



# **Informe Anual de Actividades del Programa Anual de Trabajo 2022**

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



<b>DIRECTORIO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2022</b>	<b>3</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>ESTRUCTURA DEL INFORME</b>	<b>5</b>
<b>INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2022.</b>	<b>6</b>
<b>1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo (Guía IAA 2022)</b>	<b>6</b>
I. Capacitación, sensibilización, asesorías y consulta	6
II. Difusión	8
III. Atención a denuncias por presuntas vulneraciones a la Ética o la integridad pública, o por presuntos conflictos de intereses	9
IV. Actividades de gestión del Comité y colaboración con la UEPPCI	10
V. Mejora de procesos derivada de la implementación de aspectos relativos a la Ética pública o la Prevención de conflictos de interés	11
<b>2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses (Guía IAA 2022).</b>	<b>13</b>
<b>3. Número de denuncias, status de las mismas y sentido de la determinación (Guía IAA 2022).</b>	<b>13</b>
<b>4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes (Guía IAA 2022).</b>	<b>14</b>
<b>5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas.</b>	<b>14</b>
<b>6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos.</b>	<b>14</b>
<b>7. Resultados del sondeo de percepción.</b>	<b>14</b>
<b>8. Número de peticiones ciudadanas recibidas.</b>	<b>14</b>
<b>9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 97 de los Lineamientos).</b>	<b>15</b>
<b>10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta</b>	<b>15</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>16</b>



**DIRECTORIO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2022**

<b>PRESIDENTE</b>	<b>PRESIDENTE SUPLENTE</b>
<b>L.C. Miguel Cuevas Reza</b> Secretario Adjunto de Administración y Presupuesto <a href="mailto:mcuevas@ipab.org.mx">mcuevas@ipab.org.mx</a>	<b>Lic. Patricia Ceja Filorio</b> Coordinadora General de Administración <a href="mailto:pceja@ipab.org.mx">pceja@ipab.org.mx</a>
<b>SECRETARIA EJECUTIVA</b>	<b>SECRETARIO EJECUTIVO SUPLENTE</b>
<b>Mtra. Adriana Bojórquez Hernández</b> Directora de Programas Institucionales y Control Documental <a href="mailto:abojoquez@ipab.org.mx">abojoquez@ipab.org.mx</a>	<b>Lic. Jimena Flores Junco</b> Jefa de Departamento de Beneficios y Desarrollo de Personal <a href="mailto:jflores@ipab.org.mx">jflores@ipab.org.mx</a>
<b>SECRETARIO TÉCNICO</b>	<b>SECRETARIA TECNICA SUPLENTE</b>
<b>Mtro. David Oswaldo Hidalgo Sáenz</b> Subdirector de Administración Documental <a href="mailto:dohidalgo@ipab.org.mx">dohidalgo@ipab.org.mx</a>	<b>Itzú Romero Martínez</b> Jefa de Departamento de Archivo <a href="mailto:iromero@ipab.org.mx">iromero@ipab.org.mx</a>
<b>MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL</b>	<b>MIEMBRO SUPLENTE</b>
<b>Lic. Luis Maldonado Marquínez</b> Secretario Adjunto Jurídico <a href="mailto:lmaldonado@ipab.org.mx">lmaldonado@ipab.org.mx</a>	<b>Lic. María Isabel García Guadarrama</b> Secretaria Adjunta de Protección al Ahorro Bancario <a href="mailto:migarcia@ipab.org.mx">migarcia@ipab.org.mx</a>
<b>Lic. Fernando Ángel Gamas Gómez</b> Titular del Órgano Interno de Control en el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario <a href="mailto:fagamas@ipab.org.mx">fagamas@ipab.org.mx</a>	<b>Lic. Verónica Lizette Rodríguez Rivera</b> Titular del Área de Responsabilidades <a href="mailto:vlrodriguez@ipab.org.mx">vlrodriguez@ipab.org.mx</a>
<b>Act. Andrea Margarita Vives Delgado</b> Directora General de Seguimiento de Instituciones y Análisis <a href="mailto:amvives@ipab.org.mx">amvives@ipab.org.mx</a>	<b>Lic. Pablo García Pimentel Caraza</b> Director General de Gestión de Resoluciones Bancarias <a href="mailto:pgarcia@ipab.org.mx">pgarcia@ipab.org.mx</a>
<b>Lic. Cuauhtémoc González Gutiérrez</b> Director de Análisis e de Sistemas de Información y de Visitas de Inspección <a href="mailto:cgonzalez@ipab.org.mx">cgonzalez@ipab.org.mx</a>	<b>Ing. Edgar Rojel Martínez</b> Director de Sistemas <a href="mailto:erojel@ipab.org.mx">erojel@ipab.org.mx</a>
<b>Ing. Héctor Espino Madrigal</b> Asesor B <a href="mailto:hespino@ipab.org.mx">hespino@ipab.org.mx</a>	<b>Lic. Saúl Flores Hernández</b> Subdirector de Procesos e Inspección <a href="mailto:sflores@ipab.org.mx">sflores@ipab.org.mx</a>
<b>Lourdes Becerra Muñoz</b> Jefa de Departamento de Coordinación y Control <a href="mailto:lbecerra@ipab.org.mx">lbecerra@ipab.org.mx</a>	<b>Bertha Patricia Hernández Aceves</b> Jefa de Departamento Jurídico de Transparencia <a href="mailto:bpfernandez@ipab.org.mx">bpfernandez@ipab.org.mx</a>
<b>Araceli Torres Barba</b> Especialista en Sistemas <a href="mailto:atorres@ipab.org.mx">atorres@ipab.org.mx</a>	<b>Sandra Esther Balderas Ríos</b> Especialista en Sistemas <a href="mailto:sebalderas@ipab.org.mx">sebalderas@ipab.org.mx</a>





MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL	MIEMBRO SUPLENTE
<b>María del Rosario Barrera Aguilar</b> Especialista Técnico <a href="mailto:mrosario@ipab.org.mx">mrosario@ipab.org.mx</a>	
<b>María Eugenia Meneses Solís</b> Especialista en Sistemas <a href="mailto:memeneses@ipab.org.mx">memeneses@ipab.org.mx</a>	<b>Yasmin Guadalupe Huerta Pacheco</b> Especialista en Sistemas <a href="mailto:yghuerta@ipab.org.mx">yghuerta@ipab.org.mx</a>
<b>Lucia Mejía Ayala</b> Especialista Técnico <a href="mailto:lmejia@ipab.org.mx">lmejia@ipab.org.mx</a>	<b>Esteban Muñoz Hernández</b> Analista "A" <a href="mailto:emunoz@ipab.org.mx">emunoz@ipab.org.mx</a>
ASESOR JURÍDICO	
<b>Dr. Francisco Eduardo Velázquez Tolsá</b> Director General de Normatividad y Consulta <a href="mailto:fvelazquez@ipab.org.mx">fvelazquez@ipab.org.mx</a>	
ASESOR DE RECURSOS HUMANOS	
<b>Mtro. Rodrigo Baños Zavala</b> Director General Adjunto de Recursos Humanos <a href="mailto:rbanos@ipab.org.mx">rbanos@ipab.org.mx</a>	

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page]*



## PRESENTACIÓN

Parte de la planeación, seguimiento y ejecución de actividades encomendadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (CEPCI - IPAB), se localizan en el Programa Anual de Trabajo que para cada ejercicio fiscal se elabora, este sirve de guía y programación de actividades con plazos establecidos, cuyo principal objetivo es promover la integridad y el comportamiento ético en el servicio público, por lo que estando próxima la conclusión del ejercicio fiscal y atendiendo a lo dispuesto por el numeral 30, fracción I, segundo párrafo del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, así como al Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética 2022, se elabora y presenta el **Informe Anual de Actividades**, en el que se muestran los resultados de las metas y objetivos propuestas en las actividades que se desarrollaron.

## ESTRUCTURA DEL INFORME

El presente informe detalla los **resultados de cada una de las actividades y cumplimientos previstos en el Programa Anual de Trabajo 2022**, desarrollado por el Comité de Ética del IPAB en 2022, asimismo, se atiende lo dispuesto por los **"Elementos para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2022"** remitidos por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI), considerando los apartados siguientes:

1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo. **(PAT 2022)**
  - I. Capacitación, sensibilización, asesorías y consulta
  - II. Difusión
  - III. Atención a denuncias por presuntas vulneraciones a la ética, la integridad pública, o por presuntos conflictos de intereses
  - IV. Actividades de gestión del Comité y colaboración con la UEPPCI
  - V. Mejora de procesos derivada de la implementación de aspectos relativos a la ética pública o la prevención de conflictos de interés
2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses.
3. Número de denuncias, estatus de éstas y sentido de la determinación.
4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.
5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas.
6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos.
7. Resultados del sondeo de percepción.
8. Número de peticiones ciudadanas recibidas.



9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 97 de los Lineamientos).
10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2022.

En apego a las metas y objetivos establecidos en el Programa Anual de Trabajo 2022, así como a los "Elementos para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2022" (Elementos IAA 2022), emitidos por la UEPPCI de la Secretaría de la Función Pública (SFP), compartidos a través del comunicado "Aviso-SSECCOE-061-2022: Publicación de elementos para la elaboración del IAA 2022", se detallan a continuación las actividades desarrolladas con su respectivo avance o cumplimiento:

### 1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo (Guía IAA 2022)

#### I. Capacitación, sensibilización, asesorías y consulta

##### 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 previstos o sugeridos por la UEPPCI.

Durante el 2022, en atención al Programa de Capacitación del Comité, se promovieron los cursos "**Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público**" y "**Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público**" impartidos por el Sistema de Capacitación Virtual para los Servidores Públicos (SICAVISP), entre las y los miembros del Comité de Ética en **33 ocasiones** de forma personalizada; obteniendo en el ejercicio reportado **5 y 10 constancias respectivamente**, lo que equivale que el Comité de Ética logró el **100% de capacitación** de sus Miembros en el curso "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" y obtuvo el **92% de capacitación** del curso "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" del total de Miembros del Comité de Ética.

(Véase en Evidencias IAA, I. Capacitación y Sensibilización, 1.1.1)

Cabe destacar que, la información ha sido reportada a la UEPPCI a través de los formatos trimestrales que se cargan al Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE).





### 1.1.2 Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de ética pública y conflicto de intereses.

Para la atención de este tema, el Comité emitió un total de **doscientas ocho convocatorias** para participar en los cursos impartidos por el SICAVIS, los cursos promovidos son denominados: "**La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público**", obteniendo de esto **33** constancias de "**Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público**" y **37** Constancias, cabe mencionar, que en este apartado no se reportan a las personas Miembros del Comité que acreditaron los cursos.

(Véase en Evidencias IAA, I. Capacitación y Sensibilización, 1.1.2)

### 1.2.1 Brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflictos de intereses

En cuanto a las asesorías, orientación y consulta en materias de ética pública y conflictos de intereses, no se reportan acciones debido a que a lo que va del año, no se han realizado consultas o solicitudes de asesoría ante el Comité, no obstante, durante la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética, celebrada el 24 de marzo de 2022, el Titular del Órgano Interno de control y Miembro permanente, solicitó hacer una mayor difusión mediante algún cartel o material visual entre el personal, a fin de hacer saber sobre la existencia, alcances y disponibilidad de los miembros integrantes del Comité.

De tal forma que, y atendiendo a las recomendaciones del OIC, el Comité de Ética colocó en el mes de mayo como material de difusión, un **Pendón del Comité de Ética** con la leyenda: ¡Identifícanos y acércate, estamos para escucharte!, el cual se mantiene como campaña permanente de difusión en la entrada principal del Instituto. Asimismo, constantemente se difunden por mensajes de comunicación interna las funciones del Comité de Ética.

Se difunden infografías alusivas a la existencia y disponibilidad del Comité de Ética en las cuales se resaltan temas como: "Identifícalos y acércate, con gusto te asesoramos" en donde se vincula a las personas Miembros del Comité para que se puedan acercar a ellas, en caso de requerir alguna consulta y/o asesoría en los temas relacionados a la integridad y ética en el servicio público. (Véase en Evidencias IAA, I. Capacitación y Sensibilización, 1.1.3)

### 1.3.1 Dar seguimiento al Programa de Capacitación y Sensibilización en materia de Ética, Integridad Pública, Igualdad y no Discriminación, Prevención de Conflictos de Interés y de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual 2020-2024.

*(Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin)*



Al respecto, en seguimiento al Programa de Capacitación y Sensibilización en Materia de Ética, Integridad Pública, Igualdad, No Discriminación, Prevención de Conflictos de Interés y de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual 2020-2024, el cual considera 9 cursos impartidos en línea, cuya meta a mediano plazo consiste que a la conclusión del ejercicio 2024, el 100% de las personas servidoras públicas que laboran en el IPAB deberán contar con al menos uno de los cursos del Programa; situación que para 2022 comprometió a un acumulado del 65%, sin embargo, al haber superado la meta en el ejercicio anterior, se estableció en el PAT 2022 alcanzar la meta del 80%.

Para obtener estos resultados, durante el año 2022 el Comité de Ética difundió en **491 ocasiones los nueve cursos**, esto derivó en que se recibieran un total de **241 constancias de capacitación de 237 personas capacitadas (activas)**, logrando así, el **93.3% acumulado** que quiere decir, que se han capacitado un total de **237 personas** de una plantilla de 254 personas servidoras públicas.

De forma indirecta, pero no menos importante, el Comité de Ética en apoyo a las actividades en materia de Igualdad de Género del Instituto, ha promovido constantemente cursos que contribuyen al Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), y del cual se difundieron en **49** ocasiones, obteniendo de esta actividad extraordinaria **231** constancias de capacitación, las cuales no forman parte del promedio anterior reportado, sin embargo se destaca el interés de las personas servidoras públicas en materias afines a la igualdad de género y prevención de la violencia contra la mujer.

(Véase en Evidencias IAA, I. Capacitación y Sensibilización, 1.3.1)

## II. Difusión

### 2.1.1 Gestionar la difusión de materiales provistos por la UEPPCI sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés y materias afines, en términos el Programa Anual de Difusión.

Para la atención de este compromiso, se difundió en **95 ocasiones** infografías relacionadas con la Nueva Ética Pública, el nuevo Código de Ética de la Administración Pública Federal, Código de Conducta de las personas servidoras Públicas del IPAB, conflictos de interés, discriminación, prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, valores y principios constitucionales, funciones de las Personas Asesoras y Personas Consejeras, derechos humanos, ciudadanos alertadores, faltas administrativas, entre otros, muchas de ellas bajo el encargo de la UEPPCI para su difusión. (Véase en Evidencias IAA, II. Difusión, 2.1.1)



**2.1.2 Desarrollar materiales o contenidos propios, y gestionar su difusión en términos del Programa Anual de Difusión sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés y materias afines.**

Para el cumplimiento de esta actividad, se gestionaron para difusión **156** infografías elaboradas por el IPAB, o enviadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuyas temáticas abarcaron la Ética Pública, el nuevo Código de Ética de la Administración Pública Federal, Código de Conducta de las personas servidoras Públicas del IPAB, conflictos de interés, discriminación, prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, valores y principios constitucionales, funciones de las Personas Asesoras y Personas Consejeras, derechos humanos, entre otros. (Véase en Evidencias IAA, II. Difusión, 2.1.2)

**III. Atención a denuncias por presuntas vulneraciones a la Ética o la integridad pública, o por presuntos conflictos de intereses**

**3.1.1 Concluir el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2022.**

Esta actividad no reporta información debido a que durante el último trimestre del ejercicio 2021, no se presentaron denuncias sobre presuntas conductas que vulneren alguno de los códigos, que hayan sido objeto de registro antes del 01 de enero de 2022 y que ameritaran atención por parte de este Comité.

**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.**

Durante el presente ejercicio no fueron recibidas quejas o denuncias, no obstante, y con el fin de hacer más pública la presencia del Comité, el OIC solicitó mayor difusión mediante algún cartel o material visual entre el personal, a fin de hacer saber la existencia, alcances y disponibilidad de los miembros integrantes del Comité.

Derivado de esto, se mantiene la campaña permanente en la Intranet Institucional con el Buzón de Quejas y Denuncias del CEPCI, al igual que una difusión constante de las y los Miembros del Comité resaltando las funciones y opciones de apoyo para asesorías y consultas.

Cabe mencionar, que para el ejercicio 2023 se considera la elaboración de nuevos materiales de difusión, como trípticos o historietas que permitan a las personas servidoras públicas identificarse con circunstancias que se vivan en el día a día, a fin de impulsar la cultura de la denuncia. (Véase en Evidencias IAA, III. Atención, 3.1.2)





**3.1.3 Entregar al Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades un reporte estadístico de las denuncias que involucren presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, y atender las solicitudes de aclaración o complementación que, en su caso, sean requeridas, a efecto que este último pueda desarrollar una compulsión en la materia.**

Durante el primer trimestre del 2022, se remitió el formato respecto a las denuncias atendidas en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual al Órgano Interno de Control, destacando que, aún y con la difusión que se da a estas materias, el reporte se encuentra con cero registros. (Véase en Evidencias IAA, III. Atención, 3.1.3)

**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**

Respecto a esta actividad, al no haber recibido denuncias durante el ejercicio 2022, la UEPPCI no emitió recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública y conflictos de interés. Cabe destacar, que este Comité durante el presente ejercicio mantuvo una campaña de difusión constante (26 difusiones, por medio de comunicados internos) respecto a las atribuciones del Comité y procedimiento para presentar denuncias, además de las campañas que se mantienen permanentes respecto al Pendón y el banner del Buzón de quejas y denuncias del CEPCI. (Véase en Evidencias IAA, III. Atención, 3.2.1)

**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**

Debido a que no se han recibido denuncias de la ciudadanía, no se desarrollaron actividades con las Unidades Administrativas.

No obstante, el Comité mantiene actualizado el directorio y materiales gráficos en la página de Internet de (GOB.MX) previstos en el apartado de Integridad Pública, con lo cual se hace de conocimiento del público en general la existencia y vías de comunicación con que cuenta el Comité, sin embargo, no se ha recibido recomendación o consulta alguna.

#### IV. Actividades de gestión del Comité y colaboración con la UEPPCI

**4.1.1 Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética**

Conforme al calendario establecido por la UEPPCI, se han actualizado los datos de las personas Miembros del Comité, esto se llevó a cabo en los meses de febrero, junio y octubre, detallando en el sistema, el número de personas servidoras públicas en el Instituto y



personas Miembros que lo conforman. (Véase en Evidencias IAA, IV. Actividades de gestión, 4.1.1)

#### **4. 1. 2 Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta.**

Esta actividad se desarrolló en el mes de septiembre del presente año considerando a todo el personal y derivado de la ratificación realizada de nuestro Código de Conducta de las personas servidoras públicas del IPAB (Código de Conducta del IPAB), obteniendo una participación del 100%, para esto, se llevaron a cabo dos semanas de difusión del Código de Conducta del IPAB a través de la Intranet y un mes de plazo para que la Comunidad IPAB participara en esta actividad a través de medios electrónicos. (Véase en Evidencias IAA, IV. Actividades de gestión, 4.1.2)

#### **4. 1. 3 Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI plantee durante 2022.**

Se atendieron los sondeos, cuestionarios y encuestas provistas por la UEPPCI, incluyendo en estos el Sondeo de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública Federal que, por primera vez, se contestó junto con la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional "ECCO 2022, apoyando para este fin en la difusión del material compartido por la UEPPCI y en colaboración con la Coordinación General de Recursos Humanos en su calidad de enlace en la materia.

(Véase en Evidencias IAA, IV. Actividades de gestión, 4.1.3)

#### **4. 1. 4 Realizar la evaluación anual de la instrumentación del Código de Conducta.**

A lo largo del 2022 no se recibieron propuestas por parte de la ciudadanía, que resulten objeto reporte para este apartado, motivo por el cual no se emitieron recomendaciones a las Unidades Administrativas.

### **V. Mejora de procesos derivada de la implementación de aspectos relativos a la Ética pública o la Prevención de conflictos de interés**

#### **5. 1. 1 Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.**

De los riesgos de integridad identificados en el ejercicio 2020, así como la Guía de 2021 y minuta de seguimiento para 2022; con el apoyo de la matriz de riesgos institucional, en este ejercicio se verificó la implementación y efectividad de los controles que contribuyan al correcto desempeño de la función pública.



Para dar continuidad a la ejecución de esta actividad, el Comité de Ética con apoyo del análisis de procesos institucionales realizado por la Dirección General de Planeación Estratégica y Procesos, así como de la normatividad (Manuales de Organización y Procedimientos Operativos) relacionada con los subprocesos elegidos, fue posible verificar que dichas actividades, funciones y responsabilidades de las personas que colaboran en el cumplimiento de los subprocesos objeto de esta actividad, aplican múltiples controles, gracias a los cuales, la materialización de riesgos se reduce a un mínimo de relevancia institucional.

Parte de estos controles, se deben a la división de las actividades que no permite se presenten los escenarios hipotéticos analizados, debido a que llegan a realizar las operaciones entre dos o más personas, aunado a que la supervisión de dichas actividades se efectúa entre dos o más personas, por lo que la ocurrencia de algún acto que vulnere la integridad del buen servicio público se ve limitada por mucho, aunado a que se cuenta con procedimientos alineados a la normatividad, el personal altamente capacitado conoce y efectúa los controles de dichos procesos, dando como resultado que se minimiza o anula la materialización de riesgos éticos o de integridad.

(Véase en Evidencias IAA, V, Mejora de Procesos, 5.1.1)

### **5.2.1 Implementar o adaptar en 2022 una buena práctica del conjunto de acciones que en 2021 fueron reconocidas por la UEPPCI, como las mejores entre todas las presentadas por los Comités de Ética de la APF.**

Como proyecto de Buenas Prácticas para el 2022, el Comité de Ética seleccionó y desarrolló un Portal de Integridad, esto se logró mediante el consenso y participación de las y los Miembros del Comité, quienes mediante Acuerdo CEPCI/EXTI/001/2022, en su Primera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética, aprobaron la elaboración de dicha actividad y se establecieron las estrategias para su integración y temática, la cual se focalizó en el "Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta del IPAB", por lo que una vez concluidas las labores y de acuerdo al Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités, se comunicó oportunamente a la UEPPCI, a través del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética.

Dando seguimiento al acuerdo antes referido, se recurrió a la Dirección General de Investigación, Vinculación y Educación Financiera (DGIVEF), como Unidad Administrativa encargada de la Comunicación Social e Imagen Institucional mediante oficio No. IPAB/SAAP/DGAA/143/2022, se solicitó la designación de un enlace con el cual se trabajaría en el desarrollo de las actividades del "Portal de Integridad", de la cual derivó la "Minuta de la Reunión del Portal de Integridad del IPAB (Buena Práctica)", en donde como principales puntos sobresalen: **a)** elaboración de un Cronograma de Actividades para desarrollar el Portal de Integridad del IPAB y **b)** la recomendación a cargo de la DGIVEF, en la cual indica que, debido a políticas internas y de imagen a cargo de autoridades, él



término "Micrositio" no era posible utilizarlo en este tipo de aplicativo, motivo por el cual se actualizó en nombre al de Portal de Integridad del IPAB.

(Véase en Evidencias IAA, V. Mejora de Procesos, 5.2.1)

### **5.1.2 Generar los insumos para mejorar la gestión de riesgos éticos institucionales, en términos de la guía emitida por la UEPPCI.**

El Instituto, como organismo descentralizado de la Administración Pública Federal y encargado de "Garantizar los depósitos bancarios, principalmente de los pequeños y medianos ahorradores, y resolver al menor costo posible bancos con problemas de solvencia, contribuyendo a la estabilidad del sistema bancario y a la salvaguarda del sistema nacional de pagos", cuenta con un sistema de administración de riesgos muy estructurado, por lo que las propuestas de insumos para mejora de la gestión a cargo del Comité está supeditada a que se presente alguna vulneración a cualquiera de los procesos que fueron seleccionados, situación que, por los controles y supervisión que se efectúa en ellos, no ha permitido hacer las correspondientes propuestas.

(Véase en Evidencias IAA, V. Mejora, 5.1.2)

**Por otro lado, y en atención a los criterios emitidos por la UEPPCI, se realizaron las siguientes actividades.**

### **2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses (Guía IAA 2022).**

Se obtuvo un total de **197 personas servidoras públicas capacitadas** en el ejercicio reportado en los cursos "La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" y "Los Conflictos de Intereses en el ejercicio de la Función Pública, así como cursos con temática en igualdad y no discriminación. Cabe destacar, que de estas **24 personas son Miembros del Comité** que tomaron por lo menos un curso en la materia, como se puede apreciar en "Anexos 1 y 2".

(Véase en Evidencias IAA, 2. Anexos 1 y 2)

### **3. Número de denuncias, status de las mismas y sentido de la determinación (Guía IAA 2022).**

A lo largo del ejercicio 2022, no se recibieron denuncias por presuntas vulneraciones a los Códigos de Ética y Conducta, situación que se ha informado a los Miembros del Comité en las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias que se han celebrado. (Véase en Evidencias IAA, 3 Número de denuncias)

**4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes (Guía IAA 2022).**

No aplica.

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

No aplica.

**6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos.**

En el presente ejercicio se dio seguimiento a los Riesgos Éticos identificados en el ejercicio 2019: Inversión y seguimiento de recursos disponibles; seguimiento de activos residuales; Resolución de Instituciones; Estimación del valor de los activos y Verificación y controles de recursos, en donde, en la mayoría de los casos se identificó que “Coalición entre servidores públicos y/o contrapartes en la inversión de recursos del Instituto, pactada para obtener algún beneficio provecho o ventaja indebida para sí o para un tercero”, es un riesgo operativo clasificado en la subcategoría de “riesgo de corrupción” o “riesgo ético” que se encuentra definido en la Matriz de Riesgo Institucional, contando con controles suficientes para prevenir la materialización del mismo y un Programa de Trabajo de Administración del Riesgo, al cual se le da seguimiento trimestral. Así mismo, cuenta con la medición del grado de impacto y probabilidad de ocurrencia en el Mapa de Riesgos institucional.

**7. Resultados del sondeo de percepción.**

En el sondeo de percepción del cumplimiento y aplicación del Código de Conducta de las personas servidoras públicas del Instituto para la Protección al Ahorro Bancario se realizaron las difusiones conforme a lo solicitado, sin embargo, este año los resultados están programados para ser entregados en enero de 2023.

(Véase en Evidencias - Sondeo )

**8. Número de peticiones ciudadanas recibidas.**

Sin actividad a reportar, debido que no se presentaron denuncias ciudadanas en contra de alguna persona servidora pública.





## 9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 97 de los Lineamientos).

Como proyecto de Buenas Prácticas para el 2022, el Comité de Ética seleccionó y desarrolló un Portal de Integridad, esto se logró mediante el consenso y participación de las y los Miembros del Comité, quienes mediante Acuerdo CEPCI/EXTI/001/2022, en su Primera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética, aprobaron la elaboración de dicha actividad y se establecieron las estrategias para su integración y temática, la cual se focalizó en el “Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta del IPAB”, por lo que una vez concluidas las labores y de acuerdo al Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités, se comunicó oportunamente a la UEPPCI, a través del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética.

Dando seguimiento al acuerdo antes referido, se recurrió a la Dirección General de Investigación, Vinculación y Educación Financiera (DGIVEF), como Unidad Administrativa encargada de la Comunicación Social e Imagen Institucional mediante oficio No. IPAB/SAAP/DGAA/143/2022, se solicitó la designación de un enlace con el cual se trabajaría en el desarrollo de las actividades del “Portal de Integridad”, de la cual derivó la “Minuta de la Reunión del Portal de Integridad del IPAB (Buena Práctica)”, en donde como principales puntos sobresale: a) elaboración de un Cronograma de Actividades para desarrollar el Portal de Integridad del IPAB y b) la recomendación a cargo de la DGIVEF, en la cual indica que, debido a políticas internas y de imagen a cargo de autoridades, el término “Micrositio” no era posible utilizarlo en este tipo de aplicativo, motivo por el cual se actualizó en nombre al de Portal de Integridad del IPAB. (Véase en Evidencias Buenas Prácticas)

## 10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta

Derivado a los resultados del Informe de Riesgos Éticos en donde se señala que los riesgos son moderados, bajos o poco probables, asimismo, no se han presentado, se concluyó que se encuentran minimizados por los procesos operativos y controles que realizan las áreas, que las personas servidoras públicas desempeñan con oportunidad y empeño las tareas descritas en sus perfiles de puesto, considerando al equipo de trabajo como gente proactiva y abierta al cambio para adecuarse a los nuevos retos que su trabajo requiera.

Las acciones de mejora en las unidades administrativas que presentan estos riesgos de conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta, están definidas en su Programa de Trabajo de Administración de Riesgos, por lo que este Comité propondrá integrarlas al Código de Conducta del Instituto para la próxima actualización en el próximo



ejercicio fiscal, igualmente, mantener la campaña de difusión de Riesgos Éticos que inició durante el ejercicio reportado.

### **Conclusiones**

A través del presente informe, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto reporta el cumplimiento de las actividades programadas para el ejercicio 2022, se reiteró en este año el compromiso del personal de contar con una amplia sensibilización y capacitación en materias que se vinculan con la integridad y ética en el servicio público, la prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, la erradicación de conductas que pudieran ser consideradas Discriminatorias y contrarias al buen ejercicio del servicio público.

Para el Comité de Ética del IPAB, el 2022 representó un reto en la búsqueda y generación de confianza de las personas servidoras públicas que aquí laboran, promoviendo la cultura de la denuncia ante cualquier conducta o inconsistencia al incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta, fortaleciendo desde el ámbito del buen servicio público al IPAB.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ca', 'G', 'J', 'C', 'A', 'ba', and 'S']*





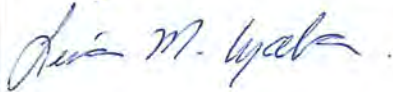





Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

PRESIDENTA SUPLENTE	FIRMA
<b>Lic. Patricia Ceja Filorio</b> Coordinadora General de Administración	
SECRETARIA EJECUTIVA	
<b>Mtra. Adriana Bojórquez Hernández</b> Directora de Programas Institucionales y Control Documental	
SECRETARIO TÉCNICO	FIRMA
<b>Mtro. David Oswaldo Hidalgo Sáenz</b> Subdirector de Administración Documental	
MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL	FIRMAS
<b>Lic. Luis Maldonado Marquínez</b> Secretario Adjunto Jurídico	
<b>Lic. Fernando Ángel Gamas Gómez</b> Titular del Órgano Interno de Control en el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario	
<b>Act. Andrea Margarita Vives Delgado</b> Directora General de Seguimiento de Instituciones y Análisis	
<b>Lic. Cuauhtémoc González Gutierrez</b> Director de Análisis e de Sistemas de Información y de Visitas de Inspección	
<b>Ing. Héctor Espino Madrigal</b> Asesor B	



MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL	FIRMAS
<b>C. Lourdes Becerra Muñoz</b> Jefa de Departamento de Coordinación y Control	
<b>C. Araceli Torres Barba</b> Especialista en Sistemas	
<b>C. María del Rosario Barrera Aguilar</b> Especialista Técnico	
<b>C. María Eugenia Meneses Solís</b> Especialista en Sistemas	
<b>C. Lucia Mejía Ayala</b> Especialista Técnico	
PERSONAS ASESORAS	FIRMAS
<b>Dr. Francisco Eduardo Velázquez Tolsá</b> Director General Jurídico de Normatividad y Consulta	
<b>Mtro. Rodrigo Baños Zavala</b> Coordinador General de Recursos Humanos	