

# **BIENESTAR**

SECRETARÍA DE BIENESTAR



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

### **Informe Anual de Actividades 2021**



## Miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Cargos en el Comité	Miembros
<b>Miembros Permanentes</b>	
Presidenta	<b>Reyna María Basilio Ortiz</b>
Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo	<b>Ana Gabriela de la Fuente García</b>
Secretario Ejecutivo Suplente y Secretario Técnico Propietario	<b>Humberto Nicolás Ruiz</b>
Secretaria Técnica Suplente	<b>Gabriela Coral Torres Ortiz</b>
Órgano Interno de Control Propietario	<b>Federico Hidalgo Huchim Gamboa</b>
Órgano Interno de Control Suplente	<b>Enrique Ruiz Martínez</b>
<b>Miembros Temporales representantes de los niveles jerárquicos de:</b>	
Titular de Unidad, Propietario	<b>VACANTE</b>
Titular de Unidad, Suplente	<b>VACANTE</b>
Dirección General, Propietario	<b>VACANTE</b>
Dirección General, Suplente	<b>VACANTE</b>
Dirección de Área, Propietaria	<b>Eva Gloria Arzola Hidalgo</b>
Dirección de Área, Suplente	<b>VACANTE</b>
Subdirección de Área, Propietaria	<b>Cintli Telma Luna Buendía</b>
Subdirector de Área, Suplente	<b>Fanny Isabel Alvarado Frías</b>
Jefatura de Departamento, Propietaria	<b>Nelly Vianey Aduato Arriola</b>
Jefatura de Departamento, Suplente	<b>Ghislayne Alexandra Ávalos Campos</b>
Enlace, Propietario	<b>Armando Guerrero Ortiz</b>
Enlace, Suplente	<b>VACANTE</b>
Operativo, Propietaria	<b>Blanca Estela Acosta Pérez</b>
Operativo, Suplente	<b>María Eugenia Acevedo Fabre</b>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



## Contenido

Presentación.....	5
Antecedentes.....	6
1. Programa Anual de Actividades 2021 .....	7
2. Capacitación en materia de Ética .....	15
3. Campaña de difusión sobre temas Éticos.....	17
4. Atención de denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) y recepción de peticiones ciudadanas .....	18
5. Resultados del sondeo en la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética 2021 .....	21
6. Identificación de Riesgos de Integridad y acciones de mejora .....	28
7. Buenas prácticas.....	32
Glosario.....	35
Anexos.....	41



## Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de la Secretaría de Bienestar, presenta su Informe Anual de Actividades 2021, para dejar constancia sobre el cumplimiento de las acciones realizadas y de su desempeño durante el año, integrándose los apartados de la siguiente manera:

El **Primero** informa sobre el grado de avance de las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2021.

En el **Segundo** se informa sobre Capacitación en materia de Ética que recibieron las personas servidoras públicas de la Secretaría de Bienestar y los cursos acreditados por los miembros del CEPCI.

En el **Tercero** se dan a conocer las campañas de difusión promovidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría, y aquellas remitidas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses.

El **Cuarto** hace referencia a la atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y el estado en que se encuentran.

En el apartado **Quinto** se presentan los resultados del sondeo de percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética 2021.

En el **Sexto** se dan a conocer las actividades realizadas con las Unidades Administrativas en las que se identificaron la ocurrencia de posibles Riesgos de Integridad y acciones de mejora implementadas en el 2021.

Y finalmente, en el apartado **Séptimo** se explican las buenas prácticas.



## Antecedentes

De conformidad con el 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 en el Diario Oficial de la Federación del 20 de Agosto de 2015, quedó formalmente instalado el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social el 21 de diciembre de 2015.

Con base en la publicación del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (D.O.F. 05/02/2019), se ha emitido el Código de Conducta, en el que se estipula que independientemente del tipo de contratación éste es de observancia obligatoria para todas aquellas personas que laboran en la Secretaría, por lo que se solicitó la firma de una Carta así como la Toma de protesta en las que se comprometen a observar un comportamiento ético en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

A partir de la publicación del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética (D.O.F. 28/12/2020) se tuvieron cambios sustantivos en la operación y funcionamiento del CEPCI, así como en la atención de denuncias por presuntas conductas contrarias a la ética.

Con este nuevo Acuerdo se derogaron las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social, las Bases de Creación, Operación y Funcionamiento de los Subcomités Permanentes y Temporales, así como el Mecanismo para recibir, atender y dar seguimiento a los casos de quejas por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad, el cual contenía el Procedimiento para Someter quejas y/o denuncias y su Protocolo de Atención; ya que en este Acuerdo se integran dichas disposiciones.



## 1. Programa Anual de Actividades 2021

Durante el ejercicio 2021, el CEPCI celebró 4 sesiones ordinarias, en tanto que la Comisión Permanente (Comisión) llevó a cabo 2 sesiones ordinarias, para dar cumplimiento y atención al Programa Anual de Trabajo 2021 (PAT 2021) dentro del cual se encuentra el desahogo de las quejas recibidas durante el año.

El PAT 2021 se diseñó con base en el "Tablero de Control para la Evaluación integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2021" emitido el 29 de enero de 2021 por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP).

Las actividades plasmadas en el PAT<sup>1</sup> cubrieron dos tipos de evaluaciones determinadas por la UEIPPCI: **Evaluación del Cumplimiento y del Desempeño.**

En la **Evaluación del Cumplimiento**, consideró la atención oportuna a los aspectos de gestión interna, y la actualización del marco normativo, a partir de las siguientes actividades:

1. Elaboración de los Informes Anuales de Actividades 2020 y 2021.
2. Integración del Programa Anual de Trabajo 2021.
3. Actualización del Código de Conducta.
4. Asesorías y Consultorías.
5. Difusión de Cuestionarios electrónicos.
6. Gestiones del Comité.
7. Mejora de Procesos.

Por lo que respecta al **Informe Anual de Actividades 2020**<sup>2</sup>, fue aprobado por unanimidad en la Primera Sesión Ordinaria 2021, que tuvo verificativo el 29 de enero de 2021 y entregado ese mismo día al Titular de la Secretaría mediante oficio UAF/DGPEO/400/0030/2021. En dicho informe se desarrollaron los siguientes puntos:

- ✓ Programa Anual de Actividades 2020.
- ✓ Capacitaciones en materia de Ética.
- ✓ Campaña de difusión sobre temas Éticos.

<sup>1</sup> Programa Anual de Trabajo 2021 del CEPCI de la Secretaría de Bienestar.

[http://www.bienestar.gob.mx/work/models/Bienestar/Transparencia/PCEPCI/Normativa\\_Acciones/2021/PAT\\_2021\\_firmado.pdf](http://www.bienestar.gob.mx/work/models/Bienestar/Transparencia/PCEPCI/Normativa_Acciones/2021/PAT_2021_firmado.pdf)

<sup>2</sup> Informe Anual de Actividades 2020.

[http://www.bienestar.gob.mx/work/models/Bienestar/Transparencia/PCEPCI/Normativa\\_Acciones/2020/IAA\\_2020\\_CON\\_ANEXOS.pdf](http://www.bienestar.gob.mx/work/models/Bienestar/Transparencia/PCEPCI/Normativa_Acciones/2020/IAA_2020_CON_ANEXOS.pdf)







- ✓ Quejas y peticiones ciudadanas presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI).
- ✓ Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética 2020.
- ✓ Identificación de Riesgos de Integridad, y
- ✓ Buenas prácticas y acciones de mejora.

La Segunda Sesión Ordinaria 2021 del CEPCI se llevó a cabo hasta el 14 de septiembre de 2021, debido a movimientos de funcionarios integrantes del CEPCI que ocupaban la Suplencia de la Presidencia, la Secretaría Ejecutiva, y los representantes de los niveles jerárquicos de Titular de Unidad, Dirección General, Dirección de Área y Subdirección, aunado a la conversión de las plazas del nivel de Dirección General Adjunta a Dirección de Área.

En la Segunda Sesión se presentaron y sometieron a consideración del Comité:

- ✓ Informe sobre la resolución de 13 quejas de 2020.
- ✓ Resolución queja Q/021/2020.
- ✓ Denuncias procedentes recibidas en el 2021.
- ✓ Actualización del Código de Conducta.
- ✓ Asuntos generales: Grado de avance del Curso de Inducción de la Secretaría de Bienestar en el que se considera un módulo sobre los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad.

En cuanto al seguimiento de denuncias se desarrollará la explicación en el apartado correspondiente del informe.

Por lo que respecta a la actualización del **Código de Conducta**<sup>3</sup> esta consistió en:

Código de Conducta 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha y número de sesión en la que fue aprobado.</li> <li>• Cambio del nombre del Titular de la Secretaría.</li> <li>• Objetivo del Código de Conducta.</li> <li>• Inclusión de los conceptos austeridad republicana y nueva ética pública.</li> <li>• Introducción en la que se describe la misión, visión y objetivos generales de la institución con los valores del Código de Conducta.</li> <li>• Sustitución de la palabra queja por denuncia.</li> <li>• Sustitución de la palabra servidor público por persona servidora pública a partir del apartado "Sentido y Valores que rigen el comportamiento de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Bienestar".</li> <li>• Actualización del Glosario.</li> </ul>

<sup>3</sup> Código de Conducta 2021.

[http://www.bienestar.gob.mx/pb/images/Docs/PCEPCI/CODIGO\\_CONDUCTA\\_SECRETARIA\\_BIENESTAR.pdf](http://www.bienestar.gob.mx/pb/images/Docs/PCEPCI/CODIGO_CONDUCTA_SECRETARIA_BIENESTAR.pdf)





Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021

En cuanto al grado de avance del Curso de Inducción de la Secretaría de Bienestar, la Dirección General de Recursos Humanos, con quien se integró el apartado referente a los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad, informó que se tiene un 95% de avance en dicho Curso, debido a la actualización del Reglamento Interior y a las estructuras organizacionales de esta Dependencia que forman parte del contenido.

En cuanto a la **Difusión de Sondeos electrónicos**<sup>4</sup>, se solicitó el apoyo del área de Comunicación Interna de la Dirección General de Recursos Humanos que realizó los ajustes necesarios a la campaña remitida por la UEIPPCI e inició su difusión a partir del 27 de octubre de 2021 hasta la conclusión de la aplicación considerando la prórroga al 30 de noviembre de 2021.

Como estrategia paralela, con la finalidad de ampliar la difusión sobre la importancia de la participación en el cuestionario de percepción del cumplimiento del Código de Ética, se estableció comunicación por correo electrónico y vía telefónica con los enlaces de cada unidad administrativa y las delegaciones de la Secretaría de Bienestar para su promoción.

Cabe señalar que, debido a los problemas técnicos con la plataforma provocó el desánimo en las personas servidoras públicas que ingresaban al mismo, lo que en ocasiones provocó que ya no volvieran a intentar participar.

La Tercera Sesión Ordinaria del CEPCI tuvo verificativo el 10 de noviembre de 2021, se presentó el seguimiento y propuestas de resolución de once denuncias, que se reportarán en el apartado correspondiente.

Por lo que respecta a la **Evaluación del Desempeño**, se valora la atención por parte del CEPCI, es decir, se refiere a sus funciones sustantivas que promueven la difusión de la ética e integridad pública, y previenen la actuación bajo conflictos de intereses.

En este sentido, en la Cédula de **Evaluación del Desempeño** emitida por la UEIPPCI, se consideraron 15 actividades que se integran en los rubros siguientes:

1. Capacitación, sensibilización, asesorías y consultorías sobre temas de ética pública o conflictos de interés.
2. Difusión o divulgación de aspectos relativos a la ética pública o conflicto de interés.
3. Atención a Denuncias por presuntas vulneraciones a la ética o la integridad pública o por presuntos conflictos de interés.
4. Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI.
5. Mejora de Procesos.

<sup>4</sup> Anexo 6. Difusión de Sondeos electrónicos.







Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021

En el rubro de **Capacitación y sensibilización**, a partir del mes de enero de 2021 se dio continuidad a la promoción de cursos de capacitación en materia de derechos humanos, nueva ética, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual, discriminación. Estos cursos fueron ofertados en la Secretaría por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (UEIPPCI); el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

Por lo que se refiere a los cursos coordinados por la UEIPPCI, el Comité de Ética solicitó el apoyo de la Dirección de Ingreso, Capacitación y Desarrollo para realizar la difusión de dichos cursos a todo el personal de la Secretaría de Bienestar, además de considerarlos como parte de las horas de capacitación que por Ley debe cumplir el personal sujeto al Servicio Profesional de Carrera. (actividades 1.1.1 y 1.1.2 del PAT 2021)

En cuanto al rubro de **Difusión y Divulgación**, se consideró la pertinencia de continuar con el diseño de infografías basados en el nuevo modelo educativo promovido por la Secretaría de Educación Pública<sup>5</sup>, conocido como la Nueva Escuela Mexicana, que se basa en la diversidad de los niveles socio- demográficos y educativos, como es el caso de las personas servidoras públicas y la ciudadanía con la que se tiene contacto en la Secretaría de Bienestar. Para ello, se desarrollaron los temas siguientes:

- a) **Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción** (2.1.1 del PAT 2021): Explicación sobre qué es la Plataforma, por qué se creó, el anonimato de personas denunciantes en la Plataforma, tipo de conductas que se pueden denunciar, elementos para presentar una alerta, cómo enviar una alerta y cómo dar seguimiento a una alerta (información extraída de la propia Plataforma); así como los diseños remitidos por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.
- b) **Austeridad Republicana** (2.1.1 del PAT 2021): Invitación a conocer la Ley Federal de Austeridad Republicana, objeto y objetivos de la Ley Federal de Austeridad Republicana, qué es la Austeridad Republicana como conducta en el ejercicio público, conductas consideradas en la Ley Federal de Austeridad Republicana, medidas de Austeridad Republicana, la Ley Federal de Austeridad Republicana en la administración de recursos públicos; además de las remitidas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

<sup>5</sup> Consulta el modelo educativo en la siguiente página: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982016000400012](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000400012)





**En cuanto a diversos temas afines** se promovieron las infografías diseñadas por el Comité de Ética, así como las de la UEIPPCI, en estas se hizo referencia a las 5 razones por las cuales la honradez permite combatir la corrupción, quiénes son las personas asesoras y riesgos éticos, además de las siguientes:

- a) **Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés- CEPCI** <sup>6</sup> (actividad 2.1.1 del PAT 2021): Informar a las personas servidoras públicas que la Secretaría de Bienestar cuenta con un Comité de Ética, cómo está integrado el CEPCI, principales funciones del CEPCI, el Comité como instancia ante la cual se puede presentar una denuncia por presuntas vulneraciones a los Códigos de Ética y de Conducta, así como a las Reglas de Integridad.
- b) **Quejas y Denuncias** (2.1.1 del PAT 2021): Qué es una denuncia ante el CEPCI, qué es una queja o denuncia presenta ante el CEPCI, instancias ante las que se puede presentar una denuncia, cuáles son los elementos y datos que se requieren para presentar una denuncia, qué se requiere para presentar una denuncia, que hacer en caso de ser víctima de violación a los Códigos de Ética y de Conducta, así como a las Reglas de Integridad; y también se incorporaron las difusiones remitidas por la UEIPPCI.
- c) **Acoso sexual y hostigamiento sexual** (2.1.1 del PAT 2021): Qué son los acosos y hostigamiento sexual, cómo identificar el acoso y hostigamiento sexual, en los casos de acoso u hostigamiento sexual se puede acudir a interponer una denuncia ante el Comité de Ética, instancias y ruta de atención de las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual, pasos a seguir en caso de ser víctima de hostigamiento y acoso sexual, papel de las personas consejeras. Por su parte la UEIPPCI remitió videos referentes al tema.
- d) **Nueva Ética Pública** (2.1.1 del PAT 2021): La Nueva Ética Pública para dejar en el pasado el soborno y la corrupción; la Nueva Ética Pública sirve como guía para la actuación de las personas servidoras públicas a partir de los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética; construcción de una Nueva Ética Pública basada en el respeto, la confianza y la integridad; en la Nueva Ética Pública se debe dar a conocer cualquier conflicto de interés o situación que pueda afectar el desempeño objetivo e imparcial; denunciar actos de corrupción forma parte de la Nueva Ética Pública; invitación a participar en el CEPCI como parte de la Nueva Ética Pública; el valor de la honradez como parte de la Nueva Ética Pública;

<sup>6</sup> Campañas diseñadas de conformidad con el Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020.





Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021

cumplimiento únicamente con las funciones que tiene encomendadas de acuerdo con su cargo en horario laboral es parte de la Nueva Ética Pública; los principios de honradez y lealtad como base de la Nueva Ética Pública.

- e) **Responsabilidades Administrativas** (2.1.1 del PAT 2021): Las conductas contrarias a la ética pueden sancionarse de acuerdo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas; vinculación entre la Nueva Ética Pública y las Responsabilidades Administrativas; objeto de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; sujetos obligados y niveles de gobierno que deben cumplir la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- f) **Conflictos de Interés** (2.1.2 del PAT 2021): En esta campaña se explicó lo que es el conflicto de interés, se estableció un hipervínculo a la "Guía para Identificar y Prevenir Conductas que Puedan Constituir Conflicto de Interés de los Servidores Públicos" publicada por la Secretaría de la Función Pública (SFP), cuándo una persona servidora pública se puede encontrar en conflicto de interés, cómo deben comportarse las personas servidoras públicas ante un posible conflicto de interés, orientación en caso de encontrarte en conflicto de interés o conocer sobre alguien que se encuentre en un posible conflicto de interés, ejemplo sobre conflicto de interés; además de incorporar las campañas de sensibilización emitidas por la UEIPPCI.
- g) **Código de Ética y de Conducta de la Secretaría de Bienestar y suscripción de la Carta Compromiso** (2.1.3 del PAT 2021): Para qué sirve el Código de Conducta, el Código de Conducta como guía de actuación, promoción de los Códigos de Ética y Conducta, actuar de acuerdo con los principios y valores establecidos en el Código de Ética, difusión de principios y valores del Código de Ética, difusión de las Reglas de Integridad; aunadas a las infografías diseñadas por la UEIPPCI.

En cuanto a la **Atención de denuncias que se presenten ante el Comité de Ética** (3.1.1 y 3.1.2 del PAT 2021), se informa lo siguiente:

Se concluyó una denuncia pendiente del año 2020, en la cual se emitieron recomendaciones tanto a la persona denunciante como al responsable. El responsable entregó evidencia del cumplimiento de las recomendaciones; en tanto la denunciante dio cumplimiento de forma parcial. (3.2.1 del PAT 2021)

En lo referente a las **denuncias recibidas en el 2021**, se cuenta con un avance del **53%** y en cuanto al **seguimiento de las recomendaciones o acuerdos de mediación** (3.2.1 del PAT 2021), hasta el momento no se ha emitido ninguna recomendación o llevado a cabo acciones de mediación en ellas.







Por lo que respecta al **seguimiento de las recomendaciones o acuerdos de mediación** (3.2.1 del PAT 2021), hasta el momento no se ha emitido ninguna recomendación o llevado a cabo acciones de mediación.

Por lo que concierne a la **atención a las peticiones o propuestas ciudadanas en materia de ética pública y de conflictos de interés** (3.3.1 del PAT 2021), el Comité de Ética de la Secretaría de Bienestar, no recibió ninguna petición o propuesta.

En la actividad denominada **Actualización del directorio de los Miembros del CEPCI**, de acuerdo con el calendario establecido por la UEIPPCI, ésta se llevó a cabo en los meses de febrero, junio y octubre realizando la actividad en tiempo y forma. (4.1.1 del PAT 2021)

En cuanto a impulsar que las personas servidoras públicas **rindan protesta de cumplir el Código de Conducta** se consideraron dos acciones, la primera acción fue la firma de la carta compromiso durante el proceso de ingreso a la Secretaría y la segunda acción, se llevará a cabo en cuanto se imparta el Curso de Inducción a esta dependencia, ambas actividades se desarrollarán en colaboración con la Dirección General de Recursos Humanos (4.1.2 del PAT 2021)

En lo referente a la **atención de solicitudes y requerimientos de la UEIPPCI** (4.1.3 del PAT 2021), se realizaron las siguientes gestiones:

- Se promovieron como fondos de pantalla y difusiones **los principios y valores del mes**.
- Difusión de **trípticos** sobre: Protocolo de actuación con perspectiva de género y los vigilantes de la nueva Ética Pública: Comités de Ética.
- **Eticápsulas y videos** relacionados con temas como hostigamiento y acoso sexual, así como el principio de disciplina.
- **Historieta sobre Conflictos de Interés**.
- Identificación de **necesidades de capacitación** en materia de **ética pública**.
- **Promoción de cursos**: La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público, "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público para la Administración Pública Federal, Transformando a los Comités de Ética en la Administración Pública Federal y Súmate al Protocolo.
- Por lo que se refiere a la **Difusión de Cuestionarios electrónicos**, el 15 de octubre de 2021, la UEIPPCI, emitió el Aviso SSECCOE-103-2021: Sondeo de Percepción 2021, mediante el cual remitió a los CEPCI de las Dependencias y Entidades del Gobierno Federal, encuesta sobre Cultura de la Denuncia, una guía para orientarlos en las acciones para impulsar la oportuna y suficiente respuesta al "Sondeo de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del





*Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021*

Gobierno Federal” y dos ejemplos de modelos de invitación, iniciando dicha promoción del 17 de octubre hasta su ampliación el 30 de noviembre de 2021.

Finalmente, la actividad referente a **impulsar la implementación de medidas para prevenir y mitigar riesgo de integridad** (5.1.1 del PAT 2021), es la continuidad del ejercicio de identificación de riesgos llevada a cabo en el 2020; en el 2021, se sostuvieron reuniones de trabajo con las áreas vinculadas con los procesos identificados con la finalidad de establecer acciones a realizarse en el 2022.

En cuanto a las acciones registradas como **buenas prácticas** (5.2.1 del PAT 2021), se estableció como estrategia una plática de sensibilización denominada "El Comportamiento Ético como base del Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional en la Secretaría de Bienestar", la cual se llevó a cabo a distancia con diversas Unidades de la Secretaría de Bienestar.







## 2. Capacitación en materia de Ética

Como parte de los acuerdos de continuidad del proceso de capacitación en temas vinculados con la ética establecidos por la Secretaría de Bienestar con otras dependencias y entidades del Gobierno Federal a través de la Dirección General de Recursos Humanos, se impartieron en el 2021 los cursos promovidos por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (UEIPPCI); el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

A continuación podemos observar que de 2019 a la fecha se han capacitado a un total de 1835 personas servidoras públicas que cuentan con acceso a los correos de comunicación interna, que es la vía a través de la cual se realiza la difusión de dichos cursos en todas las oficinas de las Secretarías que se encuentran distribuidas en todo el territorio nacional.

En el presente ejercicio fiscal un total de 553<sup>7</sup> personas servidoras públicas acreditaron los cursos de capacitación promovidos con una calificación mínima de 8.

Mes de conclusión	Total
Enero	14
Febrero	48
Marzo	28
Abril	51
Mayo	57
Junio	4
Julio	48
Agosto	33
Septiembre	33
Octubre	164
Noviembre	73
Diciembre	0
<b>Total</b>	<b>553</b>

En el siguiente cuadro se puede observar el total de personas servidoras públicas capacitadas que acreditaron cursos vinculados con temas éticos promovidos en la Secretaría de Bienestar de 2019 a 2021<sup>8</sup>:

<sup>7</sup> Anexo1. Número de personas servidoras públicas de BIENESTAR que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2021.

<sup>8</sup> Anexo 1b. Número de personas servidoras públicas de BIENESTAR que acreditaron cursos relacionados con la materia de Ética Pública, 2019-2021.





Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021

**PERSONAS SERVIDORAS  
PÚBLICAS CAPACITADAS**

Año	Total
2019	684
2020	598
2021	553
<b>Acumulado</b>	<b>1835</b>

En cuanto a los **cursos acreditados por los integrantes del CEPCI**<sup>9</sup>, 8 integrantes de los niveles jerárquicos de Titular de Unidad hasta Jefatura de Departamento acreditaron un total de 9 cursos en 2021.

Asimismo, de 2019 al 2021, los integrantes del Comité han acreditado un total de 39 cursos, como se puede observar en el siguiente cuadro.<sup>10</sup>

Año	Total
2019	7
2020	23
2021	9
<b>Acumulado</b>	<b>39</b>

<sup>9</sup> Anexo 2. Miembros del CEPCI capacitados en materia de ética.

<sup>10</sup> Anexo 2b. Número de integrantes del Comité de Ética en BIENESTAR que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública, 2019-2021.





### 3. Campaña de difusión sobre temas Éticos

De acuerdo con los resultados más bajos obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, las denuncias recibidas por el CEPCI en 2020 y a los resultados de la Evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética, 2020; así como los temas establecidos por la UEIPPCI, motivo por el cual se diseñaron campañas de sensibilización sobre los siguientes temas: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción, Código de Ética y de Conducta, Conflictos de Interés, Hostigamiento y Acoso Sexual, Ley Federal de Austeridad Republicana, Nueva Ética Pública, Quejas y Denuncias y Responsabilidades Administrativas.

De estos temas se logró un total de 120 difusiones programadas en el ejercicio fiscal 2021, como se puede ver de manera desagregada por tema en la siguiente tabla:

<b>Campañas de difusión desarrolladas por el CEPCI</b>	
<b>Tema de la campaña</b>	<b>Número de difusiones</b>
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	10
Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción	12
Código de Ética y de Conducta de la Secretaría de Bienestar y suscripción de la Carta Compromiso	11
Conflictos de Interés	13
Hostigamiento y Acoso Sexual	12
Austeridad Republicana	12
Nueva Ética Pública	22
Quejas y Denuncias	18
Responsabilidades Administrativas	10
<b>Total</b>	<b>120</b>

Por lo que corresponde a las campañas que la Unidad de Ética de la SFP se llevaron a cabo 111 difusiones respecto de los siguientes temas:





<b>Campañas de difusión proporcionadas por la UEIPPCI</b>	
<b>Tema de la campaña</b>	<b>Número de difusiones</b>
Principios y Valores del mes	76
Lineamientos Generales	18
Blindaje Electoral	4
Acoso u Hostigamiento Sexual	1
Discriminación	1
Código de Conducta	2
Historieta en materia de conflictos de intereses	1
¿Quiénes son las Personas Asesoras de acuerdo con el Protocolo en materia de Discriminación?	8
<b>Total</b>	<b>111</b>

Se logró una difusión de un total de 231 campañas promoviendo temas de ética a un total de 7,092 personas servidoras públicas que cuentan con correo institucional.

#### **4. Atención de denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) y recepción de peticiones ciudadanas**

En el 2020 quedó pendiente de resolución una denuncia por hostigamiento sexual (folio Q/021/2020), la cual se desahogó en la Segunda Sesión Ordinaria de fecha 14 del mes de septiembre del año 2021, dictaminándose la emisión de recomendaciones para la persona denunciante y el responsable al demostrarse la corresponsabilidad de ambos.

En el 2021 se recibieron un total de 15 denuncias de las cuales se han concluido 8 de ellas (**53%**), y 7 continúan en proceso (**47%**).

Las denuncias que continúan en proceso se debe principalmente a los siguientes factores:

1. Integrantes del Comité que causaron baja en la dependencia o cambiaron a un cargo que no les permite continuar participando en éste.
2. Dificultad para establecer comunicación con las personas involucradas en las denuncias (querellantes/denunciante, presunto responsable y/o testigos) o con sus superiores jerárquicos para contar con algún medio de contacto.
3. Falta de información por problemas de comunicación con las partes involucradas.







Del total de las **15 denuncias**, 10 están relacionadas con casos de hostigamiento y acoso sexual entre personas servidoras públicas que realizan trabajo de campo, proporcionándose la orientación correspondiente en términos del "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", debido a que por el momento la Secretaría de Bienestar no cuenta con personas consejeras y se está en espera del lanzamiento de la convocatoria correspondiente por el área encargada de los temas de género conforme lo establece el propio Protocolo.

Las **8 denuncias** que se encuentran **concluidas**, se debieron principalmente a la **falta de elementos o por que los presuntos responsables dejaron de laborar en la dependencia, razón por la cual hasta el momento no se ha emitido ninguna recomendación**<sup>11</sup>. De las **7 denuncias** que se encuentran **en proceso**, **6** de ellas se **vinculan** con casos de **hostigamiento y acoso sexual** y otra de ellas con posible cohecho.

### ESTATUS DE DENUNCIAS 2021

ÁREAS	TOTAL DE DENUNCIAS
Concluidas por falta de elementos	4
Concluidas porque la persona servidora pública responsable dejó de laborar en BIENESTAR	4
En proceso	7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>

Como podemos observar de acuerdo con las denuncias por tema los principios y reglas de integridad que fueron vulnerados fueron las reglas de integridad: Actuación Pública y Comportamiento Digno.<sup>12</sup>

### DENUNCIAS POR TEMA 2021

TEMAS	TOTAL DE DENUNCIAS
Acoso y Hostigamiento sexual	10
Acoso laboral	2
Discriminación	1
Posible Peculado	1
Posible Cohecho	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>

<sup>11</sup> Anexo 4. Valores y/o Reglas de Integridad vulnerados en las recomendaciones.

<sup>12</sup> Anexo 3. Valores y/o Reglas de Integridad vulnerados en las denuncias.







Las 15 denuncias fueron las siguientes:

Folio de Queja	Lugar de la queja	Tema	Estatus
D/001/2021	Delegación Estatal de Programas para el Bienestar en el Estado de Hidalgo	Discriminación	Concluida por falta de elementos
D/002/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Quintana Roo	Acoso laboral	Concluida por falta de elementos
D/003/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Campeche	Acoso sexual	Concluida porque el presunto responsable dejó de laborar en BIENESTAR
D/004/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Campeche	Acoso sexual	Concluida porque el presunto responsable dejó de laborar en BIENESTAR
D/005/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Chiapas	Hostigamiento sexual	En proceso
D/006/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Campeche	Posible Peculado	Concluida porque el presunto responsable dejó de laborar en BIENESTAR
D/007/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Quintana Roo	Hostigamiento sexual	Concluida por falta de elementos
D/008/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Puebla	Hostigamiento sexual	Concluida por falta de elementos
D/009/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Michoacán	Acoso laboral	Concluida porque el presunto responsable dejó de laborar en BIENESTAR
D/0010/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en la Ciudad de México	Hostigamiento sexual	En proceso
D/0011/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Michoacán	Acoso Sexual	En proceso
D/0012/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Yucatán	Acoso Sexual	En proceso
D/013/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Chihuahua	Hostigamiento Sexual	En proceso
D/014/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Chiapas	Acoso Sexual	En proceso
D/015/2021	Delegación Estatal de Programas para en Bienestar en el Estado de Chihuahua.	Posible Cohecho	En proceso

Finalmente, cabe señalar que durante el 2021 el CEPCI de esta Secretaría **no recibió ninguna petición ciudadana.**





## 5. Resultados del sondeo en la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética 2021

Se tenía proyectado llevar a cabo la aplicación del Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética a todas las dependencias y entidades del Gobierno Federal del 18 de octubre al 22 de noviembre de 2021, sin embargo, se amplió su aplicación hasta el 02 de diciembre de 2021, debido a los problemas tecnológicos que presentó la plataforma.

En razón de lo anterior la UEIPPCI precisó que:

- En atención a los inconvenientes en la operación y disponibilidad de la plataforma de encuestas electrónicas durante el periodo previsto para el levantamiento del sondeo, se determinó procesar los indicadores de todas las Dependencias y Entidades que superaron el umbral mínimo de 30 respuestas válidas, excepto si dicha cantidad además representaba menos de 5% del personal del organismo.
- La base de datos fue tratada, a efecto de depurar y excluir del análisis a cada registro que no se logró concluir en el tiempo establecido por el Sistema, así como aquellos que se identificaron como duplicados.
- Se consideró como respuesta válida, cualquier intento de atender el cuestionario que cumplió con los siguientes requisitos:
  - ✓ Se respondió en la plataforma electrónica dispuesta por esta Unidad, entre el 18 de octubre y el 02 de diciembre de 2021;
  - ✓ La persona servidora pública indicó en qué entidad o dependencia trabaja, y
  - ✓ En el tiempo establecido por el sistema se respondieron 18 o más de los 22 reactivos específicos para los 15 principios y ocho valores seleccionados.
  - ✓ En el sondeo electrónico 2021, se incorporó nuevamente la pregunta sobre el valor de equidad de género.
- Para las entidades en las que el número de respuestas válidas no se consideró representativo del universo de quienes laboran en la misma, se determinó no calcular los indicadores correspondientes.

El pasado 06 de diciembre de 2021, con fundamento en las fracciones V, XV y XVII del artículo 56 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; así como de la fracción VII del numeral 42 y numeral 48 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, y en atención al compromiso de entregar el cálculo de los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de





Ética 2021, la UEIPPCI remitió los resultados correspondientes a la Secretaría de Bienestar (4.1.3 del PAT 2021).

En este sondeo la Secretaría de Bienestar obtuvo un total de 3880 respuestas representativas.

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
<b>PRINCIPIO</b>	Legalidad	8.77	8.96	8.84
	Honradez	8.74	9.03	8.84
	Lealtad	8.71	8.95	8.88
	Imparcialidad	8.60	8.91	8.86
	Eficiencia	8.80	9.06	8.93
	Economía	8.85	9.14	9.03
	Disciplina	8.79	8.93	8.86
	Profesionalismo	8.83	8.98	8.92
	Objetividad	8.70	8.92	8.83
	Transparencia	8.91	9.25	9.18
	Rendición de cuentas	8.73	8.95	8.89
	Competencia por mérito	8.38	8.43	8.24
	Eficacia	8.80	9.04	8.95
	Integridad	8.80	9.01	8.92

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
<b>VALOR</b>	Interés Público	8.86	9.18	9.14
	Respeto	8.95	9.18	9.15
	Respeto a los Derechos Humanos	9.03	9.25	9.22
	Igualdad y no discriminación	8.99	9.27	9.25
	Equidad de género	8.90	9.23	9.20
	Entorno Cultural y Ecológico	8.90	9.03	8.93

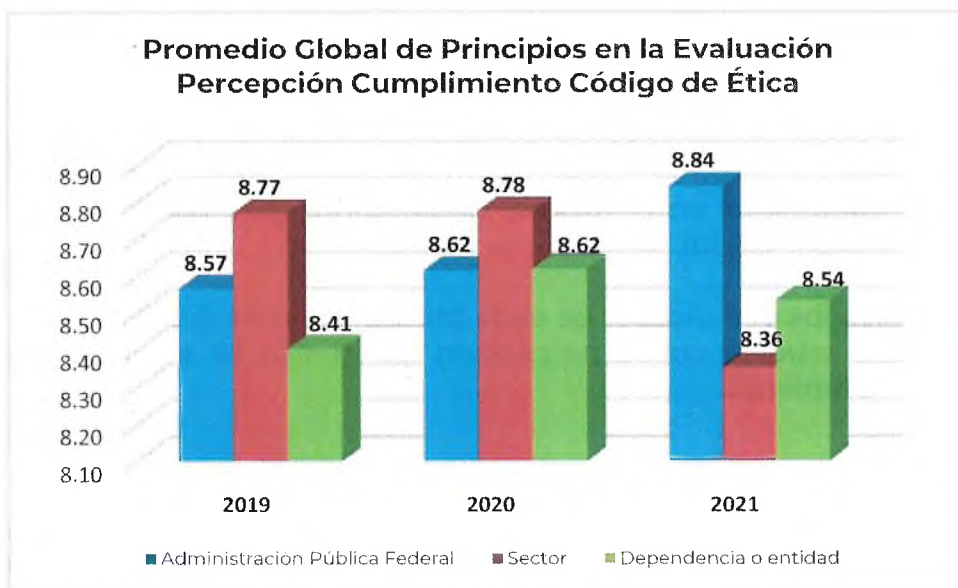






Cooperación	8.55	8.70	8.46
Liderazgo	8.73	8.88	8.81

Del 2019 al 2021, se calificó el grado en que los servidores públicos de esta Secretaría percibieron el cumplimiento de los principios de: Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de cuentas, Competencia por mérito, Eficacia e Integridad, excepto el principio Equidad solamente que en este año fiscal no fue calificado; así como los valores: Interés Público, Respeto, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Equidad de género, Entorno Cultural y Ecológico, Cooperación y Liderazgo, obteniendo el siguiente promedio global:



Como se puede observar, de 2020 al 2021 hubo un incremento de aproximadamente dos décimas en el promedio obtenido en la Administración Pública Federal; en tanto en el Sector Bienestar hubo un decremento considerable y esta Secretaría tuvo una disminución de cuatro décimas, razón por la cual, es necesario establecer estrategias para fortalecer la percepción del cumplimiento del Código de Ética en la dependencia adicionales a las campañas de comunicación interna.

Por primera ocasión en el 2021, se remitieron de forma separada los resultados porcentuales de las preguntas sobre el Código de Conducta de cada Secretaría, obteniendo esta dependencia las siguientes calificaciones:





Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
<b>"Conozco el Código de Conducta..."</b>	8.91	9.01	8.59
"Es <b>claro y sencillo</b> de entender"	8.99	9.06	8.89
"Me permite saber cómo debo actuar..."	9.07	9.22	9.10

En lo que se refiere a preguntas específicas sobre el Código de Conducta de esta Secretaría como podemos observar la necesidad de establecer mayores estrategias, o alternativas de difusión del Código de Conducta (promedio 8.59). Por lo que se refiere a la calificación obtenida sobre su claridad y sencillez (promedio 8.89) se está diseñando un tríptico y una presentación didáctica con la finalidad de favorecer su entendimiento. Y en cuanto a la funcionalidad de este documento se obtuvo un excelente promedio, lo cual indica que los principios y valores contenidos en el mismo, sirven como guía conductual durante el desempeño de sus funciones (9.10).

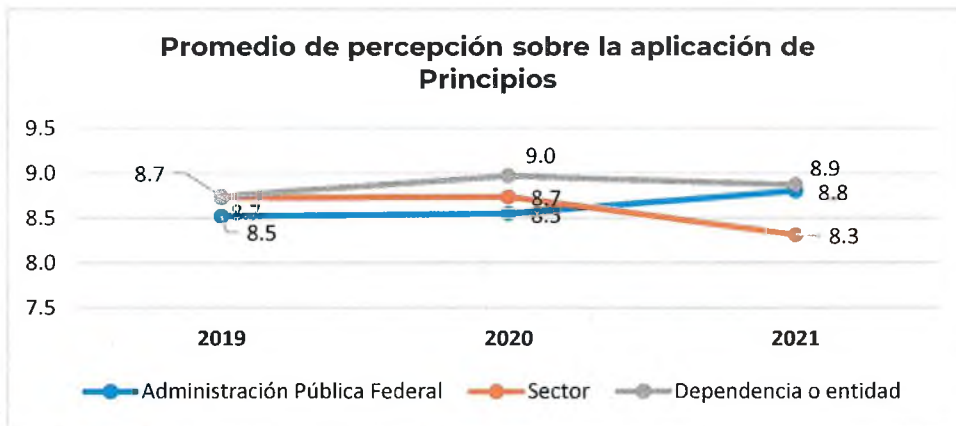
A continuación, se describe el indicador de cada principio o valor del Código de Ética y el promedio obtenido de acuerdo con la percepción que tenían los servidores públicos al haber logrado su cumplimiento.

### Evaluación de indicadores por Principios

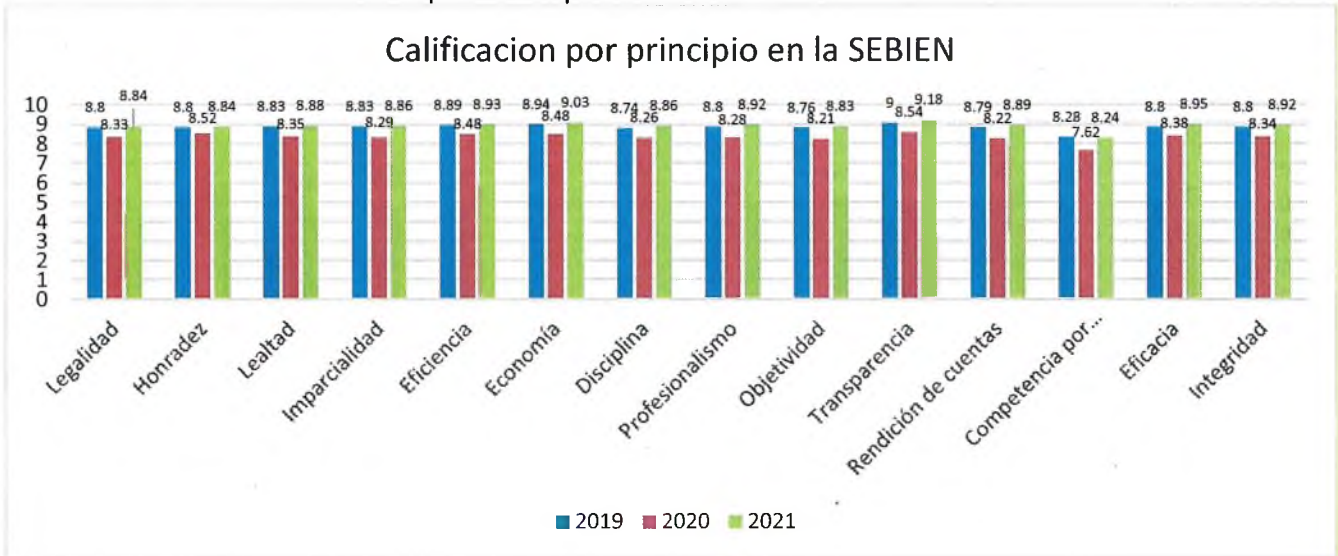
El promedio general que obtuvo la Secretaría de Bienestar en cuanto al grado de aplicación de los Principios del Código de Ética durante el año 2019 fue de 8.7, mostrando un incremento de 3 décimas en el 2020 y un decremento de una décima en el 2021; a diferencia de la Administración Pública Federal que se mantuvo con el mismo promedio de 8.5 en los ejercicios fiscales 2018 y 2020, presentando un incremento de tres décimas en el 2021 alcanzando una calificación de 8.8; y en el caso del Sector, mantuvo un promedio 8.7 en el 2019 y 2020, mostrando un decremento de 4 décimas en el 2021 como se observa en la gráfica:







Esta Secretaría obtuvo el promedio más alto en el 2021 en el Principio Transparencia alcanzar un promedio de 9.18 y el promedio más bajo se obtuvo en el valor Competencia por Mérito con un 8.24 a pesar de haber tenido un incremento de seis décimas respecto del año inmediato anterior. En este sentido, se considera la pertinencia de fortalecer aquellos principios y valores que obtuvieron una calificación menor al promedio, siendo los siguientes: Profesionalismo, Integridad, Rendición de cuentas, Lealtad, Imparcialidad, Disciplina, Legalidad, Honradez, Objetividad, Liderazgo, Cooperación y como ya habíamos hecho mención el valor Competencia por mérito.



### Evaluación de indicadores por Valores

Tanto en el 2019 como en el 2020, se evaluó la percepción de cumplimiento de los valores: Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Equidad de género, Respeto, Interés Público, Entorno Cultural y Ecológico, Cooperación y Liderazgo.

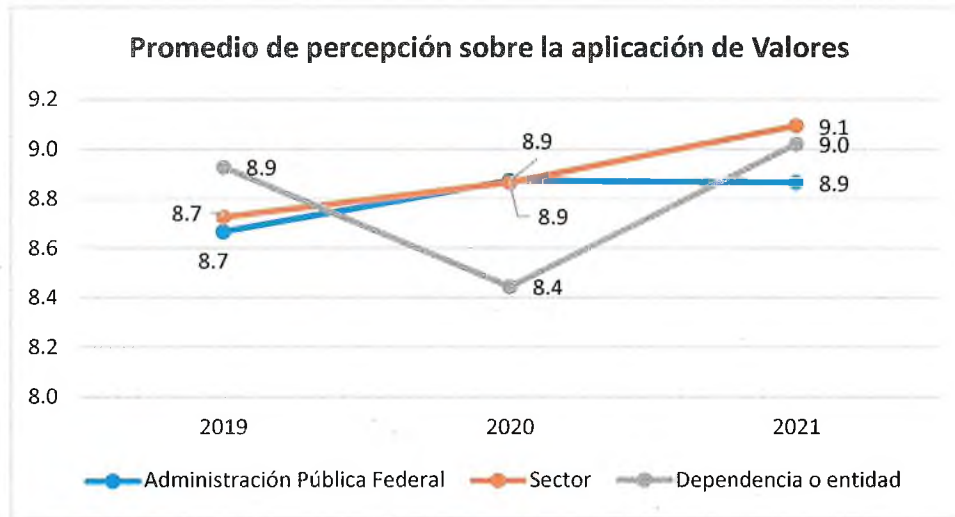


*[Handwritten signatures and notes in blue ink along the right margin]*

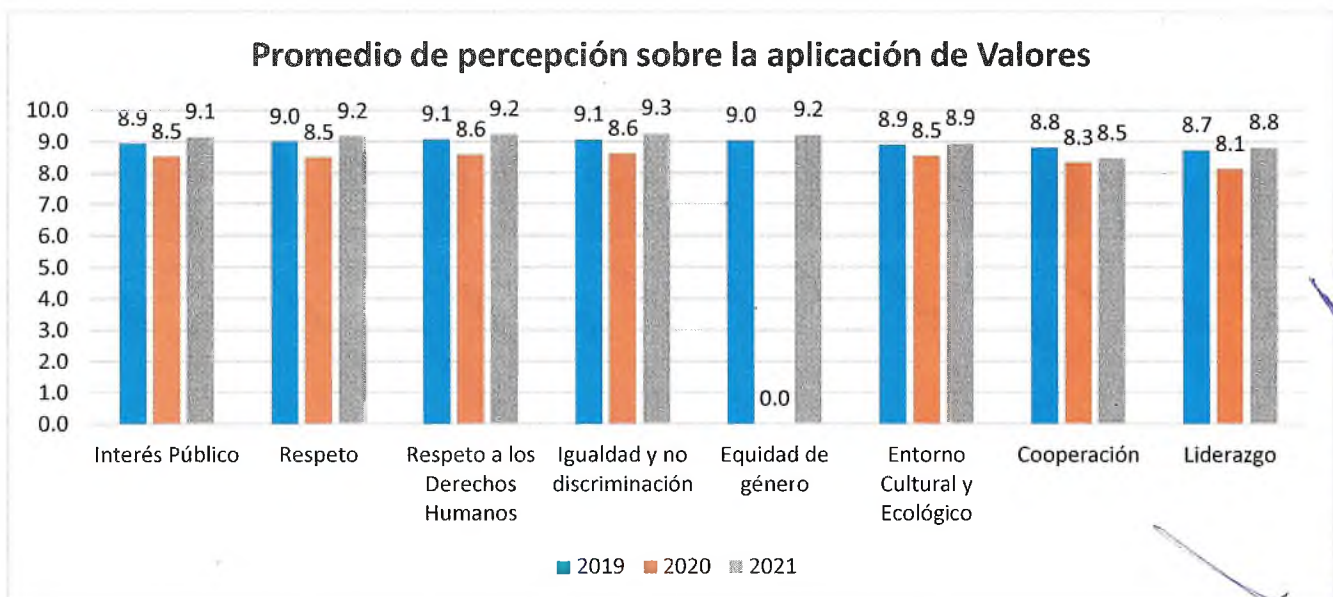


Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021

En los valores la Secretaría de Bienestar bajó su promedio de calificación respecto del año pasado por cinco décimas, como se puede observar en la siguiente gráfica:



En la gráfica anterior se puede observar que en el ejercicio fiscal 2021 hubo un incremento en el promedio de los valores evaluados, obteniendo la mayor calificación el Sector Bienestar de 9.1 y en un segundo lugar abajo por una décima la SEBIEN.





*Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021*

En términos generales, durante el 2021, hubo un incremento en el promedio de los valores evaluados alcanzado una calificación mayor a 9, sin embargo, el valor Cooperación fue el de más baja calificación al haber alcanzado un promedio de 8.5, siendo que en el 2019 obtuvo 8.8. en tanto el valor Igualdad y no discriminación se mantiene como el mejor calificado desde el 2019.

Tomando en cuenta, que se ha trabajado en el conocimiento conceptual de los principios y valores establecidos en el Código de Ética, de acuerdo con las calificaciones obtenidas, se deben implementar estrategias en la que se apliquen dilemas éticos en los valores y principios con calificaciones más bajas, de tal manera, que sean conscientes de que su actuar afecta su desarrollo laboral y en su productividad.







## 6. Identificación de Riesgos de Integridad y acciones de mejora

### Antecedentes:

En el 2020 la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP, estableció en el Tablero de Control 2020 como actividad obligatoria para los Comités de Ética de las dependencias y entidades del Gobierno Federal, la elaboración de un diagnóstico para identificar cinco procesos institucionales que pudieran representar riesgos de integridad. (actividad 5.1.1)

Para el ejercicio fiscal 2021, la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI), con el fin de orientar a los Comités de Ética de los Entes Públicos de la Administración Pública Federal en atención y cumplimiento de la actividad 5.1.1. "Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales", establecida en el Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética, 2021 (Tablero de Control 2021), estableció la realización de reuniones con el personal de las áreas identificadas.

### Justificación:

En el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, se establece la erradicación de la corrupción del sector público como uno de los objetivos centrales de la actual Administración. Para tal propósito se establece, que el Poder Ejecutivo Federal dispondrá todas sus facultades legales a fin de "asegurar que ningún servidor público pueda beneficiarse del cargo que ostente, sea del nivel que sea, salvo en lo que se refiere a la retribución legítima y razonable por su trabajo".

En razón de lo anterior, los Entes Públicos de la Administración Pública Federal (APF), en términos de los artículos 4, fracción III y 28 del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (Código de Ética), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019, cuentan con el apoyo de Comités de Ética, los cuales "tienen a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflictos de Intereses".

La intención es que todos los Comités de Ética cuenten con un informe en el que se establezcan controles para riesgos de integridad, mismos que se sustentan en la fracción XVIII del numeral 4 de los Lineamientos Generales, donde se establece su atribución de "Coadyuvar con las unidades administrativas competentes en la identificación de áreas de





riesgos éticos que, en situaciones específicas, pudieran afectar el desempeño de un empleo, encargo o comisión, a efecto de brindar acompañamiento y asesoría". (SIC)

Erradicar la corrupción requiere del empleo de diversas herramientas. Una de ellas es fortalecer la cultura de integridad gubernamental mediante la identificación de riesgos éticos en los procesos institucionales de cada organismo público -entendidos como situaciones en las que cualquier persona servidora pública potencialmente pudiera transgredir uno o más principios, valores o reglas de integridad-, y con base en tal ejercicio, impulsar la implementación de controles efectivos, para cerrar la puerta a posibles hechos de corrupción.

### Seguimiento de actividades:

Dentro de los **5 Riesgos de Integridad** identificados se dividen en tres ámbitos que son vinculantes: a) Operación de Programas Sociales; b) Manejo de recursos con posibilidad de incurrir en conflictos de interés y actos de corrupción; y c) Idoneidad de la selección de las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría con la finalidad de alcanzar la misión, visión y objetivos institucionales.

Riesgos Identificados:

- a) Selección de beneficiarios y entrega de Programas Sociales.
- b) Elaboración de los Contratos de Bienes y Servicios y su proceso de adquisición y contratación.
- c) Alineación entre elaboración y diseño de Estructuras, Manuales de Organización y Procedimientos y su mapeo de procesos.
- d) Alineación de perfiles de puestos conforme funciones y atribuciones de las Unidades Administrativas.
- e) Descripción de perfiles de puestos y selección de personal.

Con el fin de contribuir a la gestión y mitigación de los riesgos -como una estrategia de colaboración en la prevención y combate a la corrupción-, se llevaron a cabo reuniones de trabajo con el personal y autoridades en los que se desarrollan tales procesos, a efecto de identificar la existencia, o no, de controles y, en su defecto, para impulsar que las áreas responsables los implementen.

Para ello se realizaron reuniones de trabajo con los enlaces de las Unidades Administrativas con quienes se realizó el análisis de riesgos de integridad a través de matrices FODA, para presentar el informe sobre las acciones de control propuestas por las cuales se reportaron







Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021

en el formato proporcionado por la UEIPPC<sup>13</sup> y cargarse en el sistema SSECCOE en la última semana del mes de septiembre de 2021.

En dichas reuniones se determinaron las siguientes formas preestablecidas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública, en que podrían generarse posibles riesgos de acuerdo con el Formulario 5.1.1. Riesgos Éticos validado por las Unidades Administrativas correspondientes:

- a) Inconformidad en la Demanda Social.
- b) Incumplimiento de la norma.
- c) Aplicación incorrecta de la normatividad en los procesos de concurso del Servicio Profesional de Carrera (SPC).
- d) Dejar de operar los procesos del Servicio Profesional de Carrera (SPC) por falta de usuarios de acceso a sistemas de la UPRHAPF de la Secretaría de la Función Pública.
- e) Que las funciones concuerden de manera fehaciente a las disposiciones normativas
- f) Comunicación asertiva y oportuna entre las áreas involucradas en los procesos de ajuste a las plazas.
- g) Perfiles basados en ocupantes y no en las actividades del puesto y las necesidades del área y de la Secretaría.
- h) No contar con una estructura adecuada respecto a las atribuciones conferidas en el Reglamento Interior vigente.
- i) No se cuenta con mecanismos de control actualizados para la coordinación de la integración de los Manuales.
- j) Gran parte del tiempo de la ejecución del procedimiento de contratación depende de la proximidad en que las áreas requirentes subsanen deficiencias en su documentación, lo cual en lo general genera un atraso considerable.

Dentro de los 10 posibles riesgos desagregados, se consideró la siguiente probabilidad de ocurrencia: 1 riesgo se determinó con probabilidad Baja menor a un 20%, 3 riesgos con una probabilidad Media Baja del 20.01 al 39.99 % y 6 riesgos con un nivel de incidencia Medio que va del 40.0 al 59.99 %.

En cuanto a la probabilidad de que los controles propuestos por las Unidades Administrativas sean atendidos, éstas consideraron que de los 10 factores, 2 de ellos muy factiblemente sean atendidos, y de los 8 restantes indican que es poco factible que se atiendan, no obstante, suponen que las acciones con baja factibilidad irán ajustándolas en caso necesario con la finalidad de fortalecer sus procesos.

<sup>13</sup> Anexo 5. Formulario 5.1.1 Riesgos de Integridad.





*Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021*

En el 2022 se tiene planeado llevar a cabo la implementación de acciones específicas identificando su grado de funcionalidad en el caso de que los riesgos permanezcan, habiendo la posibilidad de iniciar un nuevo ciclo de detección de necesidades.

En el 2021 no se implementaron acciones de mejora en las unidades en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta, únicamente las áreas presentaron propuestas de acciones para prevenir y mitigar dichas conductas, de las cuales se inició el desarrollo de su contenido, con la finalidad de someterlas a la aprobación de sus titulares e implementarlas en el 2022.





## 7. Buenas prácticas

Mediante el Aviso SSECCOE-038-2021 del 10 de mayo de 2021, la Unidad Ética, Integridad Pública y de Prevención de Intereses emitió la Convocatoria de Buenas Prácticas (actividad 5.2.1 del PAT 2021).

Dicha actividad se propone con base en los artículos 56, fracción XIV, y 57, fracción XIV, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; en los numerales 97 y 98 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, así como en su numeral 42, fracción IX, el cual establece la obligación de los Comités de Ética (CE) de incluir en su Informe Anual de Actividades (IAA) las buenas prácticas que lleven a cabo para la mejora de sus procesos y, con ello, fomentar la integridad; y en el apartado número 8 sobre la Mejora de Procesos del Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética 2021.

El objetivo de dicha práctica es promover la adopción e implementación de buenas prácticas en los Entes Públicos que conforman la Administración Pública Federal (APF), para fomentar la apropiación de la ética pública, la identificación y adecuada gestión de los conflictos de intereses, así como contribuir al combate contra la impunidad y la corrupción, a través de buenas prácticas, las cuales son acciones trascendentes y/o destacadas realizadas por los Comités de Ética, a fin de promover e implementar los contenidos del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, así como del Código de Conducta de la institución.

En junio de 2021, se llevó a cabo el proceso de registro de la propuesta de buena práctica para su aprobación, la cual consistió en la impartición de una plática de sensibilización denominada *"El Comportamiento Ético como base del Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional en la Secretaría de Bienestar"*, cuyo objetivo fue: sensibilizar a las personas servidoras públicas de las Unidades Administrativas de la Secretaría de Bienestar sobre la importancia del Comportamiento Ético para el Desarrollo Institucional.

El contenido propuesto fue el siguiente:

**Objetivo del Módulo I: Identificar las áreas de oportunidad en los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020.**

- I. Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2020.
  - a. Análisis Cuantitativo
  - b. Análisis Cualitativo





**Objetivo del Módulo II: Promover la importancia sobre la Igualdad y No Discriminación en razón de género, entre las personas servidoras públicas de la Secretaría de Bienestar.**

- II. Sensibilización sobre Género, Igualdad y No Discriminación
  - a. El género como categoría de análisis: sexo-género.
  - b. Roles y estereotipos de género
  - c. Diversidad

**Objetivo del Módulo III: Concientizar a las personas servidoras públicas de la Secretaría de Bienestar, sobre la importancia del Comportamiento Ético como base del Modelo de Calidad en el Servicio Público.**

- III. Sensibilización sobre la Importancia del Comportamiento Ético como base del Modelo de Calidad en el Servicio Público.
  - a. Modelo de Calidad en el Servicio Público.
  - b. Guía de Calidad en el Servicio Público.

**Objetivo del Módulo IV: Identificar las acciones de mejora que puedan implementar las unidades administrativas a quienes se impartan las pláticas, así como las herramientas que permitan su ejecución.**

Una vez registrada dicha información en el sistema SSECCOE, en el mes de julio la UEIPPCI emitió su voto de aprobación para la implementación de esta buena práctica.

Las pláticas de sensibilización fueron diseñadas para impartirse a distancia a través de video conferencia con la intención de ampliar el universo de personas servidoras públicas sensibilizadas, respecto del impacto que generan las conductas que tenemos en el desempeño de nuestras funciones y la manera en que estas pueden afectar el clima organizacional y en consecuencia los niveles de eficiencia y eficacia de las áreas, siendo un factor clave en el cumplimiento de los objetivos planteados en las Unidades Administrativas, y cómo esto impacta en la consecución de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales.

Se programaron tres sesiones el 24 y 31 de agosto y el 24 de septiembre de 2021, con una duración promedio de una hora con veinte minutos, con invitaciones dirigidas a enlaces de ética en las Unidades Administrativas quienes se encargaron de promover entre el personal las pláticas de sensibilización con la finalidad de coordinar el acceso remoto a las mismas, alcanzando una participación de 280 personas servidoras públicas, superando la meta propuesta de capacitar a 150 personas servidoras públicas. Se considera pertinente continuar con esta práctica durante el mes de diciembre de 2021.







*Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021*

El 28 de septiembre de 2021 se registró en el sistema SSECCOE la evidencia de las pláticas impartidas.





## Glosario

<b>Acceso a la Información Pública:</b>	A la prerrogativa que tiene toda persona para acceder a la información generada, administrada o en poder de los sujetos obligados. El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información.
<b>Acoso laboral:</b>	Es cuando 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.
<b>Acta:</b>	Documento en que se da constancia de los hechos, acuerdos y decisiones efectuadas en la celebración de las sesiones del CEPCI y sus Comisiones.
<b>Acoso sexual:</b>	Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no necesariamente 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.
<b>Acuerdo:</b>	ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal., publicado en el Diario Oficial de la Federación el 05 de febrero de 2019.
<b>Austeridad Republicana:</b>	Es la conducta republicana y política de Estado que los entes públicos están obligados a acatar de conformidad con su orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.
<b>Aviso de privacidad:</b>	Documento a disposición del titular de forma física, electrónica o en cualquier formato generado por el responsable, a partir del momento en el cual se recaben sus datos personales, con el objeto de informarle los propósitos del tratamiento de los mismos.
<b>Clima Organizacional:</b>	Conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones

*[Handwritten signatures and initials in blue and purple ink, including a large signature at the bottom right.]*





**Código de Conducta:**

de

personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados. 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, compromisos, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

**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.

**Comité o CEPCI:**

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, como órganos democráticamente integrados que tienen 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.

**Comisiones**

Personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética, designadas por la Presidencia quienes se encargarán de atender tareas o asuntos específicos. Dichas comisiones se integrarán por el número de integrantes que se consideren necesarios, de acuerdo con las temáticas que estarán bajo su cargo.

**Conflicto de interés:**

de

La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de las personas servidoras públicas puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones.

**Corrupción:**

Es el abuso del poder público para beneficio propio.

**Datos personales:**

Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.

**Datos personales sensibles:**

Aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. De manera enunciativa

*[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]*





más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual.

**Denuncia**

Es la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.

**Discriminación:**

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación cualquier manifestación de ideologías que tienen por objeto menoscabar la dignidad humana y los derechos de una persona en razón de una categoría sospechosa, tales como la homofobia, la misoginia, la xenofobia, segregación racial, antisemitismo, entre otras.

**Entidades Sectorizadas (ES):**

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM).

**Equidad de Género:**

Principio de justicia que busca garantizar un trato justo tanto en oportunidades de desarrollo, como en el acceso a los recursos materiales y simbólicos para todas las personas, lo que implica brindar un trato diferenciado y en ocasiones preferencial a quienes han sufrido desventajas para que alcancen las mismas oportunidades.

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]*









**Participación virtual/virtual:**

Es cuando un integrante permanente o temporal, asesor, Persona Asesora, Persona Consejera y/o Invitado participan en alguna sesión de manera remota a través de audio o video conferencia, correo electrónico, mensaje de texto y/o llamada telefónica, debido a que por causa justificada no pueda asistir de manera presencial a la sesión para la que fue convocado; o se haya notificado en la convocatoria correspondiente que la sesión se realizará bajo esta modalidad.

**Persona asesora:**

Es el primer contacto con la presunta víctima por discriminación, y está encargada de orientar, asesorar y acompañarla en el trámite de la denuncia, así como en su caso, de su seguimiento.

**Persona consejera:**

Es el primer contacto con la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual, encargada de orientar y, en su caso, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes.

**Personas Integrantes:**

Las y los integrantes o miembros Temporales Propietarios o Suplentes del CEPCI.

**Personas Invitadas:**

Cualquier persona servidora pública invitada a las sesiones en las que su participación resulte de interés, garantizando en todo momento, la confidencialidad de las denuncias que se desahoguen.

**Presidencia:**

La o el Presidente o su suplente del CEPCI, que deberá ser ocupada por la persona que ejerza las funciones de titular de la Unidad de Administración y Finanzas u homóloga y por excepción quien designe la persona Titular del Ente Público.

**Presunta Víctima:**

Persona que presuntamente sufrió daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de cualquier acción u omisión que vulnere los Códigos de Ética y Conducta, así como las Reglas de Integridad, como pueden ser actos de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual o laboral, entre otros.

**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: Secretaría Ejecutiva:**

Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.  
Secretaría Ejecutiva o su suplente del CEPCI, que será ocupada por quien designe la Presidencia del Comité de Ética.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]*





- Secretaría o Bienestar:** La Secretaría de Bienestar.
- Secretaría Técnica:** Cargo que deberá ser ocupada por una persona servidora pública que, preferentemente, cuente con un perfil jurídico, administrativo, o bien, con experiencia en el tema, y será designada por la Presidencia del Comité de Ética.
- Servidor público/Persona servidora pública:** Es toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Secretaría.
- Transparencia:** Obligación de los Organismos garantes de dar publicidad a las deliberaciones y actos relacionados con sus atribuciones, así como dar acceso a la información que generen.
- Unidad:** La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.
- Violencia Laboral:** Toda acción u omisión que se manifiesta en el ámbito laboral, ejercida por un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno y se traduce en amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otros, lo que atenta contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien la padece.

*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*





## **Anexos**

**Anexo 1.** Personas servidoras públicas de BIENESTAR que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública

**Anexo 1b.** Número de personas servidoras públicas de BIENESTAR que acreditaron cursos relacionados con la materia de Ética Pública, 2019-2021.

**Anexo 2.** Miembros del CEPCI capacitados en materia de ética.

**Anexo 2b.** Número de integrantes del Comité de Ética en BIENESTAR que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública, 2019-2021.

**Anexo 3.** Valores y/o Reglas de Integridad vulnerados en las denuncias.

**Anexo 4.** Valores y/o Reglas de Integridad vulnerados en las recomendaciones.

**Anexo 5.** Formulario 5.1.1 Riesgos de Integridad.

**Anexo 6.** Difusión de Cuestionarios electrónicos.







## FIRMAS DE INTEGRANTES DEL COMITÉ

**Ana Gabriela de la Fuente García**  
Presidenta Suplente

**Humberto Nicolás Ruiz**  
Secretario Ejecutivo Suplente

**Gabriela Coral Torres Ortiz**  
Secretaria Técnica Suplente

**Enrique Ruiz Martínez**  
Órgano Interno de Control  
Suplente

**Eva Gloria Arzola Hidalgo**  
Dirección de Área Propietaria

**Cintli Telma Luna Buendía**  
Subdirección de Área Propietaria

**Nelly Vianey Aduato Arriola**  
Jefe de Departamento Propietaria

**Armando Guerrero Ortiz**  
Enlace Propietario

**Blanca Estela Acosta Pérez**  
Operativo Propietaria





Cuarta Sesión Ordinaria 2021  
08 de diciembre de 2021

### En calidad de Asesores firman para constancia:

**Nicolás Jerónimo Alejo**

Asesor por parte de la Unidad del  
Abogado General y Comisionado para  
la Transparencia

**Carmen de la Paz Bravo Schleske**

Asesora por parte de la Dirección  
General de Recursos Humanos



## ANEXO 1

**Número de personas servidoras públicas de BIENESTAR que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2021**

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas <sup>a/</sup> que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética <sup>b/</sup>	
Enero	8	0	1	5	14
Febrero	8	3	14	23	48
Marzo	3	0	22	3	28
Abril	2	1	45	3	51
Mayo	0	0	5	52	57
Junio	1	2	0	1	4
Julio	17	1	3	27	48
Agosto	2	2	4	25	33
Septiembre	0	0	16	17	33
Octubre	32	8	71	53	164
Noviembre	13	6	20	34	73
Diciembre	0	0	0	0	0
Total	86	23	201	243	553

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética Pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

**Fuente:** Comité de Ética de BIENESTAR

**Número de personas servidoras públicas de BIENESTAR que acreditaron cursos relacionados con la materia de Ética Pública, 2019-2021.**

Año	Número de personas servidoras públicas <sup>a/</sup> que acreditaron cursos sobre:				Total
	Temas de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Temas de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Temas de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros temas vinculados a la promoción de la Ética Pública <sup>b/</sup>	
2019	83	24	42	535	684
2020	80	26	121	371	598
2021	86	23	201	243	553
Acumulado	249	73	364	1149	1835

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética Pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

**Fuente:** Comité de Ética de BIENESTAR

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]*



**Integrantes del Comité de Ética en BIENESTAR según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2021**

Nombre del o de la Interante del Comité de Ética	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller				Total
		La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de Intereses en el ejercicio del Servicio Público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética <sup>a/</sup>	
Humberto Nicolás Ruiz	Secretario(a) Ejecutivo(a) Suplente	1	1	0	0	2
Gabriela Coral Torres Ortiz	Secretario (a) Técnico (a) Suplente	0	0	0	1	1
Carmilo Oviedo Bautista	Integrante Electo(a)	0	1	0	0	1
Paul San Agustín Coquis	Integrante Electo(a)	0	1	0	0	1
José Enrique Herrera García	Integrante Electo(a)	0	1	0	0	1
Eva Gloria Arzola Hidalgo	Integrante Electo(a)	0	1	0	0	1
Ghislayne Alexandra Avalos Carr	Integrante Electo(a)	0	1	0	0	1
Francisco Javier Zarate Ponce	Integrante Electo(a)	0	1	0	0	1
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

a/Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de BIENESTAR

**Número de integrantes del Comité de Ética en BIENESTAR que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública, 2019-2021.**

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos: <sup>a/</sup>				Total
	En materia de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	En materia de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	En materia de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Cursos o talleres en otros temas relacionados con la Ética Pública <sup>b/</sup>	
2019	0	0	0	7	7
2020	5	4	6	8	23
2021	7	7	0	1	9
Acumulado	6	11	6	16	39

a/ En los diferentes años puede corresponder a la(s) misma(s) persona(s).

b/Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

**Fuente:** Comité de Ética de BIENESTAR

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

Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en BIENESTAR por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 08/12/2021

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 08 de diciembre de 2021			Total [T] = A + B + C	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Archivada (A)	En curso (B)	Concluida con recomendación [C]			
Legalidad	0	0	0	0	0	0
Honradez	0	0	0	0	0	0
Lealtad	0	0	0	0	0	0
****						
Equidad	0	0	0	0	0	0
Interés Público	0	0	0	0	0	0
Respeto	0	0	0	0	0	0
***						
Liderazgo	0	0	0	0	0	0
Actuación pública	4	1	0	5	5	0
Información pública	0	0	0	0	0	0
***						
Comportamiento Digno	3	7	0	10	10	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

Fuente: Comité de Ética de BIENESTAR

*[Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large 'X' and several illegible signatures]*

Número de denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento, 2021

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total [T] = C + D + E	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Capacitación o sensibilización [C]	Difusión [D]	Ambas (C y D) [E]		
Legalidad	0	0	0	0	0
Honradez	0	0	0	0	0
Lealtad	0	0	0	0	0
Imparcialidad	0	0	0	0	0
Eficiencia	0	0	0	0	0
Economía	0	0	0	0	0
Disciplina	0	0	0	0	0
Profesionalismo	0	0	0	0	0
Objetividad	0	0	0	0	0
Transparencia	0	0	0	0	0
Rendición de cuentas	0	0	0	0	0
Competencia por mérito	0	0	0	0	0
Eficacia	0	0	0	0	0
Integridad	0	0	0	0	0
Equidad	0	0	0	0	0
Actuación pública	0	0	0	0	0
Información pública	0	0	0	0	0
***					
Comportamiento Digno	0	0	0	0	0
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Fuente: Comité de Ética de BIENESTAR

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]*







**BIENESTAR**  
SECRETARÍA DE BIENESTAR

## **ANEXO 6**

# **Evidencia difusión de Sondeo de percepción del cumplimiento del Código de Ética, 2021**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.]*





