo en equipo, nuevas masculinidades y de género.
5	PDF Durango	Acciones de difusión	Se pidió la colocación de infografías con contenido diverso en materia de ética, en lugares estratégicos de las instalaciones y campamentos de la Promotoría a su cargo, con el fin de que todo el personal adscrito a la misma tenga conocimiento de dicho material.
6	PDF México	Sensibilización	Se solicitó la intervención del Titular para realizar acciones sensibilización con su personal de dirigirse bajo los principios que rigen el servicio público a efecto de prevenir y mitigar las posibles conductas contrarias a la ética que se pueden suscitar en el área.
7	Gerencia de Manejo del Fuego	Cursos de capacitación	Se solicitó la intervención del Titular para realizar acciones de capacitación a favor de la integración y trabajo en equipo del personal a su cargo.

El presente Informe Anual de Actividades 2021 fue aprobado por las y los integrantes del CEPCI en la cuarta sesión ordinaria celebrada el 10 de diciembre de 2021. La información recibida al 31/12/2021 fue incluida y aprobada en la primera sesión ordinaria del CEPCI celebrada el 26 de enero de 2022.

Aimé Cipa Godoy Ramos
Presidenta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés