

# **Informe Anual de Actividades 2020 (IAA) del CEPCI del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)**

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CONEVAL  
Ciudad de México, enero del 2021.

## Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

Dr. José Nabor Cruz Marcelo  
Secretario Ejecutivo del CONEVAL

### Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) *Directorio Personas Integrantes y Asesores al 31 de diciembre del 2020*

Lcdo. Daniel Gutiérrez Cruz  
Presidente

Lcda. Martha Alejandra Mares Poletti  
Suplente Presidencia

#### MIEMBROS PROPIETARIOS

C. Adriana Ángeles Castañeda (Nivel Enlace)  
C. Sandra Ramírez García (Nivel Jefatura  
Departamento)  
Lcda. Verónica Camacho Trejo (Nivel Subdirección  
de Área)  
Lcdo. Nielsen Daniel Hernández Mayorga (Nivel  
Dirección de Área)  
Lcda. Alida Marcela Gutiérrez Landeros (Nivel  
Dirección Ejecutiva)

Lcdo. Carlos Beltrán Raigosa  
Suplente de la Secretaria Ejecutiva

#### MIEMBROS SUPLENTES

C. José Luis Monroy Reyes  
Lcdo. Cesar Pineda Hernández  
  
Lcdo. Orlando García Vega  
  
Mtra. Janet Zamudio Chávez  
  
Lcda. Karina Barrios Sánchez

#### ASESORES E INVITADOS PERMANENTES

##### ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Dr. José Alfredo Gutiérrez Mata  
Titular del Área de Responsabilidades  
En suplencia por falta del Titular del OIC  
De conformidad con el art. 99 del Reglamento Interior  
de la Secretaría de la Función Pública

Mtro. Edmundo Gustavo Madrueño  
Aguilar  
Asesor suplente del Titular del Órgano  
Interno de Control

##### POR EL ÁREA JURÍDICA

Mtra. Lilian Lira Pérez  
Directora Ejecutiva de Asuntos Jurídicos

Lcda. María Isabel Hernández Madrigal  
Consejera del Protocolo de Prevención,  
Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual  
y Acoso Sexual y Ombudsperson.

##### POR EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Lcda. Mercedes Elizabeth Aguilar García  
Directora de Administración y Finanzas

Lcdo. Fernando Rosano Piña  
Subdirector de Recursos Humanos

Lcda. Ana Victoria Pérez García  
Asesora del Protocolo de Actuación de los Comités  
de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la  
atención de presuntos actos de discriminación.

Lcdo. José Alejandro Andrade Campos  
Asesor del Protocolo de Actuación de los  
Comités de Ética y Prevención de Conflictos de  
Interés en la atención de presuntos actos de  
discriminación.

## ÍNDICE

### PRESENTACIÓN.

1. RESULTADO DE CADA ACTIVIDAD Y CUMPLIMIENTO DE LA META ESTABLECIDA PARA CADA OBJETIVO.
2. NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CAPACITADAS EN LAS MATERIAS DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERESES.
3. NÚMERO DE DENUNCIAS, ESTATUS DE LAS MISMAS Y SENTIDO DE LA DETERMINACIÓN.
4. NÚMERO DE ASUNTOS QUE FUERON CONCLUIDOS POR MEDIACIÓN ENTRE LAS PARTES.
5. NÚMERO DE RECOMENDACIONES EMITIDAS, Y SEGUIMIENTO A LAS MISMAS.
6. CONDUCTAS QUE EL COMITÉ DE ÉTICA HAYA IDENTIFICADO COMO RIESGOS ÉTICOS.
7. RESULTADOS DEL SONDEO DE PERCEPCIÓN.
8. NÚMERO DE PETICIONES CIUDADANAS RECIBIDAS.
9. BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS PARA FOMENTAR LA INTEGRIDAD, (EN TÉRMINOS DEL NUMERAL 98 DE LOS LINEAMIENTOS).
10. ACCIONES DE MEJORA EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN LAS QUE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA O AL CÓDIGO DE CONDUCTA.

### CONCLUSIONES

### ANEXOS

*Nota: El lenguaje empleado en el presente documento, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.*

## PRESENTACIÓN

Con fundamento en la fracción II del numeral 4, y el numeral 42 de los *Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética* (Lineamientos Generales) y atendiendo a lo señalado en la *Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2020* publicada por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (SFP), se presenta el **“Informe Anual de Actividades, 2020” (IAA 2020)**.

En este informe, se hace referencia a los resultados del Programa Anual de Trabajo 2020 (PAT 2020), cuyas acciones fueron realizadas durante el ejercicio y, atendiendo a lo señalado en el del Tablero Anual de Cumplimiento precisado por la SFP a través de la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI).

Entre las principales actividades realizadas y promovidas por el CEPCI del CONEVAL en el 2020, está la revisión y mejora de los documentos normativos y su alineación del Código de Conducta con la *Ley Federal de Austeridad Republicana* (LFRA), así como la identificación de los procesos con posibles riesgos éticos.

Es importante señalar que las actividades realizadas por este CEPCI en el ejercicio 2020 en su mayoría, fueron vía remota atendiendo a la contingencia sanitaria establecida por el virus COVID 19.

En este sentido, el PAT 2020 fue precisado en algunas actividades para ajustarse a las circunstancias derivadas de la contingencia sanitaria, así también algunas actividades tuvieron afectación para su cumplimiento.

Este informe fue presentado por el CEPCI al Titular del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), y se reporta a la Secretaría de la Función Pública (SFP), así como también es incorporado al Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE), en las fechas determinadas por la SFP, para posteriormente ser publicado en el sitio web institucional.

1/ Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020, mismos que a partir del 01 de enero de 2021, abrogan las disposiciones que regularon la actuación de los entonces denominados “Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)” y cuyos integrantes, con fundamento en los transitorios primero, segundo y cuarto de los referidos lineamientos —no obstante la abrogación de la normatividad que rigió su elección—, conservarán sus derechos hasta la conclusión del encargo, o en su caso, hasta que se tenga la nueva conformación derivado del proceso de elección correspondiente.

Entre las actividades destacadas, se precisa la revisión, actualización y mejora del *Procedimiento para presentar, atender y dar seguimiento a Denuncias por incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta del CONEVAL*, y *Acuerdo por el que se establece el Protocolo para la atención de Denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) por incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL* para precisarse como ***Procedimiento de recepción y atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL, recibidas en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses del CONEVAL*** con la finalidad de garantizar la accesibilidad, agilidad y eficiencia, del proceso de atención de denuncias, así como señalar el carácter confidencial que se mantendrá en el tratamiento y gestión de los asuntos que se traten en el marco del procedimiento.

De igual forma el Código de Conducta del CONEVAL se alineó a lo establecido por la LFAR, y precisa sus alcances puntualizando explícitamente la prevención de cualquier clase de violencia, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como también las acciones encaminadas que contribuyen en generar espacios incluyentes y libres de discriminación en el CONEVAL. Incorporando de forma relevante un apartado que refiere a la identificación de procesos susceptibles de riesgos éticos, los riesgos y las acciones preventivas.

Por otra parte, es importante referir las acciones de sensibilización y capacitación realizadas, en el marco del programa de capacitación establecido, como una actividad que impacta las conductas y comportamientos de las personas servidoras públicas, para el fortalecimiento de la cultura de integridad e inclusión. La mayoría de estas acciones se realizaron vía remota, atendiendo a la situación derivada de la contingencia sanitaria por el COVID 19, sin embargo, al concluir el ejercicio se tiene un registro de 82 personas servidoras públicas sensibilizadas y/o capacitadas en materia de integridad, igualdad e inclusión. Asimismo, se realizó el evento que como buena practica se lleva a cabo anualmente, en el cual se tuvo un registro de 178 personas servidoras públicas.

Como áreas de oportunidad, derivado de la aplicación de indicadores, que, aunque en su mayoría reportaron resultados favorables, el CEPCI realiza algunas recomendaciones sobre acciones de capacitación, y/o elementos de valoración para consideración de las áreas del CONEVAL.

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

En la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI del CONEVAL) celebrada el día 28 de febrero de 2020, se aprobó el Programa Anual de Actividades para el 2020 (PAT 2020), mismo que se anexa (Anexo 1).

El presente informe da cuenta del cumplimiento de la ejecución y/o seguimiento de las 27 acciones comprometidas en el PAT 2020, lo cual se presenta a continuación:

NÚMERO	ACTIVIDAD	CUMPLIMIENTO	RESULTADOS
1	Elaborar Programa Anual de Trabajo 2020, presentarlo para su aprobación al CEPCI e incorporarlo al SSECCOE	100%	Informe anual 2019, publicado y disponible en el sitio web institucional: <a href="https://www.coneval.org.mx/quienessomos/Documents/IAA_2019_CEPCI.pdf">https://www.coneval.org.mx/quienessomos/Documents/IAA_2019_CEPCI.pdf</a>
2	Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por integrantes y asesores del CEPCI y otras personas servidoras públicas del CONEVAL.	100%	El 42% del total de las personas integrantes, invitadas y asesoras tomaron el curso.
3	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del CONEVAL participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, concientización del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, o prevención de la discriminación.	100%	Se capacitaron 218 personas en las diversas temáticas
4	Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del CONEVAL sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	100%	8 personas servidoras públicas tomaron el curso durante el año
5	Elaborar Programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del CONEVAL para los años 2020 al 2024 y comunicarlo a las instancias responsables de la capacitación.	100%	Se cuenta con programa de capacitación 2020, modificado y ejecutado, así como programa de acciones de capacitación y sensibilización 2021-2024
6	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública, mediante un programa establecido y presentar avance trimestral de avance y logros.	100%	Durante el año se realizaron 5 acciones de difusión
7	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materia de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses	100%	Durante el año se realizaron 5 acciones de difusión
8	Difundir los materiales de temas de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, igualdad de género, concientización del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, o prevención de la discriminación.	100%	Durante el año se realizaron 45 acciones de difusión

9	Difusión del Protocolo para la prevención atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	100%	Durante el año se realizaron 12 acciones de difusión
10	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.	100%	Durante el año se realizaron 6 acciones de difusión
11	Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	100%	El OIC realizó 4 acciones de difusión
12	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	100%	Se cuenta con la Bitácora de Denuncias 2020, con el registro correspondiente de denuncias atendidas en su totalidad.
13	Revisar y actualizar Protocolo y Procedimiento de atención de denuncias.	100%	Desde febrero hasta julio se realizaron reuniones de trabajo para la actualización de este documento normativo, el cual se aprobó el 14 de agosto de 2020, disponible en la liga <a href="#">PDCEyCC Procedimiento Atención QD.pdf (coneval.org.mx)</a>
14	Iniciar la atención de las denuncias por probables actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	100%	En el CONEVAL no se recibieron denuncias en materia de acoso y/o hostigamiento sexual. Sin embargo, se cuenta con un formato para dar seguimiento a este tipo de denuncia por parte de la Ombudsperson.
15	Las personas asesoras 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.	100%	En el CONEVAL no se recibieron denuncias por discriminación o violencia laboral, se cuenta con un formato para prestar asesorías y/o registro de denuncias.
16	Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	100%	Durante el año se realizó la renovación de las personas integrantes del Comité, se actualizó el directorio publicado en el sitio web del CEPCI <a href="#">Microsoft Word - Directorio de Integrantes de CEPCI.docx (coneval.org.mx)</a> , y se actualizó la información en el SSECCOE

Número	Actividad	Cumplimiento	Comentario
17	Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	100 %	Se tienen cargadas en la plataforma las actas 1_/_
18	Responder las consultas y cuestionarios electrónicos 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.	100 %	Aplicaron el cuestionario 137 servidores públicos. Los resultados obtenidos fueron mejores a los del 2019 en todos los indicadores (22).
19	Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI 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 2020.	100 %	Durante el año se realizaron 8 Sesiones Extraordinarias y 2 Sesiones Ordinarias. 1_/_
20	Realizar al menos una acción de seguimiento 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	100 %	Se atendieron las recomendaciones señaladas por el pleno del CEPCI. Se realizaron acciones de sensibilización y promoción. 2020.
21	Ratificar o actualizar el Código de Conducta y realizar su difusión	100 %	Durante el año se realizaron reuniones para la actualización de este documento normativo, alineándolo a la LFRA, se aprobó el 14 de agosto de 2020, disponible en la liga <a href="#">Codigo Conducta CONEVAL.pdf</a>
22	Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público	100 %	Se implementó una estrategia de promoción, sensibilización para la adopción del CC y la firma de la Carta compromiso.

Número	Actividad	Cumplimiento	Comentario
23	Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.	100 %	Se actualizó la Carta Compromiso, aparece publicada en el sitio web institucional: <a href="https://www.coneval.org.mx/Normateca/NormatividadInterna/Documents/Carta-Compromiso-CONEVAL.pdf">https://www.coneval.org.mx/Normateca/NormatividadInterna/Documents/Carta-Compromiso-CONEVAL.pdf</a>  La DGAA realizó la promoción de la firma y se suscribieron 183 cartas.
24	"Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad".	100 %	En la actualización del Código de Conducta del CONEVAL, se incorporó un apartado específico de Riesgos éticos identificados en el CONEVAL.
25	Confirmar la atención eficaz y oportuna cada una de las denuncias que se reciban en el CEPCI	100 %	Se elaboró y presentó al pleno del CEPCI un Informe de Denuncias 2019.
26	Confirmar la atención eficaz y oportuna cada una de las denuncias que se reciban en el CEPCI	100 %	Se elaboró y presentó al pleno del CEPCI un Informe de Denuncias 2020.
27	<b>Cursos impartidos por el Órgano Interno de Control relativo a la prevención de conflictos de interés. .</b>	100 %	Se capacitaron 5 personas servidoras públicas en el curso ofrecido por la SFP.

1\_/ Derivado de la contingencia por el COVID 19 no se tienen firmadas en su totalidad.

De igual forma, se llevaron a cabo los procesos para la renovación de las personas integrantes del CEPCI, se realizó la formalización de la *Política institucional en materia de integridad y prevención de la corrupción del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*.

Es relevante señalar que los resultados sobre las actividades realizadas por el CEPCI, mejora de procesos y documentos normativos son compartidas con el personal del CONEVAL, mediante correos electrónicos, el boletín electrónico institucional y en el sitio web:  
<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

En este sentido el CONEVAL atendió el Tablero de Cumplimiento 2020, derivado de lo cual la SFP emitió la *Cédula de Evaluación del Cumplimiento 2020 con un puntaje de 93%* (Anexo 2).

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

Durante el ejercicio 2020 se capacitaron y/o sensibilizaron a 218 personas en el CONEVAL.

**Reporte de acciones de sensibilización y capacitación 2020**

Temática	Número de personas servidoras públicas
En materia de no discriminación, derechos humanos, hostigamiento sexual e inclusión	61
Control interno e integridad	21
Séptima Semana de Integridad, Igualdad, y Transparencia del CONEVAL 2020 <sup>1_</sup>	136
TOTAL	218

<sup>1\_</sup>Se excluye del total de personas participantes (178), las registradas en las temáticas de transparencia, archivo y protección datos personales.

Cabe mencionar que durante el año también se promovieron ciclos de cine, con propuestas de películas temáticas sobre temas de integridad, igualdad e inclusión, respecto de los cuales no se tiene el registro de las personas que atendieron dicha actividad, ya que derivado de la contingencia sanitaria estas actividades se realizaban por parte de las personas servidoras públicas en sus domicilios particulares.

Como una de las acciones relevantes, se reporta la realización de la Séptima Semana de Integridad, Igualdad y Transparencia del CONEVAL 2020 del 8 al 14 de diciembre, misma que se llevó a cabo vía remota mediante la plataforma institucional del Consejo, con la participación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), Instituto Nacional de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (INAI), Titular del Archivo General del Estado de Puebla, la participación de uno de los Investigadores Académicos del CONEVAL y del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). En estos eventos se capacitaron y sensibilizaron en temáticas de ética, integridad, derechos humanos, igualdad y no discriminación, y rendición de cuentas a 178 personas servidoras públicas de todos los niveles de la estructura con un registro de 103 mujeres y 75 hombres.

La persona Consejera del Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual (Protocolo HAS) impartió varios talleres sobre el hostigamiento y acoso sexual, violencia laboral entre otros temas.



Respecto a las acciones de capacitación realizadas, se incluyen los siguientes anexos:

- ❖ *Número de personas servidoras públicas del CONEVAL que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2020. (Anexo 3).*
- ❖ *Integrantes del Comité de Ética en el CONEVAL según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2020(Anexo 4).*

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

Durante el 2020 el CEPCI recibió mediante correo electrónico, cuatro denuncias mismas que fueron atendidas en los tiempos establecidos y reportadas en el SSECCOE. Se anexa Bitácora de Denuncias (Anexo 5).

Número de denuncia	Descripción	Sesión en la cual se atendió
VQZ.DEN.001/2020	Video denunciando presunto conflicto de intereses en una DGA	1ª Ext 2020
VQZ.DEN.002/2020	Trabajador que percibe ingresos en dos dependencias	2ª Ext 2020
VQZ.DEN.003/2020	Por probable abuso de poder y uso indebido de recursos públicos	3ª Ext 2020
VQZ.DEN.004/2020	Probable acto de suplantación de identidad una persona servidora pública del CONEVAL.	8ª Ext 2020

El seguimiento de las denuncias del ejercicio 2020, se reportó en la Segunda Sesión Ordinaria del CEPCI.

Se incluye en este Informe los siguientes reportes:

- ❖ *Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en el CONEVAL por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 31/12/2020 (Anexo 6)*
- ❖ *Número de denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento, 2020. (Anexo 7)*

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

Es importante señalar que el CEPCI no registró ningún asunto que se reporte como concluido por mediación entre las partes.

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

Al cierre del ejercicio derivado de la gestión y resolución emitida por el CEPCI para la DEN/04/2020 se emitieron recomendaciones las cuales fueron ejecutadas en tiempo y forma por la Secretaría Ejecutiva, tal y como se informó en la 2ª Sesión Ordinaria del CEPCI realizada el 25 de noviembre del 2020, se anexa Acta y Carpeta (Anexo 8).

Mes	Acción	Acciones Realizadas
Septiembre	Realizar difusión sobre la suplantación de identidad como un acto contrario a la integridad.	Se realizó divulgación de infografía acerca de la suplantación de identidad
	Difusión del Código de Conducta actualizado como acción para promover la cultura de integridad y prevenir actos o conductas similares.	Se realizaron acciones de difusión referente al Código de Conducta.
Octubre	Promover cursos así como información relacionados con la ética y la integridad, del mismo modo realizar acciones de difusión con información que tenga como objetivo mejorar la comunicación interna y el clima laboral de las personas servidoras públicas en el CONEVAL.	Se realizaron acciones de difusión de los diferentes cursos de relacionados con la ética, integridad, igualdad, promoción de los derechos humanos, etc. Durante el tercer trimestre del 2020 se han capacitado 23 personas servidoras públicas.
Noviembre	Difusión de material para definir cómo prevenir, detectar y cómo denunciar un caso de posible suplantación de identidad.	Se realizó difusión sobre los mecanismos existentes para presentar una denuncia.

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

Derivado de la revisión y mejora del Código de Conducta, se identificaron riesgos éticos en procesos del CONEVAL:

	PROCESOS SUCEPTIBLES	RIESGOS IDENTIFICADOS
1	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	<b>Información utilizada por las personas servidoras públicas de forma discrecional e irresponsable durante o al concluir el encargo. *</b>
2	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	<b>Procedimiento de reclutamiento y selección de personal realizado con conflicto de intereses.</b>
3	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	<b>Adquisición de bienes y servicios realizada con conflicto de intereses</b>
4	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	<b>Recursos institucionales utilizados de forma inadecuada o indebida.</b>
5	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	<b>Marco jurídico institucional desactualizado que afecta la legalidad en la actuación de las personas servidoras públicas del Consejo.</b>
6	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	<b>Actos de discriminación realizados por personas servidoras públicas del CONEVAL durante el desempeño de sus funciones.</b>
7	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	<b>Documentos institucionales publicados o difundidos sin considerar lenguaje incluyente y no sexista.</b>
8	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	<b>Actos o desempeño de las personas públicas del CONEVAL sin apego a los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de conducta.</b>
9	Todos los procesos sustantivos y adjetivos.	<b>Conflicto de intereses materializado por las personas servidoras públicas del CONEVAL.</b>

Al respecto se planteó que para el ejercicio 2021 se trabaje en la construcción de la matriz de riesgos ético del CONEVAL, para lo cual se considera importante el acompañamiento del Órgano Interno de Control.

## 7. Resultados del sondeo de percepción.

137 personas servidoras públicas aplicaron el *Cuestionario de percepción sobre el Cumplimiento del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2020* derivado de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Nombre:	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social		
Sigla:	CONEVAL	Cantidad de respuestas válidas (depurada):	137

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.80	8.11	9.47
	Honradez	8.72	8.07	9.53
	Lealtad	8.69	8.01	9.31
	Imparcialidad	8.53	7.91	9.08
	Eficiencia	8.79	8.15	9.47
	Economía	8.83	8.17	9.50
	Disciplina	8.77	8.04	9.50
	Profesionalismo	8.80	8.08	9.45
	Objetividad	8.66	7.97	9.26
	Transparencia	8.89	8.21	9.59
	Rendición de cuentas	8.70	7.99	9.38
	Competencia por mérito	8.37	7.54	8.96
	Eficacia	8.78	8.01	9.47
	Integridad:	8.77	8.03	9.46
	Equidad	8.75	8.08	9.50
Valor	Interés Público	8.84	8.13	9.50
	Respeto	8.88	8.18	9.38
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.24	9.49
	Igualdad y no discriminación	8.92	8.25	9.51
	Equidad de género <sup>a/</sup>	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.26	9.43
	Cooperación	8.81	8.06	9.37
	Liderazgo	8.71	7.95	9.28

a/ En el cuestionario aplicado en 2020 no se incluyó una pregunta para este valor del Código de Ética.

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

"Conozco el Código de Conducta..."	90.8	83.30	92.00
"Es claro y sencillo de entender"	91.0	83.40	93.10
"Me permite saber cómo debo actuar..."	90.5	83.20	94.10

Derivado de la aplicación de la batería de indicadores seleccionados se aprecia **que los resultados obtenidos por CONEVAL en los indicadores tanto en 2019 como en 2020, están por arriba de los resultados obtenidos en el sector y en la APF.**

Respecto a los indicadores específicos, de **Igualdad laboral entre hombres y mujeres** (brecha de género), **de Igualdad y No discriminación y de no discriminación en el trabajo, Conciliación de la vida laboral con la vida familiar**, los resultados obtenidos fueron mayores a 90/100 y los indicadores arrojan resultados favorables respecto a los resultados del 2019.

El indicador con resultados más bajos es el relativo a *Competencia por méritos* con un resultado de 8.96 en el 2020, sin embargo, este resultado mejoró en comparación con lo obtenido en el 2019 que fue de 8.61.

Se anexa documento Aplicación Indicadores 2020 (Anexo 9).

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

Se informa que el CEPCI del CONEVAL no recibió peticiones ciudadanas.

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

Se considera como buenas practicas continuar con la realización del evento anual de sensibilización y capacitación que institucionalmente se realiza, *Semana de Integridad, Igualdad y Transparencia del CONEVAL*, el cual derivado de la contingencia sanitaria se realizó vía remota, contando con 6 conferencias impartidas por especialistas en temas como gobierno abierto y transparencia, integridad, derechos humanos, e inclusión.

**10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al código de ética o al código de conducta.**

Como acciones de mejora promovidas de manera preventiva por el CEPCI y que impactan a todas las unidades administrativas del CONEVAL, se tienen las siguientes:

**Acciones de mejora**

Actualización del Protocolo y Procedimiento de atención de denuncias, para garantizar un proceso de atención transparente y eficiente.	Fortalecimiento del Código de Conducta.
Revisión y mejora de las Bases de organización y funcionamiento del CEPCI.	Identificación de riesgos éticos.
Visibilización de los mecanismos establecidos institucionalmente para la recepción de denuncias	Sensibilización en el marco del Protocolo de hostigamiento sexual y acoso sexual.

## CONCLUSIONES

En el 2020 el CEPCI del CONEVAL realizó una importante mejora de los documentos que rigen su actuación y formalizan su quehacer en materia de promoción de la integridad y prevención de conflictos de intereses:

- ✓ Se robusteció el Código de Conducta puntualizando un capítulo específico sobre riesgos éticos.
- ✓ Se precisó el procedimiento de atención de denuncias con el propósito de garantizar la gestión transparente y oportuna de las mismas.

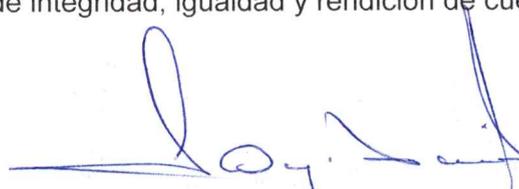
Se continuaron con las acciones de sensibilización y capacitación, aun y a pesar de la contingencia por el COVID 19 capacitándose un importante número de personas servidoras públicas:

Temática	Número de personas servidoras públicas
En materia de no discriminación, derechos humanos, hostigamiento sexual e inclusión	61
Control interno e integridad	21
Séptima Semana de Integridad, Igualdad, y Transparencia del CONEVAL 2020 <sup>1</sup>	136
<b>TOTAL</b>	<b>218</b>

<sup>1</sup> Se excluye del total de personas participantes (178), las registradas en las temáticas de transparencia, archivo y protección datos personales.

Se llevó a cabo la renovación del CEPCI para concluir con un Comité 100% integrado al cierre del ejercicio. En el 2020 se realizaron diversas acciones de capacitación, sensibilización y difusión sobre el cumplimiento y adopción del Código de Conducta, las cuales concluyeron con la firma de la Carta Compromiso (actualizada en el mes de septiembre y publicada en el sitio web: <https://www.coneval.org.mx/Normateca/NormatividadInterna/Documents/Carta-Compromiso-CONEVAL.pdf> y 183 personas servidoras públicas del CONEVAL ( de un total de 184) firmaron dicho documento manifestando el conocimiento del Código de Conducta y comprometiéndose a su adopción. Derivado de ello, los resultados porcentuales derivadas de la aplicación del Cuestionario de Percepción para las preguntas sobre el Código de Conducta del CONEVAL arrojaron como conclusión que **el personal del CONEVAL conoce el Código de Conducta, lo considera como un instrumento que lo orienta sobre su actuación en el marco de la ética y la integridad, y lo considera claro y sencillo de entender.**

En este orden de ideas, para el ejercicio 2021 se considera importante reforzar los aspectos relativos a la prevención de riesgos éticos, los cuales fueron identificados en los procesos, para lo cual se trabajará en la construcción de una matriz de riesgos éticos, así como continuar con las acciones de fortalecimiento de la cultura de integridad, igualdad y rendición de cuentas.



**LIC. DANIEL GUTIÉRREZ CRUZ**  
**DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE ADMINISTRACIÓN Y**  
**PRESIDENTE DEL CEPCI**



Consejo Nacional de Evaluación  
de la Política de Desarrollo Social

**Dirección General Adjunta de Administración**  
**Oficio No. VQZ.DGAA.059/2021**

**Ciudad de México, a 28 de enero de 2021**

**ASUNTO:** INFORME DE ACTIVIDADES DEL CEPCI  
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2020.

**DR. JOSÉ NABOR CRUZ MARCELO**  
SECRETARIO EJECUTIVO  
**PRESENTE**

En cumplimiento a lo señalado en los *Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética*, publicados en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 2020, y en la *Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2020* publicada por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (SFP), me permito presentara el **“Informe Anual de Actividades, 2020” (IAA 2020) del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses del CONEVAL.**

Sin otro particular, aprovecho para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
**EL DIRECTOR GENERAL ADJUNTO**

**LIC. DANIEL GUTIÉRREZ CRUZ**

C.c.e. Personas integrantes, asesoras e invitados permanentes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses del CONEVAL.

DGC/MAMP