

# INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

(CEPCI)



Nos referimos a la fracción II del numeral 4 de los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre del 2020 (Lineamientos), donde se indica que corresponde al Comité de Ética presentar durante enero de cada año, su Informe Anual de Actividades, a la persona titular del Ente Público, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría, en los términos establecidos por ésta”.

Así mismo nos referimos al numeral 42 de los citados lineamientos, en el que se establece los 10 apartados mínimos que debe contener el Informe Anual de Actividades del CEPCI, así como la descripción de las especificaciones y aclaraciones mencionadas en la “Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2020” (Guía) enviada por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, el pasado 4 de enero del 2021.



Al respecto, en cumplimiento de la normativa mencionada, nos permitimos presentar los 10 apartados que conforman el:

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020 DEL CEPCI DE FIRA

### **1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.**

El PAT del CEPCI de FIRA fue aprobado por el CEPCI en la sesión ordinaria 2/2020 realizada el 20 de marzo del 2020. En dicho programa se establecieron el conjunto de objetivos asociados una meta y un indicador, así como el conjunto de actividades que se realizarían durante el 2020.

En resumen, el PAT estaba conformado por 10 objetivos con sus respectivas metas, que se desagregaban en 27 actividades. De estas actividades, 7 correspondían a acciones de capacitación, 8 atendían aspectos de Difusión de los temas de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, 4 se relacionaban con la Atención de denuncias en materia de ética, integridad pública y conflictos de interés, 7 atendían aspectos relacionados con la Operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y 1 atendía la Mejora de procesos.

A continuación, a fin de cumplir con lo establecido en la citada Guía, se hace una síntesis de lo que el CEPCI realizó durante el presente año en cada una de las actividades. Adicionalmente, en el Anexo 1 se puede el formato con la información completa que se captura en el SSECCOE para considerar cumplida cada una de las actividades del PAT.





## OBJETIVO 1:

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



## META 1:

Al finalizar el año 2020, **al menos 15% de las personas servidoras públicas de FIRA** han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.



## LOGRO 1:

Se cumplió la meta ya que el 91% de la plantilla recibió al menos un curso de ética, integridad, prevención de conflictos, igualdad, violencia y hostigamiento sexual, capacitándose 954 personas en, por otra parte, se logró capacitar al **97%** de los miembros del CEPCI.

| No. | Descripción de actividad   | Resultado alcanzado   |
|-----|--|---|
| 1   | Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la <b>"Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público"</b> sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Durante el 2020 la Secretaría de la Función Pública (SFP) realizó varias convocatorias del curso virtual "Nueva Ética e integridad en el servicio público", las cuales se difundieron al personal y en las que han participado y acreditado 36 personas que forman parte del CEPCI, incluyendo personas consejeras.</li> </ol>  |
| 2   | Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo <b>participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 42 miembros del CEPCI y Directores tomaron un taller de prevención del HS y AS de INMUJERES.</li> <li>2) En el 2020, 510 personas acreditaron el curso "¡Súmate al Protocolo!"</li> <li>3) En el presente año, 35 personas acreditaron el curso "Inducción a la Igualdad".</li> <li>4) Durante el 2020 936 personas acreditaron el curso "Los conflictos de Intereses en el ejercicio del servicio público".</li> <li>5) A lo largo del presente año 36 personas acreditaron el curso "Nueva Ética e integridad en el servicio público"</li> <li>6) En el 2020 el curso virtual del Código de Conducta fue acreditado por 24 personas.</li> <li>7) Durante el año 17 personas acreditaron el curso virtual de Igualdad y No Discriminación.</li> <li>8) En mayo, 50 personas tomaron el curso "Los conflictos de intereses en el ejercicio de la función pública".</li> </ol> <p>Los numerales 2, 4 y 5 fueron acreditados por el 100% de los miembros del CEPCI registrados. El curso del numeral 2 quedaron pendientes de acreditarlo 6 personas. Todos estos cursos fueron obligatorios.</p> |



## OBJETIVO 2:

Asegurar la **implementación de las acciones de capacitación y sensibilización**, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.



## META 2:

Al finalizar el año 2020, **al menos 75% de las acciones capacitación** en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.



## LOGRO 2:

Se cumplió la meta al realizarse el 100% de las acciones de capacitación programadas para este año, así mismo el programa de capacitación 2020 - 2024 quedó aprobado y registrado dentro del tiempo establecido por la SFP. Por otra parte, en relación con los temas de la NOM 035 y la ECCO 2019, se logró que el 100% de los titulares de oficina identificados tomaran y acreditaran el curso de liderazgo y se impartieron 4 cursos al personal en temas identificados y temas relacionados en dicha norma.

| No. | Descripción de actividad  | Resultado alcanzado   |
|-----|---|---|
| 3   | Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos fundamentales de los <b>conflictos de intereses</b> .   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) El 27 de mayo la SFP impartió el curso virtual "<b>Los conflictos de intereses en el ejercicio de la función pública</b>" para los miembros del <b>CEPCI</b> y direcciones de área interesadas en el que participaron 50 personas.</li> <li>2) Durante el presente año la SFP ha abierto varias convocatorias para el curso virtual "Los conflictos de Intereses en el ejercicio del servicio público", en el cual han participado y acreditado 936 personas de FIRA incluyendo los miembros del CEPCI al cierre del mes de diciembre.</li> </ol> |
| 4   | Elaborar un proyecto o propuesta de <b>programa de capacitación</b> en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años <b>2020 a 2024</b> , y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) El 14 de mayo de 2020 se envió oficio SRH/885/2020 dirigido al Departamento de Evaluación y Capacitación con la propuesta del programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses 2020 - 2024.</li> <li>2) El 28 de mayo de 2020 se presentó al CEPCI la propuesta de programa de capacitación 2020 - 2024 en la sesión ordinaria 3/2020 del CEPCI para su aprobación.</li> </ol>  |

| No. | Descripción de actividad  | Resultado alcanzado   |
|-----|---|---|
| 5   | Realizar las gestiones necesarias para que los titulares de oficina de las áreas identificadas en la evaluación de la ECCO y en su caso, de la NOM 035, participen en al menos un curso <b>de capacitación de liderazgo</b> en los temas identificados. | En el mes de diciembre se impartió en el Aula virtual de FIRA, el curso " Herramientas para el liderazgo: Modelos de compromiso de empleados y el liderazgo situacional" el cual fue acreditado por 43 de las 45 personas que fueron identificadas en las encuestas de la NOM 035 y la ECCO 2019.   |
| 6   | Diseñar y llevar a cabo una estrategia de asesoría en aquellas unidades administrativas que obtuvieron los resultados por abajo del promedio de la Administración Pública Federal, o donde se identificaron factores de riesgo.                         | 1) De agosto y noviembre se realizaron han llevado a cabo <b>7 talleres de clima laboral y la NOM 035</b> en las siguientes oficinas: En la Agencia La Piedad, en la Residencia Estatal Sinaloa, Agencia Autlán, Agencia Puerto Escondido, Agencia Culiacán, Agencia Tepatlán y el CDT la Noria. Han participado <b>30 personas</b> y se agendaron un conjunto de compromisos de mejora para cada una de estas oficinas.  |
| 7   | Realizar las gestiones necesarias para que se imparta al menos un curso de capacitación al personal de FIRA, sobre alguno de los aspectos identificados en la NOM 035 y en la ECCO.   | Se implementaron las siguientes acciones de capacitación para atender lo que se identificado en los cuestionarios de la NOM 035 y en los resultados de la ECCO.<br>1) Durante el presente año se llevó a cabo el curso virtual " <b>Manejo de estrés</b> " en el Aula Virtual de FIRA, en el cual han participado <b>1,048</b> personas.<br>2) En el 2020 se capacitaron y acreditaron 144 personas en el curso virtual " <b>Administración del tiempo</b> " del Aula Virtual de FIRA.<br>3) Adicionalmente, se realizaron dos cursos relacionados con el trato al cliente, el primero denominado "Interactuando con personas difíciles de tratar" también disponible también en el Aula Virtual en el cual participaron 150 personas y el segundo denominado " <b>Calidad en el servicio y la atención</b> " en el cual se capacitaron y acreditaron <b>17</b> personas. |





### OBJETIVO 3:

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



### META 3:

Implementar **al menos 80% de las acciones de difusión programadas** por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI).



### LOGRO 3:

Se cumple la meta ya que difundieron el 100% de los materiales enviados por la SFP y la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP, así mismo el 100% de los mensajes de las campañas propias fueron difundidos en el presente año conforme lo establecido.

| No. | Descripción de actividad  | Resultado alcanzado   |
|-----|---|---|
| 8   | Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la <b>Nueva Ética Pública</b> . | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En marzo se enviaron carteles a las oficinas promoviendo conducirse conforme a los valores del FIRA y se informa cómo presentar denuncias.</li> <li>2) En julio se envió un correo con la liga para consulta del Código de Conducta de FIRA y en diciembre se emitió la circular administrativa 4/2020 para emitir la edición 2 del Código de Conducta y se difundió a través de intranet e internet.</li> <li>3) Durante el 2020 se difundieron convocatorias del curso "La nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" particularmente a los miembros del CEPCI.</li> <li>4) En el 2020 se difundieron infografías de la SFP sobre los principios y valores de la nueva ética con liga al Código de Ética. Las difusiones se realizaron en julio, agosto, septiembre, noviembre y diciembre.</li> <li>5) Durante el 2020 se difundió la encuesta de percepción del código de ética al personal de la muestra. Dichas difusiones y recordatorios se realizaron el 9 y 19 de octubre y el 4 de noviembre.</li> </ol> |



| No. | Descripción de actividad   | Resultado alcanzado  |
|-----|--|--|
| 9   | <p>Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de <b>conflictos de intereses</b>.</p>  | <p>1) En el mes de febrero se emitió el <b>Aviso Administrativo 5/2020</b> relacionada con información requerida relacionada con conflicto de interés.</p> <p>2) En marzo se envió oficio a titulares de oficina solicitando la colocación del cartel con información sobre lo que se debe hacer en caso de conflicto de interés o incumplimiento al Código de Conducta.</p> <p>3) A partir de agosto se difundió por correo electrónico las convocatorias al curso “Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público” que ha abierto la SFP.</p> <p>4) En noviembre <b>se difundieron infografías</b> relacionadas con la prevención de Conflictos de Interés.</p>  |
| 10  | <p>Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.</p> | <p>Durante el presente año se difundieron materiales sobre: <b>Prontuario de lenguaje incluyente y el Protocolo del HS y AS</b>, UnDiaSinNosotras y día internacional de la mujer, <b>IAA del CEPCI 2019</b>, <b>Faltas administrativas</b>, <b>Declaración Patrimonial y de intereses</b>, <b>Pronunciamento de Cero de Cero Tolerancia al HS y AS en FIRA</b>, Infografías enviadas por la <b>Unidad de Igualdad de Género de la SHCP en temas diversos</b>, Campaña sobre <b>Paternidad responsable, participativa y las nuevas masculinidades</b>, <b>Nueva Ética</b>, principios constitucionales y valores, <b>Campaña para promover la lactancia materna</b>, Protocolo de atención con perspectiva de género, <b>Protocolo para la atención de casos por discriminación</b>, <b>Política de igualdad laboral y no discriminación de FIRA</b>, <b>Cursos virtuales de la SFP e INMUJERES</b>, Podcast sobre el <b>bono social de género</b> y clima y prevención de la discriminación, <b>Personas consejeras y personas asesoras</b>, Prevención del HS y AS y <b>campaña sobre violencia de género y violencia digital</b>.</p> |
| 11  | <p><b>Difundir el Protocolo</b> para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p>  | <p>1) En febrero se envió correo electrónico a todo el personal de FIRA con la liga material enviado por la SFP relacionado con el Protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual con liga al Protocolo publicado en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>2) De julio a septiembre, noviembre y diciembre se difundió a todo el personal infografías sobre el acoso sexual y hostigamiento sexual con liga al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, así como las funciones de las personas consejeras certificadas y datos de contacto.</p> <p>3) Durante todo el año estuvo disponible el Protocolo en la Intranet en página de la Dirección de Administración para su consulta. Así mismo estuvo disponible en el portal <a href="http://www.fira.gob.mx">www.fira.gob.mx</a></p>  |





| No. | Descripción de actividad  | Resultado alcanzado  |
|-----|---|--|
| 12  | Difundir cuáles son las <i>faltas administrativas</i> que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En marzo se envió correo a todo el personal con información de conductas consideradas como faltas administrativas, otro con el artículo 30 y 37 Ley General de Responsabilidades Administrativas, relacionada con la Declaración Patrimonial, así mismo se envió otro con el artículo 7 fracción IV de la Ley General de Responsabilidades Administrativas</li> <li>2) En abril se envió correo a todo el personal con información de la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia y evitar sanciones administrativas.</li> <li>3) A partir de marzo se difundió información para presentar declaración patrimonial y evitar sanciones administrativas y posteriormente en mayo y junio se envió correo con tips para presentar declaración patrimonial, también puso el banner en la intranet y estuvo como protector de pantalla el mensaje durante mayo y junio.</li> <li>4) En noviembre se enviaron correos con información sobre faltas administrativas, conflictos de intereses y compromiso con la no impunidad .</li> </ol> |
| 13  | Difundir la existencia de la <b>Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En mayo y se enviaron correos a todo el personal difundiendo la plataforma de ciudadanos alertadores con infografías al respecto, posteriormente durante el mes de agosto se difundió infografías relacionadas con la plataforma de Ciudadanos Alertadores con liga al sitio de internet del gobierno federal para presentar denuncias.</li> </ol>   |
| 14  | Difundir los <b>resultados de la NOM 035 y ECCO 2019</b> a todo el personal.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En enero se envió un correo a todo el personal con el resultado global de FIRA que le permitió ubicarse en el 3er lugar del ranking de la APF y en 1er sitio del sector hacendario.</li> <li>2) En abril se enviaron cartas a los Directores Generales Adjuntos con la presentación de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), de los cuestionarios de la Norma Oficial Mexicana 035 Identificación de riesgos psicosociales (NOM 035) y de la Encuesta de prevención del hostigamiento y acoso sexual (HS y AS).</li> <li>3) En mayo se enviaron cartas a las áreas en las que le ECCO mide con reactivos particulares, para su conocimiento y atención.</li> <li>4) El 1 de junio se envió un correo a todo el personal para la consulta de los resultados en la intranet con los resultados por área de las encuestas de Clima y Cultura laboral mencionadas. (ECCO, NOM 035 y HS y AS)</li> </ol>  |

| No. | Descripción de actividad   | Resultado alcanzado   |
|-----|--|---|
| 15  | Llevar a cabo <b>al menos una campaña para atender las brechas identificadas</b> en la ECCO y en la NOM 035 relacionada con los factores de riesgo psicosocial, la promoción del ambiente organizacional favorable , atender el personal identificado y mejorar la percepción del Clima Laboral. | <ol style="list-style-type: none"><li>1) De marzo a junio se enviaron tips relacionados con uso efectivo del tiempo en el teletrabajo, liderazgo en el teletrabajo, consejos para video llamadas, e información sobre salud mental relacionada con el COVID -19.</li><li>2) En junio se emitió un podcast con el tema “Estrés y temor ante la “nueva normalidad”.</li><li>3) En agosto y septiembre se enviaron correos de promoción del curso de manejo de estrés para atender lo identificado en la NOM 035.</li><li>4) De julio a diciembre se enviaron diversas infografías relacionadas con prevención del COVID - 19 y atención a la salud física y emocional del personal, como una medida preventiva de acuerdo con lo establecido en la NOM 035.</li></ol> |





## OBJETIVO 4:

**Atender las denuncias** que se presenten al CEPCI de FIRA - Banco de México.



## META 4:

Al finalizar el año 2020, **al menos 85% de las denuncias** recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.



## LOGRO 4:

Se cumple la meta ya que no se presentaron denuncias. Por otra parte, se cumplió con los plazos para la ratificación del Procedimiento y Protocolo establecido en el Tablero de Control.

| No. | Descripción de actividad  | Resultado alcanzado  |
|-----|---|--|
| 16  | <b>Atender las denuncias</b> que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado. | 1) En el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre no se presentaron denuncias ante el CEPCI.                                     |
| 17  | Elaborar o <b>actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias</b> acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.       | 1) En la sesión ordinaria 3/2020 del CEPCI, se ratificaron tanto el Procedimiento como el Protocolo para la atención de denuncias. |



## OBJETIVO 5:

Las presuntas **víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual** que presenten denuncia ante el CEPCI **reciban una atención** con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no re victimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.



## META 5:

**Al menos 80% de las denuncias** por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.



## LOGRO 5:

Se cumple la meta ya que no se presentaron denuncias.

| No. | Descripción de actividad   | Resultado alcanzado  |
|-----|--|--|
| 18  | Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el <b>formato de primer contacto</b> , e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente. | 1) En el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre no se presentaron denuncias ante el CEPCI. |



## OBJETIVO 6:

Que las presuntas **víctimas de actos de discriminación** que presenten denuncia ante el CEPCI, **reciban una atención** acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.



## META 6:

**Al menos 80% de las denuncias** por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son **atendidas dentro de los plazos** previstos en los Lineamientos Generales.



## LOGRO 6:

Se cumple la meta ya que no se presentaron denuncias.

| No. | Descripción de actividad   | Resultado alcanzado  |
|-----|--|--|
| 19  | Las <b>personas asesoras</b> ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia. | 1) En el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre no se presentaron denuncias ante el CEPCI. |





## OBJETIVO 7:

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



## META 7:

**Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades** de gestión del CEPCI.



## LOGRO 7:

Se cumple ya que el 100% de las actividades establecidas en el tablero de control fueron atendidas dentro de los plazos establecidos por la SFP, por lo que se obtuvo una calificación de 100 puntos en la Cédula de evaluación definitiva de cumplimiento 2020.

| No. | Descripción de actividad   | Resultado alcanzado  |
|-----|--|--|
| 20  | Validar y, en su caso, actualizar el contenido del <b>directorio de integrantes</b> del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.                                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La primera actualización del Directorio de integrantes del CEPCI se realizó el 18 de febrero de 2020.</li> <li>2) La segunda actualización del Directorio de integrantes del CEPCI se realizó el 16 de junio de 2020.</li> <li>3) La tercera actualización del Directorio de integrantes del CEPCI se realizó el 19 de octubre de 2020 y en la misma fecha se notificó a la Unidad mediante correo electrónico.</li> </ol>   |
| 21  | Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a <b>cada sesión ordinaria o extraordinaria</b> celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La sesión ordinaria 01/2020 del 29 de enero se registró en el SSECCOE el 13 de febrero.</li> <li>2) La sesión ordinaria 02/2020 del 20 de marzo se registró el 1 de abril de 2020.</li> <li>3) La sesión ordinaria 03/2020 del 28 de mayo del 2020 se registró el 9 de junio del 2020.</li> <li>4) La Sesión Ext. 01/2020 del 11 de agosto 2020 se registró en el SSECCOE el 25 de agosto de 2020.</li> <li>5) La sesión ordinaria 4/2020 del 9 de diciembre del 2020 se registró en el 18 de diciembre 2020.</li> </ol> |

| No. | Descripción de actividad  | Resultado alcanzado   |
|-----|---|---|
| 22  | <p><b>Responder las consultas y cuestionarios electrónicos</b> que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En el mes de septiembre se realizó la difusión de la Encuesta a personas servidoras públicas indígenas, afroamericanos y afrodescendientes.</li> <li>2) Durante los meses de octubre y noviembre se aplicó Encuesta de percepción del Código de Ética y se incorporaron las evidencias de la difusión y recordatorios en el SSECCOE.</li> <li>3) En el mes de octubre se aplicó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).</li> </ol>  |
| 23  | <p>Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, <b>las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI</b> aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Los documentos sustantivos del CEPCI (IAA 2019 y PAT 2020) que fueron aprobados en las sesiones ordinarias 01/2020, 02/2020 se incorporaron al SSECCOE dentro de los plazos establecidos.</li> <li>2) En la sesión 3/2020 se realizó la ratificación del Código de Conducta, el Procedimiento y el Protocolo para la atención de casos y también se incorporaron al SSECCOE dentro de los plazos establecidos.</li> <li>3) El documento aprobado por el CEPCI en la sesión ext. 01/2020 relativo a los riesgos de integridad se incorporó al SSECCOE el 14 de agosto 2020. El documento sustantivo del CEPCI, respecto de la modificación del Código de Conducta (para homologarlo con la normativa que se actualizó) fue aprobada en la sesión extraordinaria 02/2020 del 27 de octubre y se incorporó al SSECCOE el 11 de noviembre de 2020.</li> </ol> |





## OBJETIVO 8:

Dar seguimiento a la aplicación de las **opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos** a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.



## META 8:

**Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento** realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.



## LOGRO 8:

Se cumple ya que el CEPCI dio seguimiento a las denuncias presentadas en el 2019 y se registró en el SSECCOE dentro del plazo establecido.

| No. | Descripción de actividad  | Resultado alcanzado  |
|-----|---|--|
| 24  | Realizar al menos <b>una acción de seguimiento</b> para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020. | <ol style="list-style-type: none"><li>1) Respecto a la denuncia 2019/DE.VL/03 (CE-FIRA-000004, CE-FIRA-000005) se realizaron las acciones de seguimiento, las cuales fueron informadas en la sesión ordinaria 4/2019 del 11 de diciembre.</li><li>2) Las acciones de seguimiento a la denuncia 2019/DE.AS/04 (CE-FIRA-000006) se informaron al CEPCI en la sesión ordinaria 01/2020 del 29 de enero.</li><li>3) En la sesión Ext. 02/2020 del 20 de marzo, se presentó al CEPCI información relacionada con la denuncia 2019/DE.HS/01.</li></ol> |





## OBJETIVO 9:

Las personas servidoras públicas **suscriban el compromiso** de conocer y respetar el Código de Conducta.



## META 9:

Al término del 2020 **el número de personas** servidoras públicas del organismo **que han suscrito la Carta Compromiso** de conocer y respetar el Código de Conducta **es mayor o igual a 50% del total.**



## LOGRO 9:

Se cumple ya que el 100% del personal firmó la carta compromiso del Código de Conducta de FIRA.

| No. | Descripción de actividad  | Resultado alcanzado  |
|-----|---|--|
| 25  | Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, <b>rindan protesta de cumplir el Código de Conducta</b> del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.  | 1) En septiembre se realizó consulta a la Unidad a fin de conocer la manera de atender este requisito. La Unidad respondió que dicha actividad es opcional y sólo se realizará cuando se haya instruido al CEPCI llevarla a cabo y al no ser así, el CEPCI - FIRA no está obligado a realizarla, lo cual se está reportando el Informe Anual de Actividades 2020. Lo anterior considerando que todo el personal de FIRA ha firmado la carta compromiso del código de conducta, con lo cual queda manifiesto su compromiso de cumplir el código de conducta.  |
| 26  | Implementar una <b>campana de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta</b> , y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo <b>suscriban la Carta Compromiso.</b> | 1) Durante el presente año se recopilaron las cartas compromiso del personal de reciente ingreso así mismo se enviaron correos al personal pendiente de entregar las cartas compromiso y se solicitó a los titulares de oficina el apoyo para la entrega de las cartas compromiso de este personal. En la sesión 4/2020 del CEPCI se informó al a los miembros que el 100% del persona había firmado la carta compromiso.<br>2) En julio se realizó campaña de difusión del Código de Conducta a través de correo electrónico a todo el personal con liga a la Edición 1 del documento. Posteriormente el 18 de diciembre se emitió la edición 2 del Código de Conducta el cual fue emitido a través de la circular administrativa 4/2020, así mismo se difundió en la intranet en la página de la Dirección de Administración y en el sitio de internet |



## OBJETIVO 10:

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



## META 10:

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



## LOGRO 10:

Se cumple ya que se logró identificar 5 riesgos de integridad en dos de los procesos sustantivos de FIRA.

| No. | Descripción de actividad   | Resultado alcanzado  |
|-----|--|--|
| 27  | Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los <b>principales procesos sustantivos institucionales</b> y seleccionar, de entre los mismos, <b>los cinco</b> que el CEPCI considere que pueden presentar mayores <b>riesgos de integridad</b> . | <ol style="list-style-type: none"><li>1) En el mes de junio se llevó a cabo un taller con personal de las áreas en donde se encuentran los procesos sustantivos de FIRA a fin de identificar los riesgos de integridad.</li><li>2) La Subdirección de Calidad y Procesos ya tenía identificados los procedimientos y procesos considerados como sustantivos, por lo que a partir de éstos, se solicitó a la Subdirector Análisis de Riesgos de Mercado, Liquidez y Operativo que con base en su metodología identificara aquellos con mayores riesgos, notificando lo anterior a través de oficio SARMLO/07.17/2020.</li></ol> |

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

A lo largo del 2020 se llevaron a cabo 6 cursos de capacitación para los miembros del CEPCI de FIRA. La Secretaría de la Función Pública estableció 4 cursos con carácter de obligatorio para los miembros del CEPCI, dichos cursos fueron:

1) La nueva Ética e Integridad en el Servicio Público.

2) Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público.

3) ¡Súmate al protocolo!

4) Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso de los primeros 3 cursos, el 100 de los miembros del CEPCI cursaron y acreditaron el curso. En el caso del último curso, el 82% de los miembros lo acreditaron, quedando pendientes 6 personas de acreditarlo. En el siguiente año se le dará seguimiento para que concluyan el proceso.

Adicionalmente, se impartieron otros dos cursos para los miembros del CEPCI, a fin de desarrollar los conocimientos y habilidades de los miembros de reciente incorporación al Comité y fortalecer a quienes ya estaban en funciones.

5) Taller CEPCI sobre igualdad, prevención y atención del HS y AS.

6) Los conflictos de intereses en el ejercicio de la función pública.

El detalle de la participación por curso y por miembro del CEPCI se puede consultar en el Anexo 2 a fin de atender lo dispuesto en la Guía.

A lo largo del 2020 se llevaron a cabo 6 cursos de capacitación para los miembros del CEPCI de FIRA. La Secretaría de la Función Pública estableció 4 cursos con carácter de obligatorio para los miembros del CEPCI, dichos cursos fueron:

1) La nueva Ética e Integridad en el Servicio Público

2) Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público.

3) Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

4) Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres.

5) Código de Conducta de FIRA.

6) Igualdad y no discriminación.

7) Taller Clima y NOM 035 (prevención HS y AS, violencia).

8) Los conflictos de intereses en el ejercicio de la función pública.

9) Jornada HS y AS personas consejeras.

El detalle de la participación por curso y por mes, de las personas servidoras públicas que no forman parte del CEPCI se puede consultar en el **Anexo 3** a fin de atender lo dispuesto en la guía. El número de acciones de capacitación

Es importante mencionar que el número de personas servidoras públicas capacitadas en materia de ética, integridad pública y conflictos de intereses **fueron 954**, lo que representa **el 91% de la plantilla** al cierre de diciembre del 2020 (1,048 plazas ocupadas)

### **3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.**

En el periodo del 1º enero al 31 de diciembre del 2020 no se presentaron denuncias.

### **4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.**

En el periodo del 1º enero al 31 de diciembre del 2020 no se presentaron denuncias, por lo que no fue necesario recurrir el procedimiento de conciliación o de resolución mediante la conciliación entre las partes.

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

En el periodo del 1º enero al 31 de diciembre del 2020 no se presentaron denuncias, por lo que no se emitieron recomendaciones y por tanto no se le dio seguimiento.

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

De conformidad con lo establecido en la Guía, se adjunta el **Anexo 4**, en el cual se enlistan los procesos institucionales que el CEPCI de FIRA identificó en el presente año, como susceptibles a riesgos de integridad, de acuerdo con la actividad 5.1.1 del Programa Anual de trabajo.

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

Durante el presente año, la SFP solicitó a la Entidad la aplicación de la Encuesta de “Evaluación de cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”.



Los resultados obtenidos por FIRA, y que fueron enviados por parte de la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses a través de correo electrónico de fecha 15 de enero del 2021, son los siguientes:

|                |  |   |            |
|----------------|--|---|------------|
| <b>Nombre:</b> | <b>Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura</b> |   |            |
| <b>Sigla:</b>  | <b>FIRA</b>  | <b>Cantidad de respuestas válidas (depurada):</b> | <b>329</b> |

|                  | <b>Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...</b> | <b>Administración Pública Federal</b> | <b>Sector</b> | <b>Dependencia o entidad</b> |
|------------------|---|---------------------------------------|---------------|------------------------------|
| <b>PRINCIPIO</b> | Legalidad   | 8.80                                  | 8.72          | 9.87                         |
|                  | Honradez  | 8.72                                  | 8.77          | 9.89                         |
|                  | Lealtad   | 8.69                                  | 8.66          | 9.73                         |
|                  | Imparcialidad   | 8.53                                  | 8.61          | 9.66                         |
|                  | Eficiencia  | 8.79                                  | 8.79          | 9.83                         |
|                  | Economía  | 8.83                                  | 8.82          | 9.87                         |
|                  | Disciplina  | 8.77                                  | 8.59          | 9.76                         |
|                  | Profesionalismo   | 8.80                                  | 8.66          | 9.81                         |
|                  | Objetividad   | 8.66                                  | 8.64          | 9.79                         |
|                  | Transparencia   | 8.89                                  | 8.92          | 9.87                         |
|                  | Rendición de cuentas  | 8.70                                  | 8.64          | 9.78                         |
|                  | Competencia por mérito  | 8.37                                  | 8.03          | 9.26                         |
|                  | Eficacia  | 8.78                                  | 8.72          | 9.88                         |
|                  | Integridad:   | 8.77                                  | 8.70          | 9.84                         |
| Equidad          | 8.75  | 8.73                                  | 9.81          |                              |
| <b>VALOR</b>     | Interés Público   | 8.84                                  | 8.83          | 9.86                         |
|                  | Respeto   | 8.88                                  | 8.88          | 9.81                         |
|                  | Respeto a los Derechos Humanos  | 8.96                                  | 8.92          | 9.87                         |
|                  | Igualdad y no discriminación  | 8.92                                  | 8.93          | 9.87                         |
|                  | Equidad de género a/  | -                                     | -             | -                            |
|                  | Entorno Cultural y Ecológico  | 8.98                                  | 8.87          | 9.88                         |
|                  | Cooperación   | 8.81                                  | 8.66          | 9.80                         |
|                  | Liderazgo   | 8.71                                  | 8.45          | 9.78                         |
|                  | <b>PROMEDIO</b>   | <b>8.77</b>                           | <b>8.71</b>   | <b>9.80</b>                  |

a/ En el sondeo electrónico 2020, se omitió preguntar sobre el valor de equidad de género, dada su similitud con el principio de equidad, y con el valor de Igualdad y no discriminación.

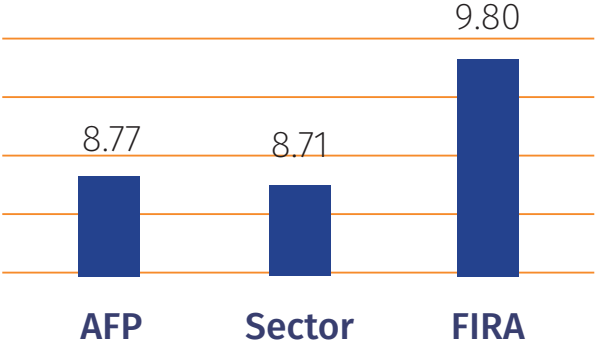
El promedio general de FIRA en esta evaluación fue de 9.80, lo cual está por arriba del promedio de la Administración Pública Federal (APF) y del Sector.



Como se puede observar en la tabla, todos los aspectos evaluados FIRA obtuvieron una calificación por arriba de la APF y del Sector.

A continuación, se muestra el gráfico comparativo de los promedios globales.

### Comparativo de valores FIRA vs APF y Sector



Por otra parte, la SFP también informó el cumplimiento relacionado con el Código de Conducta de FIRA.

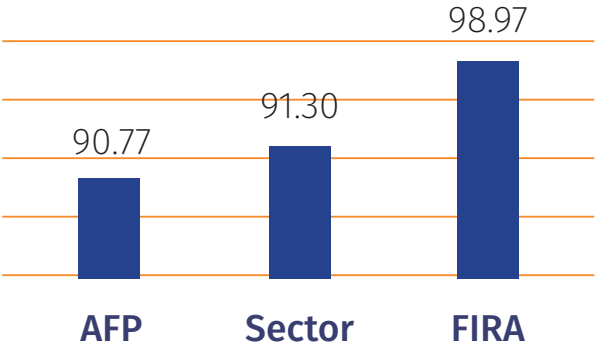
Resultados porcentuales para las preguntas sobre el Código de Conducta del Ente Público:

| Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de... | Administración Pública Federal | Sector       | Dependencia o entidad |
|--|--------------------------------|--------------|-----------------------|
| “Conozco el Código de Conducta...”                                       | 90.8                           | 91.5         | 98.8                  |
| “Es claro y sencillo de entender”  | 91                             | 91.6         | 99                    |
| “Me permite saber cómo debo actuar...”                                   | 90.5                           | 90.8         | 99.1                  |
| <b>Promedio</b>  | <b>90.77</b>                   | <b>91.30</b> | <b>98.97</b>          |

Como se muestra en la tabla, en todos los casos también se obtuvieron calificaciones superiores a las obtenidas por la APF y el Sector.

El resultado del **promedio global** de estos tres indicadores es de **98.97**, lo cual está 8 puntos por arriba del promedio del a APF y 7 puntos por arriba del sector.

### Comparativo de valores FIRA vs APF y Sector



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

En el periodo del 1º enero al 31 de diciembre del 2020 no se recibieron en el CEPCI peticiones ciudadanas, por lo que se reporta esta situación de acuerdo con lo establecido en la Guía.

## **9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 98 de los Lineamientos).**

Este aspecto forma parte de los elementos establecidos en los Lineamientos emitidos el 28 de diciembre del 2020, por lo que no es de aplicación en este informe.

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

En el periodo del 1º enero al 31 de diciembre del 2020 no se realizaron acciones de mejora en alguna unidad administrativa al no haberse detectado ninguna conducta contraria al Código de Conducta en los resultados de percepción del código de ética, ni tampoco se presentaron denuncias asociadas con el incumplimiento al Código de Conducta.





# ANEXOS





## Anexo 2

### Integrantes del Comité de Ética en FIRA según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2020

| Nombre del o de la integrante 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 | ¡Súmate al protocolo! | Otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética a/ |  |   |            |
|   |  |  |  |                       | Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres                            | Taller CEPCI sobre igualdad, prevención y atención del HS y AS | Los conflictos de intereses en el ejercicio de la función pública |            |
| Abraham Estrada Rafael                            | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Barrientos Alatorre Samuel                        | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 0  | 1  | 1   | 5          |
| Buenrostro Ruiz de Chávez Magdalena               | Asesor (Discriminación)                    | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Chávez Zárate Crisólogo                           | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Cisneros Andrade Gabriel                          | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 0  | 1  | 1   | 5          |
| Del Cueto Martínez Roberto                        | Asesor (Jurídico)                          | 1  | 1  | 1                     | 0  | 1  | 1   | 5          |
| Díaz Clairín Lissette                             | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Díaz Jerónimo Pedro                               | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Domínguez López Silvia                            | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Escamilla Mendoza Andrea Jessica                  | Secretario                                 | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| García Madrigal Mireya                            | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| González Flores Rolando Jesús                     | Presidente                                 | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| González Ordoñez Roberto                          | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 0  | 1  | 1   | 5          |
| Heredia González José Antonio                     | Consejero (AyHS) y Asesor (Discriminación) | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Hernández Ruiz Esteban                            | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Huerta Rico Miriam Lili                           | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Mendoza Arteaga Josefina Vianey                   | Presidente                                 | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Nava Sandoval Fernando                            | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 0  | 1  | 1   | 5          |
| O'Dogherty Madrazo Ángel Manuel                   | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Ojeda Rojas Laura                                 | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Pánuco Laguette Beatriz Amelia                    | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 0  | 1  | 1   | 5          |
| Pérez Morales y Montoya Bella Itzel               | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Ramírez Cerda María Dolores                       | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Raya Lemus Katia                                  | Secretario                                 | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Rico Villar Mayte Edith                           | Consejero (AyHS)                           | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Ríos Juárez Moisés                                | Asesor (Recursos Humanos)                  | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Rosas Reyes Rommel César                          | OIC  | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Salgado Aburto Ana Brisa                          | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Serra Rojas Rodríguez José Alberto                | OIC  | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Sodi Coca Gilberto                                | Asesor (Jurídico)                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Villa Beltrán Robinson                            | Asesor (Recursos Humanos)                  | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Zambrano Zambrano Irene                           | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
| Zilli Cessa René                                  | Integrante electo                          | 1  | 1  | 1                     | 1  | 1  | 1   | 6          |
|   |  | <b>33</b>  | <b>33</b>  | <b>33</b>             | <b>27</b>  | <b>33</b>  | <b>33</b>   | <b>192</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 y de Prevención de Conflictos de Interés de FIRA

### Anexo 3

#### Número de personas servidoras públicas de FIRA que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2020

| Mes de conclusión | Número de personas servidoras públicas a/ que acreditaron 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 b/ |                            |                              |  |   |                                     |             |
|                   |   |  |  | Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres                            | Código de Conducta de FIRA | Igualdad y no discriminación | Taller Clima y NOM 035 (prevención HS y AS, violencia) | Los conflictos de intereses en el ejercicio de la función pública | Jornada HS y AS personas consejeras |             |
| Enero             |   |  |  |  |                            |                              |  |   |                                     | 0           |
| Febrero           |   |  |  |  |                            |                              |  |   |                                     | 0           |
| Marzo             |   |  |  |  |                            |                              |  |   |                                     | 0           |
| Abril             |   |  |  |  |                            |                              |  |   |                                     | 0           |
| Mayo              |   | 18   |  |  |                            |                              |  | 18  |                                     | 36          |
| Junio             | 3   |  | 220  | 3  |                            |                              |  |   |                                     | 226         |
| Julio             |   |  |  |  |                            |                              |  |   |                                     | 0           |
| Agosto            | 1   | 879  |  |  |                            |                              | 4  |   |                                     | 884         |
| Septiembre        | 2   |  |  | 4  |                            |                              | 8  |   |                                     | 14          |
| Octubre           | 1   |  |  | 1  |                            |                              | 15   |   |                                     | 17          |
| Noviembre         |   |  |  |  |                            |                              | 2  |   | 8                                   | 10          |
| Diciembre         | 1   |  | 258  | 1  | 24                         | 17                           |  |   |                                     | 301         |
|                   | <b>8</b>  | <b>897</b>   | <b>478</b>   | <b>9</b>   | <b>24</b>                  | <b>17</b>                    | <b>29</b>  |   | <b>8</b>                            | <b>1488</b> |

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 y de Prevención de Conflictos de Interés de FIRA

**Art. 25 Fracc. X.** Capacitarse en las materias vinculadas a los objetivos de los presentes Lineamientos, por lo que deberán acreditar anualmente cuando menos un curso presencial o virtual en cualesquiera de las siguientes materias: **ética pública, conflicto de intereses o derechos humanos asociados a dichos objetivos**, los cuales deberán ser progresivos, diversos, y propiciar la difusión del conocimiento adquirido;

## Anexo 4. Matriz de riesgos de integridad en los procedimientos de los procesos sustantivos de FIRA

| # | Procedimiento de proceso sustantivo*  | VaR por procedimiento* | Riesgo de Integridad 1   | VaR Riesgo 1** | Riesgo de Integridad 2  | VaR Riesgo 2** | Riesgo de Integridad 3  | VaR Riesgo 3** |
|---|---|------------------------|--|----------------|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Procedimiento para la gestión de apoyos.  | \$ 2.890950            | A.1.2.R4 El apoyo se ha pagado incorrectamente   | \$ 1.003796    | A.1.2.R3 El apoyo se ha otorgado con incumplimientos normativos | \$ 0.958228    | A.1.2.R5 Los documentos entregados para el desembolso del Apoyo han estado incorrectos o incompletos    | \$ 0.928926    |
| 2 | Procedimiento para la administración de cuentas bancarias, de dispersión y concentración de recursos. | \$ 2.267158            | F.1.R2 Los montos transmitidos en los sistemas no han coincidido con los solicitados.          | \$ 2.267158    | No identificado   | N / A          | No identificado   | N / A          |
| 3 | Procedimiento para la operación en mercados financieros.  | \$ 0.542486            | F.3.R1 La estrategia de inversión ejecutada ha incumplido con los acuerdos y normas vigentes   | \$ 0.270638    | F.3.R4 La operación se ha ejecutado incorrectamente             | \$ 0.270638    | F.3.R5 La estrategia de cobertura de riesgos ejecutada ha incumplido con los acuerdos y normas vigentes | \$ 0.001211    |
| 4 | Procedimiento para la operación del fideicomiso de pensiones.   | \$ 0.541275            | F.10.R14 La estrategia de inversión ejecutada ha incumplido con los acuerdos y normas vigentes | \$ 0.270638    | F.10.R15 La operación se ha ejecutado incorrectamente           | \$ 0.270638    | No identificado   | N / A          |
| 5 | Procedimiento para la recepción de operaciones y mesa de control de crédito.                          | \$ 0.410678            | A.5.R1 La operación autorizada no ha cumplido con la normativa                                 | \$ 0.410678    | No identificado   | N / A          | No identificado   | N / A          |

\* Definidos por la Subdirección de Calidad y Procesos con base en los lineamientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública.

\*\* El Valor de Riesgo (VaR) fue determinado por la Subdirección de Análisis de Riesgos de Mercado, Liquidez y Operativo (SARMLO), como parte de la metodología para determinar el impacto o valor de los riesgos identificados en los procedimientos de la Institución.

Atento a lo anterior, se sugiere tomar el siguiente:

## ACUERDO

Con fundamento el numeral 6, inciso o) del Acuerdo por el que se modifica el diverso 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, los miembros de este Comité, aprueban el Informe Anual de Actividades (IAA) 2020.



## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS