

# **BIENESTAR**

SECRETARÍA DE BIENESTAR



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

### **Informe Anual de Actividades 2022**

---



## Miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Bienestar

Cargos en el Comité	Miembros
<b>Miembros Permanentes</b>	
Presidente	<b>Carlos González Torres</b>
Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo Propietario	<b>Pedro Montaña Romero</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>Víctor Manuel Muciño García</b>
Órgano Interno de Control Suplente	<b>Gerardo René Mojarro González</b>
<b>Miembros Temporales representantes de los niveles jerárquicos de:</b>	
Titular de Unidad, Propietario	<b>Óscar del Cueto García</b>
Titular de Unidad, Suplente	<b>Alejandro Gonzalo Polanco Mireles</b>
Dirección General, Propietario	<b>Álvaro Zavala Cano</b>
Dirección General, Suplente	<b>Miguel Ángel García Gómez</b>
Dirección de Área, Propietaria	<b>María Elena Dolores Michel Rojas</b>
Dirección de Área, Suplente	<b>Carolina Guzmán Reyes</b>
Subdirección de Área, Propietario	<b>Rubén Quintero Enriquez</b>
Subdirector de Área, Suplente	<b>Edgar Antonio Morales Rojas</b>
Jefatura de Departamento, Propietaria	<b>Carolina García Yañez</b>
Jefatura de Departamento, Suplente	<b>Alejandra Guzmán Mendoza</b>
Enlace, Propietaria	<b>Magdalena Torres Caballero</b>
Enlace, Suplente	<b>Andrés Cuellar Valencia</b>
Operativo, Propietaria	<b>Blanca Estela Acosta Pérez</b>
Operativo, Suplente	<b>Rodrigo Alejandro Guerrero Muñoz</b>



## Contenido

Presentación	5
Antecedentes	6
1. Programa Anual de Actividades 2022	7
2. Capacitación en materia de Ética	13
3. Atención de denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) y recepción de peticiones ciudadanas	14
4. Asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes	15
5. Emisión y seguimiento de recomendaciones	15
6. Conductas identificadas como riesgos éticos	16
7. Resultados del sondeo en la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética 2022	34
8. Peticiones, recomendaciones o propuestas ciudadanas en materia de ética e integridad pública	35
9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad en la Secretaría de Bienestar	35
10. Acciones de mejora propuestas por las Unidades Administrativas en las que se detectaron conductas contrarias a la ética	38



## Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de la Secretaría de Bienestar, presenta su Informe Anual de Actividades 2022, para dejar constancia sobre el cumplimiento de las acciones realizadas y de su desempeño durante el año, de conformidad con los numerales 4, fracción II y 42 del *Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020, 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 2022.

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.

El **Tercero, Cuarto y Quinto** hace referencia a la atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el estado en que se encuentran, si fueron concluidas por mediación y el seguimiento de aquellos casos en los que se hayan emitido recomendaciones.

En el **Sexto** se dan a conocer las actividades realizadas con las Unidades Administrativas en las que se identificaron posibles Riesgos de Integridad y acciones de mejora implementadas en el 2022.

En el apartado **Séptimo** se presentan los resultados del sondeo de percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética 2022.

En el **Octavo** el número de peticiones, recomendaciones o propuesta de mejora que presenten las o los ciudadanos en materia de ética e integridad pública.

El **Noveno** corresponde al reporte de buenas prácticas que se hayan implementado en el año 2022.

Y finalmente, en el **Décimo** se describen las acciones de mejora propuestas en las Unidades Administrativas en las que se detectaron conductas contrarias a la ética.



## 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) y su última modificación en el D.O.F. 08/02/2022 en el que se denominó Código de Ética de la Administración Pública Federal.

En razón de lo anterior el Comité de Ética de la Secretaría de Bienestar consideró necesario impulsar acciones que aseguren nuestra integridad y el comportamiento ético como personas servidoras públicas, así como observar de manera obligatoria en el desempeño de nuestro empleo, cargo o comisión, los principios establecidos en la fracción III del artículo 109 Constitucional, así como los señalados en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, lo que permitirá cimentar la confianza de la ciudadanía en las instituciones, contribuyendo desde nuestro ámbito de competencia a la reconstrucción del tejido social.

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, entre los que se fortaleció y estandarizó para la operación y funcionamiento de sus Comités de Ética en todas las dependencias y entidades del Gobierno Federal. Fortaleciendo la atención de denuncias contrarias a la ética, al describir los pasos a seguir en las etapas de recepción, sustanciación, resolución y seguimiento de las mismas.

Asimismo, el 12 de mayo de 2022, la Titular de la Secretaría de Bienestar suscribió el Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual", en el cual se hace patente el compromiso de esta Dependencia para establecer acciones que inhiban o rechacen cualquier conducta de este tipo.



## 1. Programa Anual de Actividades 2022

Durante el ejercicio 2022, el CEPCI celebró 4 sesiones ordinarias y una sesión extraordinaria, para dar cumplimiento y atención al Programa Anual de Trabajo 2022 (PAT 2022).

El PAT 2022 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, 2022" emitido el 31 de enero de 2022 por la Unidad de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (UEPPCI) 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 UEPPCI: **del Desempeño y del Cumplimiento**.

La **Evaluación del Desempeño**, se refiere a la atención a las funciones sustantivas del Comité, como la promoción de la integridad dentro del Ente Público; en tanto en la **Evaluación del Cumplimiento**, califica la atención oportuna a los aspectos de gestión interna, y la actualización del marco normativo a partir de las siguientes actividades:

1. Informes Anuales de Actividades 2021 y 2022.
2. Programa Anual de Trabajo 2022.
3. Actualización del Código de Conducta.
4. Invitación para participar en el sondeo electrónico.
5. Asesorías y Consultorías.
6. Gestiones del Comité.
7. Mejora de Procesos.

Por lo que respecta al **Informe Anual de Actividades 2021<sup>2</sup>**, éste fue aprobado por unanimidad en la Cuarta Sesión Ordinaria 2021, que tuvo verificativo el 08 de diciembre de 2021 y entregado a la Titular de la Secretaría mediante oficio UAF/400/0012/2022 de fecha 05 de enero de 2022.

En la Primera Sesión Ordinaria 2022 celebrada el 21 de abril de 2022 del Comité de Ética se aprobó el **Programa Anual de Trabajo 2022**, el cual fue diseñado en el formato provisto por la Unidad de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública mediante la "Guía para la Elaboración del Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética 2022" remitida a través del Aviso SSECCOE-003-2022: Guía para la elaboración del PAT 2022 del 25 de enero de 2022.

Por lo que se refiere al **Código de Conducta 2022**, cabe señalar que en el documento denominado "Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética, 2022" indicó que los Comités de Ética que elaboraron su Código conforme a la Guía (que se comunicó a través del Aviso SSECCOE-061-2021) y obtuvieron una opinión favorable, como lo fue el caso de esta Secretaría.

<sup>1</sup> [http://www.bienestar.gob.mx/pb/images/Docs/PCEPCI/PAT\\_2022\\_firmado.pdf](http://www.bienestar.gob.mx/pb/images/Docs/PCEPCI/PAT_2022_firmado.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.bienestar.gob.mx/pb/images/Docs/PCEPCI/IAA\\_2021\\_firmado\\_ok.pdf](http://www.bienestar.gob.mx/pb/images/Docs/PCEPCI/IAA_2021_firmado_ok.pdf)



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

No se omite mencionar que la actualización del Código de Conducta se realizará en el ejercicio fiscal 2023, con base en los lineamientos publicados por la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Interés, mismos que fueron enviados a esta Secretaría a través de correo electrónico del 13 de enero de 2023.

Respecto al **Sondeo electrónico en el que se evaluó el cumplimiento del Código de Ética**, éste se llevó a cabo del 24 de octubre al 04 de noviembre del año 2022 (información que se desarrollará en el séptimo apartado del presente Informe Anual).

En el ejercicio fiscal 2022 no se presentó ninguna **asesoría o consultoría en cuanto a alguna posible actuación sobre conflictos de interés**.

Sobre el punto denominado **Gestión del Comité de Ética** se llevaron a cabo 5 actualizaciones del directorio de los integrantes del Comité en las siguientes fechas: el 21 de febrero, 23 de marzo, 20 de junio, 10 de octubre y 21 de noviembre de 2022.

La información de la actividad **Mejora de procesos** presentados por diversas Unidades Administrativas, se desarrolla en el décimo apartado del presente Informe.

Finalmente, la última actividad considerada en esta evaluación es la aprobación del presente **Informe Anual de Actividades 2022**, que tuvo lugar en la Primera Sesión Extraordinaria 2022, celebrada el 21 de diciembre de 2022.

Por lo que respecta a la **Evaluación del Desempeño**, se valoran los siguientes ejes temáticos:

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 UEPPCI.
5. Mejora de Procesos.

En el rubro **1. Capacitación, sensibilización, asesorías y consultorías sobre temas de ética pública o conflictos de interés (actividades 1.1.1 y 1.1.2 del PAT 2022)**, se promovieron cursos de capacitación en materia de derechos humanos, nueva ética, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual, discriminación, así como alertadores internos y externos de la corrupción.

Se informa que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría **no recibió ninguna solicitud de asesoría u orientación en las materias de ética pública y de conflictos de interés. (actividad 1.2.1 del PAT 2022)**

En cuanto al rubro **2. Difusión y Divulgación**, se gestionó con el área de Comunicación Interna de la Dirección General de Recursos Humanos la difusión de los materiales provistos



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

por la Unidad de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (**actividad 2.1.1 del PAT 2022**) respecto de los principios y valores del servicio público: "Igualdad y no Discriminación", "Respeto", "Respeto a los Derechos Humanos- Igualdad de Género", "Cuidado del Entorno Cultura y Ecológico", "Honradez", "Eficiencia", "Cooperación", "Legalidad", "Transparencia", "Respeto a los Derechos Humanos-No Discriminación" y "Respeto a los Derechos Humanos-Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual". Además de las recomendaciones de las películas y libros relacionados con los Principios y Valores antes mencionados. Asimismo, se llevó a cabo la difusión del "Nuevo Código de Ética de la Administración Pública Federal", "Los conflictos de Interés", "Los derechos de la niñas, niños y adolescentes", "La Guía para la Identificación y Gestión de los Conflictos de Interés", "La versión amigable del Código de Ética de la Administración Pública Federal" y "El semáforo de los Conflictos de Interés".

Con apoyo del área de Comunicación Interna de la Dirección General de Recursos Humanos se llevó a cabo el diseño de imagen y la difusión de once temas a través de infografías cuyos contenidos temáticos fueron diseñadas por el Comité de Ética (**actividad 2.1.2 del PAT 2022**) de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Manual de Identidad Gráfica 2018-2024, siendo las siguientes:

- a) **Acoso laboral:** en estas infografías se expone su definición general plasmada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como la descrita en el Código de Ética de la Administración Pública Federal; se explica la diferencia entre acoso y hostigamiento laboral; se señalan cuáles son las conductas que la caracterizan, los deberes de los trabajadores al servicio del Estado y que el trabajar bajo presión para atender los requerimientos institucionales no es acoso laboral sino una habilidad para actuar con alto desempeño, además de informar ante qué instancia se puede acudir para denunciar cualquier conducta relacionada.
- b) **Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción:** en esta campaña de sensibilización se da a conocer la existencia de la plataforma, los tipos de denuncias que pueden reportarse en ella (cohecho, peculado y desvío de recursos), razones por las cuales se creó dicha plataforma, se da a conocer que cualquier tipo de denuncia se lleva a cabo mediante la generación de una alerta garantizando el anonimato de la identidad de la persona denunciante; se describen los requisitos que se requieren para presentar una alerta en la plataforma; y cómo se puede enviar una alerta. En todas estas infografías se cuenta con una liga que direcciona a las personas servidoras públicas directamente a la plataforma.
- c) **Protocolo de Protección para Personas Alertadoras de la Corrupción:** cuál es su objetivo; papel que desempeña el Órgano Interno de Control; y el diagrama del procedimiento de una alerta.



- d) **Código de Ética de la Administración Pública Federal:** se indica a quién va dirigido este Código, cuál es su objetivo; se enumeran los Principios y Valores del servicio público y se desarrolló una secuencia en la que se describen cada uno de ellos y las conductas que los caracterizan, asimismo se describen los Compromisos y las Reglas de Integridad.
- e) **Código de Conducta de la Secretaría de Bienestar:** se explica que éste se diseñó a partir de los Principios, Valores y Reglas de Integridad del Código de Ética de la Administración Pública Federal; cuál es su utilidad; en dónde se puede consultar; se indica qué es la mística del servicio y su vinculación con el comportamiento ético para ofrecer un servicio de calidad; además se explica qué es la ética y su vinculación con el Código de Conducta institucional.

Cabe señalar que tanto en las campañas del Código de Ética como en la del Código de Conducta se incorporó el hipervínculo al Código de Ética, asimismo se invita a suscribir a la carta compromiso del cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta (que cuenta también con un hipervínculo para su consulta).

- f) **Conflicto de Interés:** se explica la definición de conflicto de interés; cuándo se incurre en este como persona servidora pública; cuándo puede estar una persona servidora pública ante un conflicto de interés; la manera de actuar en caso de encontrarse en un posible conflicto de interés; ante qué instancia denunciar un posible conflicto de interés; los efectos colaterales que se generan al estar en un conflicto de interés; y los tipos en que se clasifican los conflictos de interés existentes.
- g) **Faltas Administrativas:** se presentan los tipos de faltas administrativas en que pueden incurrir las personas servidoras públicas; cuáles son las faltas administrativas no graves y graves; qué son las faltas administrativas de los particulares; instancias encargadas de la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas; así como los tipos de sanciones que se aplican de acuerdo con cada tipo de falta administrativa.
- h) **Hostigamiento y acoso sexual:** cómo identificar cuando se es víctima de hostigamiento o acoso sexual (se colocó un hipervínculo al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual); cuál es la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual; el Comité de Ética como instancia para interponer una denuncia y los requisitos para presentarla.
- i) **Austeridad Republicana:** invitación a conocer la Ley Federal de Austeridad Republicana; 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, y la Ley Federal de Austeridad Republicana en la administración de recursos públicos.



- j) **Responsabilidades Administrativas:** las conductas contrarias a la ética pueden sancionarse de acuerdo con la Ley General de 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; además de los principios y directrices que rigen la actuación en el servicio público.
- k) **Nueva Ética Pública:** la Nueva Ética Pública combate de manera frontal la corrupción y la impunidad en el servicio público; sirve como guía para la actuación de las personas servidoras públicas; se basa en el respeto, la confianza y la integridad; se debe dar a conocer cualquier conflicto de interés o situación que pueda afectar el desempeño objetivo e imparcial; evitar recibir regalos en agradecimiento por el cumplimiento de su trabajo; no realizar actos de proselitismo de acuerdo con las disposiciones establecidas en las normas; un trato respetuoso y cordial a la ciudadanía y compañeros de trabajo; e invitación a participar en el CEPCI como parte de la Nueva Ética Pública.
- l) **Sondeo de percepción del cumplimiento del Código de Ética:** se llevó a cabo la difusión de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 en la que por primera vez se incluyeron los indicadores del sondeo de percepción, como se señala en el apartado séptimo del Informe, llevada a cabo del 24 de octubre al 04 de noviembre de 2022.

Es importante señalar que se creó un apartado de infografías en el portal del Comité en la Intranet de la Secretaría, en donde las personas servidoras públicas que así lo deseen pueden consultar todas las campañas difundidas en el 2022.

En cuanto al punto **3. Atención de denuncias que se presenten ante el Comité de Ética (3.1.1 y 3.1.2 del PAT 2022)**, se informa que se recibieron un total de 24 denuncias, de las cuales se han concluido 13 (54%) y 11 continúan en curso (46%), como se detalla en el tercer apartado del presente Informe.

En cuanto a la entrega al Órgano Interno de Control o Unidad Responsable de un reporte estadístico de las denuncias que involucren casos de acoso sexual y hostigamiento sexual con la información que comprende del 01 de enero al 31 de diciembre del 2021 (**3.1.3 del PAT 2022**), se entregó formalmente a dicho Órgano durante la Primera Sesión Ordinaria del Comité, celebrada el pasado 21 de abril de 2022.

Por lo que se refiere a la realización de acciones de seguimiento para corroborar el cumplimiento de recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos para las denuncias atendidas en el 2022 por el Comité de Ética (**3.2.1 del PAT 2022**) es importante señalar que en ninguna de las denuncias que se encuentran concluidas hasta el momento se ha establecido un acuerdo de mediación, no obstante, se emitieron dos recomendaciones, una general y otra individual consistentes en la acreditación de cursos de capacitación.



En cuanto al punto **4. Gestión del Comité de Ética** se llevaron a cabo cinco actualizaciones del directorio de los integrantes del Comité. **(4.1.1 del PAT 2022)**

Para impulsar la suscripción de la carta compromiso **sobre el cumplimiento del Código de Conducta** por parte de las personas servidoras públicas de esta Secretaría se han realizado tres acciones: se promovieron campañas de comunicación interna, se firmaron las cartas por parte de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, así como por quienes forman parte del Comité. **(4.1.2 del PAT 2022)**

El Comité de Ética ha atendido dos **solicitudes o requerimientos de colaboración de la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Interés**, el primero fue el llenado del Formulario para autoevaluación del desempeño, 2021 remitido mediante el Aviso SECCOE-006-2022, el cual fue cargado en el SSECCOE el 08 de febrero de 2022; asimismo, se contestó la consulta electrónica que apareció en el SSECCOE en el mes de abril de 2022, la cual fue contestada el 22 de julio de 2022. **(4.1.3. PAT 2022)**

No se recibió ninguna **recomendación** dirigida a las Unidades Administrativas que resultaran competentes para atender las peticiones o propuestas que, **en materia de ética e integridad pública** que pudieran haber sido presentadas por cualquier persona al Comité de Ética **(4.2.1 del PAT 2022)**, como detalla en el octavo punto del presente Informe.

En cuanto al **punto 5. Mejora de Procesos**, se realizaron reuniones con las Unidades Administrativas que establecieron **controles para prevenir o mitigar los riesgos éticos**, así como los **insumos para mejorar la gestión** de éstos, se reportan de manera detallada en los apartados sexto y décimo del presente Informe. **(5.1.1 y 5.1.2 del PAT 2022)**

Finalmente, mediante el formato para el registró de **buenas prácticas**, se establecieron tres actividades, consistentes en la actualización de la página del Comité de Ética en la Intranet, la producción de un video y la elaboración de un curso que sirviera como plática de sensibilización dirigido a todas las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría, como es explicada de manera detallada en el noveno apartado del presente informe **(5.2.1 del PAT 2022)**.



### 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 2022 los cursos promovidos por la Unidad de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (UEPPCI); el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

En el presente ejercicio fiscal con corte al 06 de diciembre de 2022 se capacitaron un total de 543 personas servidoras públicas, quienes acreditaron los cursos promovidos con una calificación mínima de 8.

Año	Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso 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 atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual	Otros temas vinculados a la promoción de la ética pública	
2022	48	26	9	460	543

En cuanto a los **cursos acreditados por los integrantes del CEPCI**, 9 integrantes de los niveles jerárquicos de Titular de Unidad hasta Jefatura de Departamento acreditaron un total de 11 cursos en 2022.

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos:				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 atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual	Cursos o talleres en otros temas relacionados en la ética pública	
2022	2	0	0	9	11



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

En el 2021 quedaron pendientes las resoluciones de 7 denuncias, las cuales se desahogaron en la Primera Sesión Ordinaria de fecha 21 de abril del año 2022, dictaminándose la emisión de la conclusión de cuatro de ellas por falta de elementos y porque los presuntos responsables dejaron de laborar en la Secretaría, una de ellas por falta de elementos y dos porque el presunto responsable dejó de laborar en esta Dependencia.

En el 2022 se recibieron un total de 24 denuncias, de las cuales se han concluido 13 (54%) y 11 continúan en curso (46%).

Asimismo, podemos observar en los siguientes cuadros el Principio, Valor o Regla de Integridad vulnerado:

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 12 de diciembre de 2022			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)	Concluidas (C)			
Respeto a los derechos humanos		2		2		
Respeto a los derechos humanos (Frac. II)	1			1		
Respeto a los derechos humanos (Frac. IV)		6		6		
Lealtad (Frac. II)	1			1		
Respeto	4	4		8		
Cooperación	1		1	2		1
Cooperación (Frac. II)	1			1		
Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.		1	1	2		1
Programas Gubernamentales		1		1		
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>24</b>		<b>2</b>



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

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]		
Cooperación	1			1	1
Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.	1			1	1
<b>Total</b>	2			2	2

#### 4. Asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes

Ninguna de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética durante el 2022 pudo solventarse a través de algún proceso de mediación.

#### 5. Emisión y seguimiento de recomendaciones

Durante el 2022 el Comité de Ética emitió dos recomendaciones, una de ellas general y la otra individual.

En cuanto a la denuncia en la que se dictaminó la recomendación general, mediante correos electrónicos de fecha 25 de octubre y 21 de noviembre de 2022, se entregó la evidencia sobre su cumplimiento.

Respecto de la recomendación individual, el responsable no entregó evidencia sobre su cumplimiento y tampoco se ha pronunciado al respecto, por ello, el 06 de diciembre de 2022 se solicitó a la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Interés, asesoría sobre el tratamiento de este caso de conformidad con el numeral 107 del Acuerdo, relativo a los casos no previstos, con la finalidad de finiquitar en el SSECCOE dicha denuncia, recibiendo respuesta el pasado 13 de diciembre de 2022 mediante oficio SFP/SRCI/UEPPCI/321/072/2022, en el que señaló la conveniencia de emitir una segunda notificación, en la que se advierta a la persona que en caso de no estar decidida a atender la recomendación lo comunique en un plazo no mayor de diez días hábiles a través de un escrito mediante el cual justifique su decisión con copia a su superior jerárquico y en caso de no recibir respuesta, sugiere informar al Titular de la Unidad administrativa a la cual se encuentre adscrito, por lo que se emitió el oficio UAF/DGPEO/414/0017/2023 de fecha 10 de enero de 2023, del cual se está en espera de la respuesta correspondiente.



## 6. Conductas identificadas como riesgos éticos

### 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.

### Antecedentes de la actividad:

En el 2020 la ahora Unidad de Ética 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 o éticos. (actividad 5.1.1)

Para el ejercicio fiscal 2021, la referida Unidad con la finalidad 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”, señalada en el



Tablero de Control 2021, estableció la realización de reuniones con el personal de las áreas identificadas.

Asimismo, en seguimiento a esta actividad en el Tablero de Control 2022 se solicitaron acciones a las Unidades Administrativas encargadas de los procesos identificados con riesgos éticos que contribuyeran para combatirlos a nivel institucional.

En razón de lo anterior, como parte de las actividades a realizar en dicho tablero, se consideró el cumplimiento de cualquiera de las siguientes actividades:

1. Proyecto de Programa de Difusión.
2. Insumos para la revisión y mejora del Código de Conducta de la Secretaría de Bienestar.
3. Actualización del Análisis FODA.
4. Elaboración de materiales para el fortalecimiento de la ética pública.
5. Mejora de procesos para el combate a la corrupción.

Sin embargo, debido a que la identificación de riesgos éticos es un proceso que requiere de acciones en diferentes esferas para prevenir su materialización, se consideró pertinente llevar a cabo todas las actividades realizadas por las Unidades Administrativas.

A continuación, se describen cada una de las acciones realizadas por las Unidades Administrativas competentes en cada uno de los rubros referidos:

## 1. Proyecto de Programa de Difusión

### 1.1. Unidad de Vinculación Interinstitucional.

Informó que ha puesto a disposición de la ciudadanía información respecto del otorgamiento de programas a cargo de la Secretaría de Bienestar en su página de Internet.

Desarrolló materiales de difusión sobre el apartado de Atención Ciudadana en la página de la Secretaría de Bienestar en la que se localizan:

1. Ubicación de Módulos de Atención.
2. Normatividad y requisitos de los programas a cargo de la Secretaría.
3. Directorio de Delegaciones para conocer la dirección de la delegación de la Secretaría de Bienestar por Entidad Federativa.
4. Redes sociales: espacio para preguntas y comentarios en Facebook y Twitter.
5. Correo electrónico: para dudas o comentarios- [demandasocial@bienestar.gob.mx](mailto:demandasocial@bienestar.gob.mx)
6. Formulario en línea: recaba preguntas, comentarios o sugerencias acerca de los programas sociales a cargo de la Secretaría, a través del formulario de atención ciudadana.
7. Encuesta de satisfacción en la atención.



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

**1.2. Dirección General de Recursos Humanos.**

Propuso la actualización del tríptico informativo en INTRANET sobre proceso de contratación de personal eventual y por honorarios; así como la difusión de infografías sobre normatividad aplicable a los servidores públicos.



**Actualización del tríptico:** "Contratación de personal eventual y por honorarios" (directorio, logotipos, colores institucionales, requerimientos para el proceso, y nombre de la Secretaría)

**Difusión de infografías interactivas** en donde se puedan dar a conocer las normativas aplicables para los Servidores Públicos.





Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

**1.3 Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales.**

Difundió a través de comunicación interna la publicación de los “Lineamientos para la Elaboración y Actualización de los Manuales de Organización, de Procedimientos y de Servicios al Público de la Secretaría de Bienestar”, mismos que se encuentra a disposición en la Normateca Institucional.

<http://intranet.bienestar.gob.mx/index.php/comite-de-etica/direccion-de-general-de-procesos-y-estructuras-organizacionales>



**2. Insumos para la revisión y mejora del Código de Conducta de la Secretaría de Bienestar.**

Las propuestas de incorporación o modificación de los valores en el Código de Conducta Institucional fueron los siguiente:

**2.1 Unidad de Vinculación Interinstitucional.**

Incorporación:

- Promoveré y mantendré las condiciones para que, bajo los preceptos de los principios del servicio público, la ciudadanía ejerza su derecho para ser beneficiaria de los programas, atendiendo la demanda social.

**2.2 Dirección General de Recursos Humanos.**

Incorporación:

- Me comprometeré a promover a que las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección de Ingreso, Capacitación y Desarrollo cumplan con la obligación de tener el conocimiento de la normatividad que rige la operación del Servicio Profesional de Carrera, para el correcto desempeño de las funciones a su cargo.
- Comunicaré las observaciones realizadas por las instancias fiscalizadoras a efecto de proponer y establecer de manera conjunta las herramientas de control interno que deriven en mejoras a los procesos a cargo.
- Fomentaré la mejora continua y la calidad en el servicio, mediante el compromiso para desempeñar las funciones de manera responsable.
- Crearé canales de comunicación efectiva dentro del equipo de trabajo que permitan la solución de problemáticas para el logro de los resultados.
- Me desempeñaré durante el desarrollo de los procesos de acuerdo a los principios rectores del Servicio Profesional de Carrera: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

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



- Me capacitaré en materia de derechos humanos, perspectiva de género e igualdad, no discriminación y todos aquellos cursos que me sean de utilidad para el desempeño de mi empleo, cargo o comisión.

Modificación:

Dice:

1.6 Me abstendré de cometer actos de corrupción en el ejercicio de mis funciones.

Propuesta: 1.6 Evitaré que, por acción u omisión, mediante el abuso del poder y/o el uso indebido de recursos y/o de información durante el ejercicio de mi empleo, cargo o comisión, se dañen los intereses de la Secretaría de Bienestar, para obtener un beneficio propio o de terceros, como lo son: soborno, fraude, apropiación indebida, nepotismo, extorsión, tráfico de influencias, uso indebido de información privilegiada, entre otras prácticas.

### 2.3 Dirección General de Recursos Humanos.

Incorporación:

- Mantendré actualizado el manual de organización y de procedimientos de acuerdo con las atribuciones conferidas en el Reglamento Interior vigente.

### 3. Análisis FODA 2020 VS 2022.

Derivado de las acciones realizadas por las Unidades Administrativas durante el ejercicio fiscal 2021, se consideró la pertinencia de llevar a cabo un nuevo análisis sobre las Fortalezas y Debilidades/ Oportunidades y Amenazas existentes en el 2022 (matriz FODA), para identificar el nivel de impacto de éstas y la proyección de acciones complementarias para fortalecer las ya realizadas, teniendo los siguientes resultados en cada uno de los procesos, mismo que se presenta a continuación:

**Proceso 1:** Selección de beneficiarios y entrega de programas sociales (Unidad de Vinculación Interinstitucional).



**Análisis FODA 2020**

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CONDICIONES INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependencia con incidencia a nivel nacional (federal).</li> <li>• Tiene presupuesto federal anual asignado.</li> <li>• Cuenta con personal de estructura, del Servicio Profesional de Carrera y por honorarios.</li> <li>• Las Delegaciones son las instancias que permiten tener acercamiento con la población a nivel nacional.</li> <li>• Se cuenta con la experiencia del personal de las delegaciones para detectar las dificultades a las que se enfrentan en cada uno de los programas.</li> <li>• Existe un área de Padrón de Beneficiarios.</li> <li>• Se tiene acceso a información nacional socio-demográfica, económica, etc.</li> <li>• Existe un área de Atención Ciudadana en donde se puede captar las solicitudes de la ciudadanía sobre los diversos programas, así como responder sus dudas sobre los requisitos para tener acceso a cada uno de ellos.</li> <li>• Existe un área de Vinculación Interinstitucional que permite canalizar a la población hacia los programas de las dependencias que pueden atender sus necesidades.</li> <li>• Se están instalados buzones de quejas para la ciudadanía en las delegaciones y en la página de la dependencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución adecuada de los programas sociales en periodo electoral.</li> <li>• El incremento de la población beneficiaria objetivo requiere de una logística y programa de trabajo que permita proyectar una planeación sobre los procesos de validación e incorporación a los programas.</li> <li>• Es tardada la revisión de las bases de datos para verificar si los solicitantes ya son beneficiarios.</li> <li>• Identificar los motivos por lo que en ocasiones los beneficiarios, no reciben los recursos en tiempo y forma.</li> <li>• Existe movilidad de personal en oficinas centrales y las delegaciones.</li> <li>• El personal no maneja los mismos criterios para la incorporación de los beneficiarios, particularmente en el programa Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad.</li> <li>• No se cuenta con una planeación estratégica.</li> <li>• No se tiene un plan operativo anual en el que se determine claramente la estrategia, los objetivos, indicadores, responsables, implicados y tiempos para su ejecución.</li> <li>• Se creó e inició la operación de los programas, sin que se hubiese formulado la Misión, Visión y Objetivos generales de la Secretaría.</li> </ul>
CONDICIONES EXTERNAS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta con aliados estratégicos: organizaciones de la sociedad civil, fundaciones, organismos nacionales e internacionales.</li> <li>• Se optimizan los recursos de los programas al haberse llevado a cabo la depuración de padrones federales y locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posible manejo político electoral en el otorgamiento de los programas sociales por parte de actores políticos.</li> <li>• Movimientos sociales que impiden la entrega oportuna de los beneficios.</li> <li>• Dificultad de los ciudadanos para llegar a las delegaciones o acercarse a los coordinadores de los programas.</li> <li>• La operación y asignación de programas se enfrenta al reto de los usos y costumbres de las comunidades.</li> <li>• No se logra la cobertura deseada de los programas.</li> </ul>

/

X

e

e

e

e



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

**Análisis FODA 2022**

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>CONDICIONES INTERNAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependencia con incidencia a nivel nacional (federal).</li> <li>• Las Delegaciones son las instancias que permiten tener acercamiento con la población a nivel nacional.</li> <li>• Existe un área de Vinculación Interinstitucional que permite canalizar a la población hacia los programas de las dependencias que pueden atender sus necesidades.</li> <li>• Existe dos módulos de Atención Ciudadana en donde se puede captar las solicitudes de la ciudadanía sobre los diversos programas, así como responder sus dudas sobre los requisitos para tener acceso a cada uno de ellos.</li> <li>• Actualización constante del apartado de atención ciudadana en la página oficial de la Secretaría de Bienestar. <a href="https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/atencion-ciudadana-de-sedesol">https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/atencion-ciudadana-de-sedesol</a></li> <li>• Existe un formulario en línea y medios electrónicos, donde los ciudadanos pueden realizar preguntas, comentarios o sugerencias acerca de los programas sociales a cargo de la Secretaría. <a href="http://www.bienestar.gob.mx/pb/index.php/atencion-ciudadana">http://www.bienestar.gob.mx/pb/index.php/atencion-ciudadana</a></li> <li>• Se está actualizando el Manual de Procedimientos de la Unidad de Vinculación Interinstitucional, donde uno de ellos en específico es sobre demanda social.</li> <li>• Existen centros integradores tanto en alcaldías como en municipios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere de una logística y programa de trabajo que permita proyectar una planeación sobre los procesos de validación e incorporación a los programas.</li> <li>• En el módulo de Atención Ciudadana ubicado en Reforma 116, no hay acceso al padrón para la revisión del estatus actual de los beneficiarios, lo cual retrasa la atención.</li> <li>• Es necesario desarrollar un plan operativo por escrito, en el que se determine claramente la estrategia, los objetivos, indicadores, responsables, implicados y tiempos para su ejecución de los programas.</li> </ul>
<b>CONDICIONES EXTERNAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se optimizan los recursos de los programas al haberse llevado a cabo la depuración de padrones federales y locales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad de los ciudadanos para llegar a las delegaciones o acercarse a los coordinadores de los programas.</li> <li>• La operación y asignación de programas se enfrenta al reto de los usos y costumbres de las comunidades.</li> </ul>



Proceso 2: Selección de personal (Dirección General de Recursos Humanos).

Proceso de reclutamiento y selección del Servicio Profesional de Carrera

**Análisis FODA 2020**

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CONDICIONES INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>El proceso resulta transparente y auditable en todo momento, al realizarse por convocatoria pública y abierta, lo que evita que pueda ser corrompido.</li> <li>Se realiza una selección de personal de acuerdo con las funciones requeridas al puesto, cumpliendo con un perfil, además de experiencia.</li> <li>El registro para el reclutamiento de personal se realiza mediante el sistema RHnet, de la Secretaría de la Función Pública, lo cual permite abrir al público la oportunidad de participar.</li> <li>Se involucra a todas las Unidades Administrativas, con el propósito de que conozcan su actuación en el proceso y asuman su participación en éste.</li> <li>El proceso permite atraer al mejor talento de una variedad de opciones y generar una reserva vigente hasta por un año para consulta interna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de talento humano con experiencia en las actividades a ejecutar.</li> <li>Falta de personal capacitado para operar el sistema de la Secretaría de la Función Pública.</li> <li>El mandato para cumplir con tiempos específicos durante el proceso, puede incrementar el margen de error, sobre todo cuando existen cargas de trabajo.</li> <li>Al tener tiempos establecidos de cumplimiento, puede alargar el proceso de contratación, afectando la operación de algunas áreas por la vacancia generada.</li> <li>La rotación de personal interno y de otras áreas afecta la operación por la asignación de roles.</li> <li>Desconocimiento del proceso por parte de los actores involucrados.</li> <li>La objetividad del proceso puede ser desacreditado, ante la sociedad, por simple apreciación de los participantes.</li> </ul>
CONDICIONES EXTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite la participación y consulta de especialistas externos, en aquellos casos específicos durante el proceso.</li> <li>Se tiene el apoyo de otras dependencias para la publicación y difusión de las convocatorias.</li> <li>Se puede hacer uso de las tecnologías de la información para el desahogo de las etapas.</li> <li>Se cuenta con el apoyo intelectual y técnico por parte de la Secretaría de la Función Pública, sobre todo, para temas muy particulares, no especificados en la normatividad aplicable.</li> <li>De acuerdo con los tiempos establecidos en la normatividad aplicable a la materia, es posible adecuar los tiempos y espacios para la operación del proceso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al contar con poca gente capacitada, los tiempos marcados en la norma representan una presión y el margen de error en la operación se incrementa.</li> <li>Depender de las Unidades Administrativas para alimentar la información durante el proceso, implica retrasos e inclusive incumplimientos.</li> <li>Dependencia de soporte técnico externo, al presentarse fallas en las herramientas informáticas utilizadas durante el proceso.</li> <li>Pueden generarse quejas de las personas inscritas a los concursos, al considerar que existen presuntas irregularidades, en la mayoría de los casos, motivadas por desconocimiento del proceso.</li> <li>La capacitación respecto al uso de las herramientas informáticas es por única ocasión, lo que no permite una actualización al respecto.</li> <li>El uso de tecnología puede correr riesgos en las conexiones remotas de usuarios externos a la Secretaría.</li> </ul>

*[Handwritten blue ink marks and signatures on the right side of the page, including a large checkmark and several initials.]*



**Análisis FODA 2022**

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CONDICIONES INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>El proceso resulta transparente y auditable en todo momento.</li> <li>Se realiza una selección inicial de acuerdo con las funciones requeridas al puesto.</li> <li>El registro para el reclutamiento de personal se da mediante el sistema de la Secretaría de la Función Pública, lo cual permite la participación de toda persona que cubra los requisitos.</li> <li>El proceso permite atraer al mejor talento de una variedad de opciones y generar una reserva vigente hasta por un año para consulta interna.</li> <li>Capacitación de las personas servidoras públicas a efecto de generar experiencia en las actividades a ejecutar.</li> <li>Contar con personal capacitado para operar los sistemas de la Secretaría de la Función Pública.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al tener tiempos establecidos de cumplimiento, puede alargarse el proceso de contratación, afectando la operación de algunas áreas por la vacancia generada.</li> <li>Desconocimiento del proceso por parte de los actores involucrados.</li> <li>La objetividad del proceso puede ser desacreditado, ante la sociedad, por simple apreciación de los participantes.</li> </ul>
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
CONDICIONES EXTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite la participación y consulta de especialistas externos, en aquellos casos específicos durante el proceso.</li> <li>Se puede hacer uso de las tecnologías de la información para el desahogo de las etapas.</li> <li>Se cuenta con el apoyo por parte de la Secretaría de la Función Pública.</li> <li>De acuerdo con los tiempos establecidos en la normatividad aplicable a la materia, es posible adecuarlos para la operación del proceso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Depender de las Unidades Administrativas para alimentar la información durante el proceso, implica retrasos en la programación establecida.</li> <li>Dependencia de soporte técnico externo, al presentarse fallas en las herramientas informáticas utilizadas durante el proceso.</li> <li>Pueden generarse quejas de las personas inscritas a los concursos, al considerar que existen presuntas irregularidades, en la mayoría de los casos, motivadas por desconocimiento del proceso.</li> <li>El uso de tecnología puede correr riesgos en las conexiones remotas de usuarios externos a la Secretaría.</li> </ul>

*Handwritten notes and signatures in blue ink on the right side of the page, including a large 'X' and the initials 'MC A'.*



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

Contratación de Personal

**Análisis FODA 2020**

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CONDICIONES INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas y procedimientos de operación establecidos por los directivos.</li> <li>• Área encargada de la correcta comunicación dentro de la institución.</li> <li>• Área más cercana a los empleados.</li> <li>• Área encargada de las tácticas para la mejora continua de competencias.</li> <li>• Amplios conocimientos en la selección y contratación de personal.</li> <li>• Políticas y procedimientos establecidos por los Directivos de Recursos Humanos.</li> <li>• Equipo humano, motivado a la mejora.</li> <li>• Equipo enfocado en mantener relaciones positivas con la sociedad.</li> <li>• Baja conflictividad laboral.</li> <li>• Correcta comunicación dentro de la dependencia.</li> <li>• Eficiencia de cada uno de los servidores públicos.</li> <li>• Mejora continua de competencias técnicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar al personal que colabora en la empresa.</li> <li>• Conseguir las condiciones de trabajo más favorables para los colaboradores.</li> <li>• Captación de nuevo talento.</li> <li>• Establecimiento de prestaciones y remuneraciones.</li> <li>• Prácticas y parámetros para el desarrollo del personal.</li> <li>• Competencia Laboral.</li> <li>• Implementación de nuevos sistemas y procesos.</li> <li>• Capacitar al personal que labora en la empresa.</li> <li>• Actualización de las políticas de Recursos Humanos en la organización.</li> <li>• Conseguir las condiciones de trabajo más favorables para nuestros colaboradores.</li> </ul>
CONDICIONES ESTERNAS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca claridad en las funciones de los empleados.</li> <li>• Falta de evaluación y desarrollo del personal.</li> <li>• Falta de capacitación y desarrollo del personal.</li> <li>• Falta de integración de personas a planes y programas.</li> <li>• Indeterminación de las funciones de los empleados.</li> <li>• Desconocimiento de las leyes laborales.</li> <li>• Falta de presupuesto.</li> <li>• No aplicación de sistema de Auditoría de control para la selección y contratación de personal.</li> <li>• No implementación de Mejora Continua.</li> <li>• Contratación de personal no idóneo para los puestos.</li> <li>• Reclutamiento y selección de personal deficiente.</li> <li>• Candidatos sin competencias adecuadas.</li> <li>• Cambio en leyes tributarias.</li> <li>• Falta de competitividad salarial.</li> <li>• Subcontratación con poca experiencia y seriedad.</li> <li>• Insensibilidad ante problemáticas de los servidores públicos.</li> </ul>



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

**Análisis FODA 2022**

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CONDICIONES INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>El proceso está estandarizado al marco normativo vigente emitido por el Gobierno Federal, por lo que se considera estable.</li> <li>Infraestructura propia para un Sistema Integral de Administración de Personal que incluye análisis estadísticos.</li> <li>Aprovechamiento de las tecnologías de la información, provistas por la dependencia.</li> <li>Proceso transparente, regulado por las leyes de Transparencia y Acceso a la Información Pública.</li> <li>Personal de la Dirección de Recursos Humanos con experiencia sobre las actividades a realizar durante el proceso de contratación.</li> <li>Servidores Públicos comprometidos con el cumplimiento de las tareas asignadas.</li> <li>Formatos electrónicos para la contratación accesibles en medios de difusión interna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El tiempo establecido en el proceso de contratación no es considerado por las áreas requirentes.</li> <li>Falta de personal suficiente que alimente y procese la información del Sistema Integral de Administración de Personal.</li> <li>Falta de personal suficiente que se encargue del seguimiento a los trámites subsecuentes a la contratación.</li> <li>Falta de instrumentos de medición que permitan obtener indicadores de los datos estadísticos que ya se obtienen del proceso contratación.</li> </ul>
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
CONDICIONES ESTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal de la Secretaría de Bienestar cuenta con dispositivos y/o herramientas tecnológicas de fácil acceso que permiten eficientar el proceso de contratación.</li> <li>Actualizaciones constantes en los manuales, legislaciones y normativa aplicable en general que regulan la operatividad del proceso.</li> <li>Guías de mejora continua de procesos provista por la Secretaría de la Función Pública fácilmente aplicables.</li> <li>Proceso auditado por el Órgano Interno de Control y externos de manera constante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento de los Servidores Públicos de las normas, leyes reglamentos, y ordenamientos jurídicos que regulan las funciones y obligaciones inherentes al cargo que asumen.</li> <li>Deficiencias logísticas por temas de austeridad.</li> <li>Falta de competitividad salarial.</li> <li>Fortalecer la estructura operativa del proceso de contratación para dar congruencia entre las definiciones de los objetivos de la operación de dicho proceso y sus indicadores.</li> <li>Disposiciones emitidas por las instancias globalizadoras que regulan de manera variable las contrataciones.</li> </ul>

✓

eTC



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

Proceso 3: Elaboración y diseño de Estructuras Organizacionales (Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales).

**Análisis FODA 2020**

<b>CONDICIONES INTERNAS</b>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo de trabajo con dominio del tema.</li> <li>Atención en tiempo de las solicitudes de modificación de estructura de los OAD's y Entidades.</li> <li>Realización de asesorías requeridas por los OAD's y Entidades.</li> <li>Asesoría personalizada a la UA's.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sin certeza de contar con la información competente a la dirección de área.</li> <li>No contar con una estructura alineada.</li> <li>Rotación continua de personal para la toma de decisiones.</li> <li>Falta de clave en sistema que permita la continuidad de los procedimientos.</li> </ul>
<b>CONDICIONES EXTERNAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buena comunicación con las dependencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempos prolongados para las autorizaciones por sistema y documentos por parte de las globalizadoras.</li> </ul>

**Análisis FODA 2022**

<b>CONDICIONES INTERNAS</b>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal dentro del equipo con experiencia y capacidad técnica.</li> <li>Atención en tiempo de las solicitudes de modificación de estructura de los OAD's y Entidades.</li> <li>Asesoría personalizada a la UA's.</li> <li>Capacidad técnica y responsabilidad en el manejo de las plataformas de las dependencias globalizadoras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dependencia de los tiempos de atención de las entidades globalizadoras para la ejecución de las modificaciones organizacionales.</li> </ul>
<b>CONDICIONES EXTERNAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buena coordinación con las Entidades globalizadoras encargadas de aprobar y registrar las estructuras organizacionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rotación de los titulares de las Unidades Responsables y su impacto en la actualización de las estructuras organizacionales.</li> </ul>



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

Proceso 4: Manuales de Organización y Procedimientos y su mapeo de procesos (Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales).

Mapeo de procesos esenciales

**Análisis FODA 2020**

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CONDICIONES INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en equipo y comunicación efectiva.</li> <li>Personal dentro del equipo con experiencia y capacidad técnica.</li> <li>Alta capacidad de adaptación a nuevos requerimientos.</li> <li>La Dirección General puede impulsar el tema de mapeo de procesos para procurar el cumplimiento del programa transversal.</li> <li>Elaboración del mapeo de procesos institucional, como parte de los Programas transversales a la Administración Pública Federal que permite llevar a cabo el tema y darle seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de apoyo de la Dirección General para el desahogo de las actividades inherentes al área.</li> <li>Canales de comunicación inestables hacia el exterior del área.</li> <li>Falta presencia y fuerza para impulsar el trabajo de las distintas áreas de la Unidades Administrativas.</li> <li>Desorganización a nivel archivístico.</li> </ul>
CONDICIONES EXTERNAS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de instrumentos por parte de la Secretaría de la Función Pública que permitan medir el avance de cumplimiento por Unidad Administrativa.</li> <li>Dar cumplimiento a los Programas Transversales, así como a la Normatividad aplicable a la Administración Pública Federal en coordinación con las Unidades Administrativas</li> <li>Apoyar a la Secretaría de la Función Pública con la identificación de los procesos esenciales de la Secretaría de Bienestar.</li> <li>Proponer metodologías de trabajo con las distintas Unidades Administrativas para obtener información sobre sus procesos de manera óptima y eficiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No lograr sensibilizar a los titulares de las Unidades Administrativas para utilizar el Mapeo de Procesos como herramienta que asegure la mejora continua.</li> <li>Normatividad externa poco flexible.</li> <li>Las Unidades Administrativas, no permiten el monitoreo del cumplimiento de los indicadores establecidos en los programas transversales.</li> <li>Desactualización de la metodología de seguimiento de los resultados de la medición de los indicadores del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública, 2019-2024.</li> </ul>

**Análisis FODA 2022**

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CONDICIONES INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en equipo y comunicación efectiva.</li> <li>Personal dentro del equipo con experiencia y capacidad técnica.</li> <li>Alta capacidad de adaptación a nuevos requerimientos.</li> <li>Comunicación efectiva con las Unidades Administrativas para la actualización de sus manuales de organización y procedimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de avanzar en el mapeo de procesos institucionales, como parte de los Programas transversales a la Administración Pública Federal.</li> </ul>
CONDICIONES EXTERNAS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyar a la Secretaría de la Función Pública con la identificación de los procesos esenciales de la Secretaría de Bienestar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento de las metodologías de trabajo para el mapeo de procesos esenciales por parte de las distintas Unidades Administrativas responsables y dificultad de obtener la información sobre sus procesos de manera óptima, eficiente y eficaz.</li> </ul>



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

Elaboración de manuales de organización y procedimientos

**Análisis FODA 2020**

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>CONDICIONES INTERNAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en equipo y comunicación efectiva.</li> <li>Personal dentro del equipo con experiencia y capacidad técnica.</li> <li>Alta capacidad de adaptación a nuevos requerimientos.</li> <li>La Dirección General puede impulsar el tema de Manuales de Organización y de Procedimientos para procurar el cumplimiento de la normatividad vigente.</li> <li>Elaboración de los Manuales de Organización y de Procedimientos para la alineación de la información de las Unidades Administrativas, con la finalidad de alinear sus atribuciones en función de la organización de su operación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de apoyo de la Dirección General para el desahogo de las actividades inherentes al área.</li> <li>Canales de comunicación inestables hacia el exterior del área.</li> <li>Falta presencia y fuerza para impulsar el trabajo hacia las distintas áreas de la Unidades Administrativas.</li> <li>Organización a nivel archivístico débil.</li> </ul>
<b>CONDICIONES EXTERNAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización de los instrumentos metodológicos por parte de la Secretaría de Bienestar que permitan llevar a cabo la elaboración correcta de sus manuales.</li> <li>Unidades Administrativas que permita desarrollar el tema de los Manuales y el cumplimiento de los mismos.</li> <li>Nuevo personal en las Unidades Administrativas, los cuales se pueden sensibilizar al respecto del tema de la elaboración y actualización de los manuales correspondientes a cada uno.</li> <li>Proponer metodologías de trabajo que permiten en las distintas Unidades Administrativas con las que la Dirección de Procesos tiene relación a fin de obtener de manera óptima y eficiente la información que requiere de éstas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No lograr sensibilizar a los titulares de las Unidades Administrativas sobre la importancia de la elaboración de los manuales de organización y procedimientos en tiempo y forma definidos por la Dirección de Procesos.</li> <li>Normatividad externa poco flexible.</li> <li>Falta de compromiso por las Unidades Administrativas por considerar que el tema es irrelevante y secundario.</li> <li>Falta de apoyo para la implementación de herramientas que sean de utilidad para que las Unidades Administrativas desarrollen los temas que conforman a los Manuales de Organización y Procedimientos.</li> </ul>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.]*



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

## Análisis FODA 2022

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CONDICIONES INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"><li>Trabajo en equipo y comunicación efectiva.</li><li>Personal dentro del equipo con experiencia y capacidad técnica.</li><li>Alta capacidad de adaptación a nuevos requerimientos.</li><li>Dirección General coordina la integración de Manuales de Organización y de Procedimientos para procurar el cumplimiento de la normatividad vigente.</li><li>Elaboración de los Manuales de organización y Manuales de procedimientos para la alineación de la información de las Unidades Administrativas, con la finalidad de alinear sus atribuciones en función de la organización, de su operación.</li><li>Se realizó la emisión de los Lineamientos para la elaboración y actualización de los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público de la Secretaría de Bienestar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tiempos de respuesta amplios por parte de las Unidades Administrativas responsable de elaborar sus manuales de operación y procedimientos.</li></ul>
CONDICIONES EXTERNAS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"><li>Las Unidades Administrativas desarrollan los Manuales y el cumplimiento de los mismos.</li><li>En el contexto del proceso de los manuales de procesos la institución ya cuenta en este momento con un Manual de Organización General publicado en el DOF.</li><li>Toda vez que se encuentran en proceso los manuales de organización y procedimientos, realizar un análisis sistemático de los procesos que vienen ejecutando las UA con la finalidad de armonizar lo enunciado en el manual con la operación real.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Desconocimiento por parte de las Unidades Administrativas responsables de elaborar sus manuales de organización y procedimientos del marco normativo aplicable.</li></ul>



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

Proceso 5: Alineación de perfiles de puestos conforme funciones y atribuciones de las Unidades Administrativas (Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales).

**Análisis FODA 2020**

<b>CONDICIONES INTERNAS</b>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normatividad específica para la Descripción, perfilamiento y valuación de puestos.</li> <li>• Reglamento Interior autorizado.</li> <li>• Personal idóneo para asesorar en los procesos de cambio en las Descripciones y Perfiles de Puestos (DyPP).</li> <li>• Enlaces conocedores de las actividades de su área y con autoridad.</li> <li>• Objetivos claros en las Unidades Administrativas.</li> <li>• Vinculación y comunicación asertiva con el área de Ingreso para la aprobación del Comité Técnico de Profesionalización (CTP) a los movimientos organizacionales.</li> <li>• Documentos de trabajo que facilitan la revisión y las gestiones a realizar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasez de personal para la revisión, actualización o modificación de DyPP.</li> <li>• Realizar ajustes de plazas cuando se encuentran ocupadas, de acuerdo con las condiciones específicas del ocupante de dicha plaza para facilitar el cambio.</li> <li>• Falta de atribuciones en el Reglamento Interior.</li> <li>• Que las funciones concuerden de manera fehaciente a las disposiciones normativas, establecidas para cambios.</li> <li>• Falta de comunicación asertiva y oportuna entre las áreas involucradas en los procesos de ajuste a las plazas.</li> <li>• Elaborar perfiles basados en las personas y no en las actividades del puesto y las necesidades del área y de la Secretaría.</li> <li>• No contar con los archivos de las estructuras organizacionales y actualizadas.</li> </ul>
<b>CONDICIONES EXTERNAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que por disposiciones superiores o cambio en normativas se requiera hacer cambio en las DyPP (reestructuras, cancelación de plazas, cambio de tabulador)</li> <li>• Facilitar la vinculación con las instituciones que emiten autorización para algún cambio en las plazas. (SHCP, SFP, COFEMER, CJEF, SEGOB)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de claves de acceso al RHnet en rol de planeación.</li> <li>• Que por disposición de la SFP se suspendan las actividades y sesiones del Comité Técnico de Profesionalización.</li> <li>• Retraso en la autorización del Reglamento Interior en las materias: Presupuestal (SHCP), Organizacional (SFP) y Jurídica (COFEMER, CJEF).</li> </ul>

**Análisis FODA 2022**

<b>CONDICIONES INTERNAS</b>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normatividad específica para la Descripción, perfilamiento y valuación de puestos.</li> <li>• Vinculación y comunicación asertiva con la DGRH para la presentación ante el Comité Técnico de Profesionalización (CTP) de los movimientos organizacionales.</li> <li>• Documentos de trabajo que facilitan la revisión y las gestiones a realizar.</li> <li>• Personal dentro del equipo con experiencia y capacidad técnica para la elaboración y valuación de Descripción y Perfiles de Puesto.</li> <li>• Elaboración de las Descripciones y perfiles de puestos, de acuerdo a los criterios técnicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de capacitación a las Unidades Administrativas sobre la normativa de modificación de Descripción y Perfiles de Puesto de acuerdo con la nueva estructura.</li> <li>• Necesidad de actualización de las Descripciones y Perfiles de Puestos, de acuerdo a las disposiciones normativas vigentes.</li> </ul>
<b>CONDICIONES EXTERNAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de Reglamento Interior.</li> <li>• Las modificaciones solicitadas por las unidades administrativas de las Descripción y Perfiles de Puesto se realizan de acuerdo a la normativa.</li> <li>• Buena coordinación con las instituciones que emiten autorización para algún cambio en las plazas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependencia en los tiempos de atención de las Unidades Administrativas participantes para la realización de las sesiones del Comité Técnico de Profesionalización para la autorización y/o toma de conocimiento de la modificación de las Descripciones y Perfiles de Puesto..</li> </ul>



## 4. Elaboración de materiales para el fortalecimiento de la ética pública.

Las Unidades Administrativas con riesgos éticos hicieron del conocimiento del Comité de Ética los materiales elaborados, así como diversas propuestas que contribuyan al fortalecimiento de la ética pública, descritas a continuación:

### 4.1 Unidad de Vinculación Interinstitucional.

Propuso el diseño de materiales de difusión para la ciudadanía en la que se oriente sobre la ubicación del módulo que les corresponde, así como las acciones de blindaje promovidas para proteger a los ciudadanos de cualquier uso político de los programas a cargo de la Secretaría.

### 4.2 Dirección General de Recursos Humanos.

Ha elaborado materiales de difusión como: Guía práctica sobre derechos y obligaciones del personal eventual, así como del servicio profesional de carrera; e infografías sobre el Subsistema de Desarrollo Profesional, de Planeación de Recursos Humanos, del Servicio Profesional de Carrera.

Se difundió mediante comunicación interna el Díptico denominado: "Mis Derechos y Obligaciones en el Servicio Público", el cual se encuentra alojado en la Intranet.



**Obligaciones:**  
Al ocupar una plaza de carácter eventual, deberás desempeñar funciones establecidas por la Unidad Administrativa a la que te encuentras adscrito, en el marco de las disposiciones aplicables, observando los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

Actuar con responsabilidad por los actos u omisiones en el desempeño de sus respectivas funciones, de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas.



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022



**4.3 Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales.**

Llevó a cabo la capacitación a las personas servidoras públicas de las Unidades Administrativas para explicarles el proceso de reestructura de la Secretaría Bienestar una vez publicado el Reglamento Interior vigente.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

### 7. Resultados del sondeo en la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética 2022

Por primera ocasión, el sondeo de percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética se integró como parte de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la Secretaría de Bienestar que se llevó a cabo del 24 de octubre al 04 de noviembre de 2022.

Considerando los lineamientos de austeridad republicana, la ECCO 2022 se difundió a través de comunicación interna con las siguientes infografías y banners que se colocaron en los accesos a los edificios de la dependencia.



Dicha Encuesta, contó la participación del 93.87% de un universo total de 3,427 personas servidoras públicas de estructura registrada en el sistema RHnet, del cual se contabilizaron un total de 3181 respuestas válidas registradas, ya que la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública, excluyó en el procesamiento final de los resultados, aquellos registros de las personas que omitieron responder 10 o más de los 19 reactivos correspondientes a los Principios y Valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal, obteniendo una promedio general de 8.



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

En esta Encuesta, por primera vez se valoró la percepción de cumplimiento de las fracciones I a la VI del Principio *Respeto a los Derechos Humanos*, en las cuales se hace referencia al respeto a la dignidad de las personas, realizar conductas de discriminación, fomentar la desigualdad en razón de género, llevar a cabo conductas de hostigamiento, acoso sexual y acoso laboral e inhibir la presentación de denuncias.

Cabe señalar, que aunado al Principio *Respeto a los Derechos Humanos*, en este ejercicio fiscal solamente se consideraron los principios de: Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia y Transparencia, al igual que en la medición de los Valores: Respeto, Liderazgo, Cooperación, Entorno Cultural y Ecológico.

Finalmente, en este ejercicio fiscal 2022 únicamente se evaluó el grado de conocimiento del Código de Conducta, dejando de lado la medición de su nivel de sencillez y su funcionalidad como guía de actuación en el servicio público, los cuales eran indicadores que facilitaban al Comité de Ética el establecimiento de estrategias de difusión y sensibilización tendientes a fortalecer el conocimiento de dicho documento normativo.

## **8. Peticiones, recomendaciones o propuestas ciudadanas en materia de ética e integridad pública**

Se informa que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de ésta Secretaría no recibió de manera directa o a través de Unidad Administrativa, alguna petición, recomendación o propuesta de mejora que hayan presentado las y los ciudadanos en materia de ética e integridad pública.

## **9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad en la Secretaría de Bienestar**

Mediante el Aviso SSECCOE-030-2022 del 15 de junio de 2022, la Unidad Ética Pública y de Prevención de Intereses emitió la Convocatoria de Buenas Prácticas, mediante la cual envió el formato de reporte de resultados de la implementación de la buena práctica registrada, en el que se indicó que el Comité de Ética de esta Secretaría llevaría a cabo la actualización del apartado del Comité de Ética en la Intranet, la publicación de un video, así como la generación de un curso, mismas que se describen a continuación. (actividad 5.2.1 del PAT 2022).

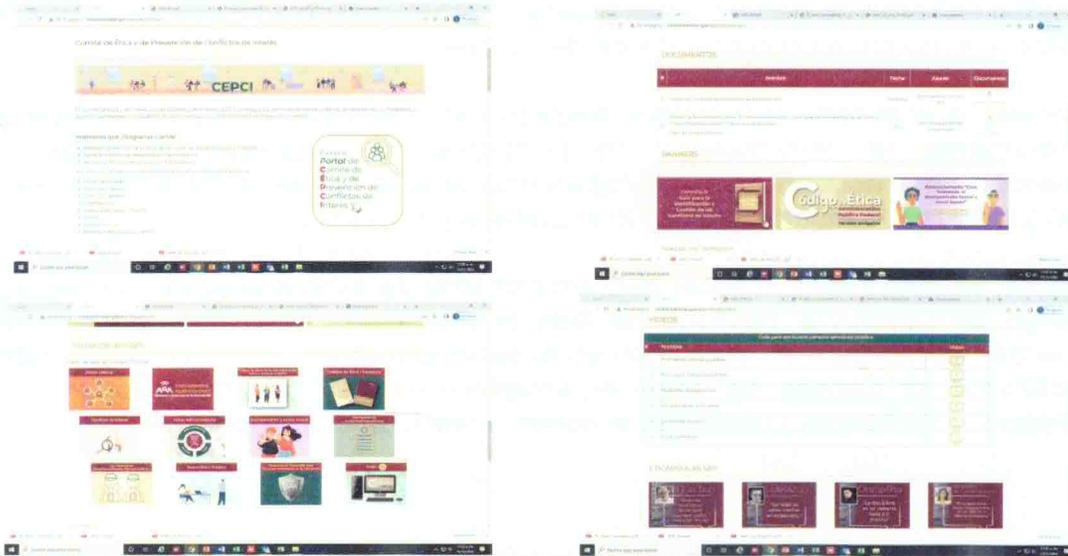
En la Intranet, se cuenta con una sección dedicada al Comité de Ética, dicho apartado fue enriquecido en este ejercicio fiscal al incorporar nuevas secciones, así como materiales de consulta generados por el propio Comité y algunos remitidos por la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

Dentro de las secciones que se incorporaron se encuentran: documentos, banners, temas de interés, videos, eticápsulas de la SFP, así como un hipervínculo que direcciona al portal



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

del Comité de Ética que se aloja en la sección de transparencia de la página de la Secretaría de Bienestar, como se puede observar en las siguientes imágenes:



Por lo que corresponde a la publicación de un video, se llevó a cabo la producción de 5 videos cortos denominados "Guía para ser una buena persona servidora pública" los cuales van dirigidos a todas las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría y en el que se consideró la idoneidad de emplear lenguaje de señas mexicano, texto escrito, así como voz sobre el contenido del video.

A través de dichos videos, se pretende sensibilizar a las personas servidoras públicas que el comportarse de acuerdo con los principios éticos, contribuye a dar una buena calidad en el servicio al público.

Los videos se encuentran alojados en la liga: <http://intranet.bienestar.gob.mx/index.php/cepci> y se promovieron a través de comunicación interna con la siguiente infografía:



Handwritten blue ink signatures and marks on the right margin of the page.

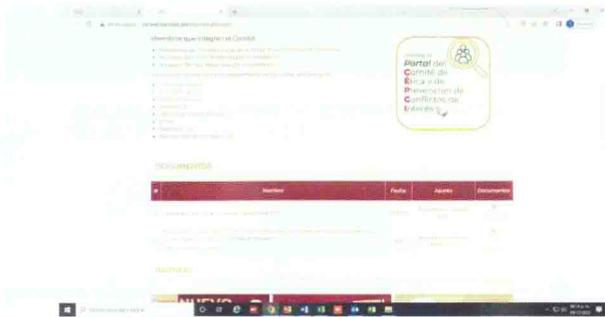
Handwritten blue ink mark on the bottom left margin of the page.



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

Por lo que se refiere al desarrollo de un curso, se diseñó una plática de sensibilización denominada “El Comportamiento Ético como base del Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional en la Secretaría de Bienestar”, cuyo objetivo es sensibilizar a las personas servidoras públicas sobre el impacto de la Nueva Ética Pública en la mejora del Clima y Cultura Organizacional, como herramientas para elevar los niveles de productividad y la calidad del servicio hacia la consecución de la Misión, Visión y Objetivos Generales de la Secretaría de Bienestar.

La plática de sensibilización se encuentra a disposición del personal de la Dependencia en la liga: <http://intranet.bienestar.gob.mx/index.php/cepci> y se difundió con la siguiente infografía:



*[Handwritten signature]*

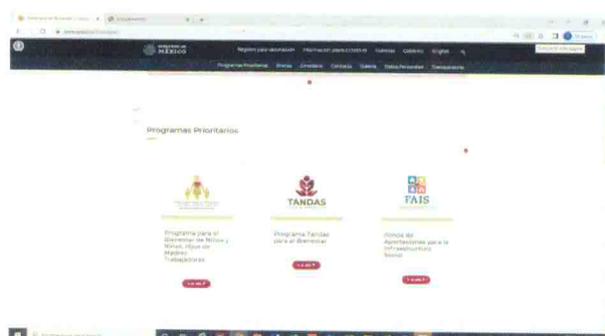
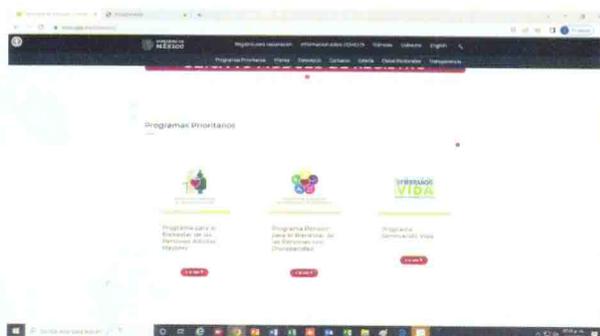


**10. Acciones de mejora propuestas por las Unidades Administrativas en las que se detectaron conductas contrarias a la ética**

Como parte de las acciones de mejora propuestas por las Unidades Administrativas de la Secretaría de Bienestar en las que se identificaron espacios que pudieran propiciar conductas contrarias a la ética, se encuentran las siguientes:

**Unidad de Vinculación Interinstitucional**

Está llevando a cabo la actualización del [Procedimiento: Gestión y control de la demanda social](#) del Manual de Organización y Procedimiento de la Unidad, además de poner a disposición de la ciudadanía información respecto del otorgamiento de programas a cargo de la [Secretaría de Bienestar en su página de Internet](#).



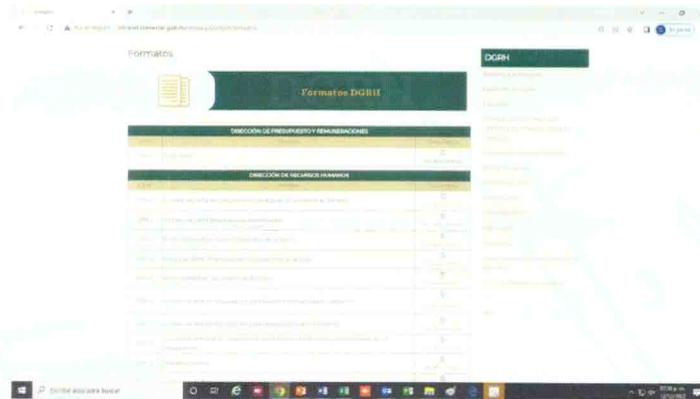
*Handwritten notes in blue ink:*  
A large checkmark at the top right.  
A vertical line of checkmarks and scribbles.  
The word "Acc" written vertically.  
A large signature or scribble at the bottom right.

*Handwritten blue scribble on the left margin.*



**Dirección General de Recursos Humanos**

Propuso para el 2023 que la documentación requerida para la contratación del personal sea recibida por medios digitales, tales como correo electrónico o memoria USB. Actualmente en el Intranet de la Secretaría se encuentran las versiones electrónicas de los documentos requeridos en el proceso de contratación en la siguiente liga <http://intranet.bienestar.gob.mx/index.php/dgrh/formatos>.



**Dirección General de Procesos y Estructuras Organizacionales**

Se está llevando a cabo la actualización de las descripciones y perfiles de puestos, así como su validación ante el Comité Técnico de Profesionalización en la Secretaría de Bienestar y las entidades rectoras, de manera paralela con la aprobación de la estructura organizacional establecida en el Reglamento Interior vigente.

Aunado a lo anterior, se emitieron los [Lineamientos para la Elaboración y Actualización de los Manuales de Organización, de Procedimientos y de Servicios al Público de la Secretaría de Bienestar](http://intranet.bienestar.gob.mx/index.php/comite-de-etica/direccion-de-general-de-procesos-y-estructuras-organizacionales), que están disponibles en la siguiente liga: <http://intranet.bienestar.gob.mx/index.php/comite-de-etica/direccion-de-general-de-procesos-y-estructuras-organizacionales>

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin, including a large 'X' and several illegible signatures.]*



**FIRMAS DE INTEGRANTES DEL COMITÉ**

  
\_\_\_\_\_  
**Pedro Montaña Romero**  
Presidente Suplente

  
\_\_\_\_\_  
**Humberto Nicolás Ruiz**  
Secretario Ejecutivo Suplente

  
\_\_\_\_\_  
**Gabriela Coral Torres Ortiz**  
Secretaria Técnica Suplente

  
\_\_\_\_\_  
**Gerardo René Mojarro González**  
integrante suplente por parte del  
Órgano Interno de Control

  
\_\_\_\_\_  
**Oscar del Cueto García**  
Titular de Unidad,  
Miembro Titular

  
\_\_\_\_\_  
**Álvaro Zavala Cano**  
Dirección General,  
Miembro Titular



Primera Sesión Extraordinaria 2022  
21 de diciembre de 2022

---

**María Elena Dolores Michel Rojas**  
Dirección de Área,  
Miembro Titular

---

**Rubén Quintero Enriquez**  
Subdirección de Área,  
Miembro Titular

---

**Carolina García Yañez**  
Jefatura de Departamento,  
Miembro Titular

---

**Magdalena Torres Caballero**  
Enlace,  
Miembro Titular

---

**Blanca Estela Acosta Pérez**  
Operativo,  
Miembro Titular

**En calidad de Asesores firman para constancia:**

---

**Natividad de la Cruz Monteros**  
Asesora por parte de la UAGCT  
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