

REPORTE DE LA SEGUNDA APLICACIÓN ICIFIIEP

A LA SECRETARÍA DE FISCALIZACIÓN Y
RENDICIÓN DE CUENTAS DEL ESTADO DE
COAHUILA DE ZARAGOZA

Fecha de la evaluación: 30 de Marzo de 2020

Elaborado por:

CONSEJO CÍVICO DE INSTITUCIONES DE COAHUILA A.C.

Septiembre de 2020

PREÁMBULO

La sociedad civil y el Gobierno necesitan colaborar de manera permanente para promover en México una cultura de legalidad. Es por esta razón que el Consejo Cívico de las Instituciones de Coahuila (CCIC) aplica el Programa CEP (Consolidación de la Ética Pública) en el Estado de Coahuila de Zaragoza. La finalidad de la aplicación del Programa es incidir en los hábitos conductuales de las personas en el servicio público para generar un cambio hacia el comportamiento ético deseado, centrado en los valores más allá del cumplimiento de la ley.

El objetivo del Programa CEP es promover la conducta ética en las instituciones coahuilenses de servicio público y desarrollar una estrategia que involucre a las organizaciones de la sociedad civil (OSC), como representantes de la ciudadanía, que actúen como observadoras, denunciantes, promotoras, proponentes y evaluadoras tanto del comportamiento ético de las personas en el servicio público como las condiciones institucionales que deben favorecer dicho comportamiento. Uno de los objetivos específicos del Programa es la aplicación del instrumento Índice Ciudadano de Fortaleza Institucional para la Ética Pública (ICIFIEP).

El ICIFIEP busca identificar, desde una perspectiva ciudadana, el nivel de fortaleza institucional para la ética pública en las entidades de los órdenes de Gobierno subnacionales (Estados, Municipios y sus instituciones), con la finalidad de complementar sus esfuerzos en la construcción de un Sistema Local Anticorrupción (SLA) eficaz. La aplicación fue realizada de manera satisfactoria en la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado de Coahuila de Zaragoza el 24 de marzo del presente año.

CONTENIDO

I. RESUMEN EJECUTIVO.....	I
II. SOBRE EL ICIFIEP	4
III. PARTICIPANTES Y PROGRAMA DE EVALUACIÓN	5
IV. RESULTADOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN	6
V. CALIFICACIÓN POR TEMA	7
VI. ANEXOS.....	22

Este documento fue desarrollado por International City Management Association de México, A.C. y Locallis, S.C., con apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) por sus siglas en inglés, a través del Programa de Consolidación de la Ética Pública (CEP) AID-523-A-17-00002. Las opiniones expresadas en este documento y la plataforma son aquellas de sus autores y no necesariamente reflejan las de USAID.

I. Resumen Ejecutivo

En este reporte se muestran los resultados obtenidos de la segunda aplicación del ICIFIEP a la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado de Coahuila de Zaragoza (SEFIRC). La aplicación se llevó a cabo el día 30 de marzo del 2020. Además, el presente reporte contiene una descripción genérica de las actividades y evidencias presentadas por la SEFIRC, así como recomendaciones básicas para atender las áreas de oportunidad detectadas durante el ejercicio de evaluación.

Derivado de la contingencia sanitaria por motivo del COVID-19, esta segunda aplicación fue realizada de manera remota (virtual) por el Lic. Juan Manuel Pérez Cuéllar, Coordinador de Vinculación del Consejo Cívico de Instituciones de Coahuila A.C. Por parte de la SEFIRC participaron la Lic. María de los Ángeles Rodríguez Banda (Directora de Desarrollo Administrativo), Lic. Myrsa Alanís Peña (Directora de Responsabilidades Administrativas de Desarrollo Administrativo); Lic. Ricardo Sánchez Arriaga Coordinador General de Innovación Gubernamental; y el Lic. Jesús Fernando Ramos Flores Coordinador Administrativo.

El reporte fue elaborado por el Lic. Juan Manuel Pérez Cuéllar (CCIC) y revisado por Jaime Netzáhuatl (Locallis), Salvador Torres (ICMA-ML) y Jaime Villasana Dávila (ICMA-ML).

Con base en las evidencias revisadas, la entidad pública obtuvo una **calificación de 94.68% (de 100%)**. Es decir, obtuvo 172 de 180 puntos posibles. La calificación porcentual por tema se muestra en la siguiente Tabla.

Tabla 1: Resultados por tema	
Temas	Resultado
1) Código de Ética	83.33%
2) Lineamientos de Conducta	100%
3) Unidad Responsable de la Promoción de la Ética Pública	100%
4) Unidad Responsable de Canalizar las Denuncias y Resolución de Consultas	100%
5) Comité de Ética	100%
6) Participación Ciudadana	100%
7) Estrategias de Promoción y Prevención	100%
8) Programas para Fortalecer la Ética Pública	68.75%
9) Lecciones Aprendidas	100%

Un punto por destacar y que facilitó en buena medida la aplicación del ICIFIEP, y por lo tanto la ubicación y revisión de las evidencias, fue el hecho de que la SEFIRC habilitó una sección en su portal web (micrositio) en donde el ciudadano puede conocer la totalidad de los indicadores evaluados por el ICIFIEP, así como las evidencias presentadas para dar cumplimiento a cada uno de ellos. La dirección del citado portal web es <https://www.sefircoahuila.gob.mx/ciudadanos/icifiep/>

A lo anterior debe añadirse que, derivado de la primera aplicación del ICIFIEP por el CCIC, la SEFIRC designó a un grupo de personas servidoras públicas para atender, modificar, reformar y adaptar la normativa, legislación, procesos, manuales o cualquier otro documento necesario para el cumplimiento de la mayoría de los indicadores ICIFIEP.

A continuación se presenta el contexto general sobre cada tema y las recomendaciones generales, aclarándose que las particularidades se describen en los apartados subsecuentes.

1. Código de Ética

El Código de Ética de la SEFIRC fue publicado en el Periódico Oficial del Estado el pasado 5 de noviembre de 2019 y se encuentra disponible en el micrositio ICIFIEP ubicado en la página web de SEFIRC, micrositio ICIFIEP.

Se recomienda que la institución continúe con capacitaciones al personal en temas de ética pública y aplicando la “evaluación de integridad” que mide conocimientos adquiridos del tema de integridad; así como con la certificación planeada con la Universidad La Salle Saltillo, para dar cumplimiento a la totalidad de los indicadores de este primer tema sobre el Código de Ética.

2. Lineamientos de Conducta

La SEFIRC presentó y publicó en el micrositio ICIFIEP los lineamientos de conducta que utiliza al interior de la Dependencia, entre ellos el Código de Ética, en los cuales se subsanan las áreas de oportunidad detectadas en la primera aplicación. También se presentan las Reglas de Integridad, la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de la SEFIRC. La institución cuenta con un formato de evidencias, así como con un Comité de Control y Desempeño Institucional.

La SEFIRC cuenta además con procedimientos para realizar investigaciones y con una guía de denuncia, así como con mecanismos que permiten aplicar sanciones administrativas. En cuando a la socialización de los Lineamientos de Conducta, se presenta como evidencia el material utilizado para capacitar al personal en materia del comportamiento ético. También se exhibieron los protocolos administrativos para la adjudicación de responsabilidades administrativas. Se incluyen ejemplos de actas administrativas, así como el registro de las conductas no éticas de las personas servidoras públicas. En resumen, la SEFIRC cumplió al 100 por ciento con los indicadores de este tema, por lo que la recomendación radica en mantener lo logrado y aplicar procesos de mejora continua.

3. Unidad Responsable de la Promoción de la Ética (UPE)

La SEFIRC cuenta con una normativa específica y aplicable para la UPE, la cual tiene como facultades la promoción del comportamiento ético de las personas servidoras públicas adscritas a la SEFIRC. Además, se aplica Manual de Organización de la Coordinación General de Innovación Gubernamental, a quien se le confiere la responsabilidad de promoción de la ética. Derivado de las recomendaciones de la primera aplicación del ICIFIEP, la SEFIRC cumple con el 100 por ciento de los indicadores de este tema. Se recomienda se continúe trabajando de la mano con organismos de la sociedad civil y universidades del estado, así como de participar nuevamente en una tercera aplicación con nuevas evidencias para que se convierta en un proceso interno de mejora continua que permita a la institución estar actualizada en materia de ética.

4. Unidad Responsable de Canalizar las Denuncias y Resolución de Consultas

El área jurídica funge como la Unidad Responsable de Canalizar las Denuncias y Resoluciones de Consulta, y su coordinación la realiza el Órgano Interno de Control, acorde con los artículos 57 y 63 del Reglamento Interior de la Dependencia, publicado el 18 de septiembre del 2018 en el

Periódico Oficial del Estado. Recientemente se actualizaron el Código de Ética y los Lineamientos de Conducta. La evidencia se encuentra disponible en el micrositio ICIFIEP dentro del portal web de la Secretaría y el cual puede ser consultado por cualquier ciudadano en la liga citada previamente. En suma, la SEFIRC cumple al 100 por ciento con los indicadores de este tema, recomendándose aplicar acciones de mejora continua.

5. Comité de Ética

Derivado de la primera aplicación del ICIFIEP, la SEFIRC realizó una serie de reformas a su normativa interna para cumplir con la totalidad de los indicadores adscritos a este tema. La evidencia se encuentra disponible en el micrositio ICIFIEP dentro de su portal web en donde se puede atestiguar la inclusión de representantes de la sociedad civil a este órgano colegiado, el cual opera en la práctica, según las evidencias presentadas. Es importante mencionar que este Comité no se encuentra integrado por mandos superiores ni personal sindicalizado. La SEFIRC no cuenta con personal sindicalizado de ninguna índole. El Comité de Ética hace público en el micrositio ICIFIEP sus propuestas de mecanismos de prevención, control y disuasión de comportamiento no ético y hechos de corrupción. La SEFIRC cumple al 100 por ciento con los indicadores de este tema, recomendándose aplicar acciones de mejora continua.

6. Participación Ciudadana

Se celebraron diversos convenios de colaboración con universidades estatales y con el Instituto Coahuilense de Acceso a la Información Pública (ICAI), con el objetivo de promover las actividades en materia de contraloría social y capacitar a estudiantes en las actividades de observatorios ciudadanos. Con la finalidad de cumplir con las recomendaciones de la primera aplicación del ICIFIEP, la SEFIRC incluyó a representantes de la sociedad civil y universidades a participar de manera activa en diversas actividades, así como en la certificación externa de conocimientos en materia de ética, en los cuales está participando activamente la Universidad La Salle Saltillo, diversificando así los actores sociales con los que actualmente trabaja.

Cabe señalar que, previo a esta aplicación, la SEFIRC suscribió una carta de adhesión al Convenio de Colaboración suscrito entre la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción y el Comité Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción para el funcionamiento de la plataforma digital, formación y canalización de reportes de posibles reportes de corrupción en coordinación con el Consejo Cívico de Instituciones de Coahuila A.C. Al momento no se ha recibido ningún reporte, sólo consultas para conocer los posibles hechos de corrupción en el estado. En resumen, la Secretaría cumplió al 100 por ciento con los indicadores de este tema, recomendándose aplicar acciones de mejora continua.

7. Estrategias de Promoción y Prevención

Dentro de los Lineamientos Generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal, se establece la obligación de la entidad pública de promover las acciones para mejorar la conducta ética de las personas servidoras públicas.

En este sentido, la SEFIRC cuenta con un programa de formación para las personas servidoras públicas derivado de las recomendaciones de la primera aplicación. Se puede constatar que al término de los cursos del programa de formación se establecen compromisos específicos entre los mandos directivos y operativos para prevenir comportamientos no éticos, así como la generación de indicadores de monitoreo y evaluación en cada uno de los compromisos

establecidos. La SEFIRC cumple con el 100 por ciento de los indicadores de este tema, recomendándose aplicar acciones de mejora continua.

8. Programas para Fortalecer la Ética Pública

La SEFIRC presenta evidencia del cumplimiento del 68.75 por ciento de los indicadores, por lo que se recomienda que la totalidad del personal de primer nivel de la SEFIRC publique su 3 de 3 y no solamente el de la titular de la Dependencia. De igual forma se recomienda se agregue en porcentaje el indicador de cumplimiento de la totalidad del personal que cumple con la publicación de su 3 de 3.

9. Lecciones Aprendidas

Aun y cuando en este tema se cumplió con el 100 por ciento de los indicadores, se recomienda reforzar el proceso en el que el personal de la SEFIRC pueda capturar de manera directa y anónimamente casos, dudas o dilemas de ética en el registro o sistema informático respectivo. Dicho registro debe ser accesible para consultados. Con ello se contribuye al aprendizaje a través de casos concretos, mejor desarrollados y reales. Actualmente, la Institución cuenta con un sistema de registro y evaluación con casos preestablecidos que no permite la adhesión de nuevos casos por parte de la persona usuaria, aunque se han dado los primeros pasos para que puedan ser consultados, generando información y estadística que permita monitorear y evaluar el flujo de los casos con mayores consultas, las dudas y preguntas frecuentes.

II. Sobre el ICIFIEP¹

Identifica desde una perspectiva ciudadana el nivel de fortaleza institucional para la Ética Pública existente en las entidades de los órdenes de Gobierno subnacionales (Estados, Municipios y sus instituciones), con la finalidad de complementar sus esfuerzos en la construcción de un Sistema Local Anticorrupción (SLA) eficaz.

Para ello, define las normas, estructuras y mecanismos mínimos que favorecen el fortalecimiento institucional de la ética pública en las dependencias subnacionales. La estructura del ICIFIEP permite identificar la fortaleza institucional para la ética pública a nivel normativo, instrumental, de resultados y cada indicador señala el grado de esta.

Cabe destacar que el presente Índice es el resultado de la revisión y análisis de los propósitos y estructura del Sistema Nacional Anticorrupción (SNA), de los principios y fines del Modelo de Consolidación de la Ética Pública (Modelo CEP), y de diversas ópticas que académicos y organizaciones de la sociedad civil han hecho respecto a la transparencia, rendición de cuentas y mecanismos anticorrupción.

En el **Anexo A** se presenta una descripción del Índice, incluyendo la metodología de calificación. Para más información consulte los documentos ICIFIEP-Descripción General e ICIFIEP-Manual de Aplicación.

¹ El ICIFIEP es un instrumento del Programa Consolidación para la Ética Pública (CEP) desarrollado por Locallis SC en coordinación con ICMA-ML (International City Management Association de México A.C.). Contó con el apoyo de USAID (La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) y con insumos de organizaciones civiles que participan en Programa CEP.

III. Participantes y programa de evaluación

En el ejercicio de evaluación participaron, por parte de la SEFIRC, personas integrantes del Equipo Coordinador del ICIFIEP:

- **Licenciada María de los Ángeles Rodríguez Banda**

Directora de Desarrollo Administrativo de la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas.

- **Licenciada Myrsa Alanís Peña**

Directora de Responsabilidades Administrativas de Desarrollo Administrativo de la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas.

- **Licenciado Ricardo Sánchez Arriaga**

Coordinador General de Innovación Gubernamental de la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas.

- **Licenciada Jesús Fernando Ramos Flores**

Coordinador Administrativo de la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas.

Tabla 2: Participantes por tema	
Temas	Participantes (Nombre y Área)
1) Código de Ética 2) Lineamientos de Conducta 3) Unidad Responsable de la Promoción de la Ética Pública 4) Unidad Responsable de Recepción y Canalización de Dudas y Denuncias 5) Comité de Ética 6) Participación Ciudadana 7) Estrategias de Promoción y Prevención 8) Programas para Fortalecer la Ética Pública 9) Lecciones Aprendidas	• Lic. María de los Ángeles Rodríguez Banda. • Lic. Myrsa Alanís Peña. • Lic. Ricardo Sánchez Arriaga • Lic. Jesús Fernando Ramos Flores

Nota: para visualizar las listas de asistencia, dirigirse al **Anexo 1**.

Tabla 3: Programa de evaluación		
Temas	DÍA	HORARIO
1. Código de Ética 2. Lineamientos de Conducta 3. Unidad Responsable de la Promoción de la Ética Pública 4. Unidad Responsable de Recepción y Canalización de Dudas y Denuncias 5. Comité de Ética 6. Participación Ciudadana 7. Estrategias de Promoción y Prevención 8. Programas para Fortalecer la Ética Pública, 9. Lecciones Aprendidas	30 de marzo de 2020	09:00 a 19:00 horas En una modalidad remota-virtual debido a las restricciones por pandemia COVID19

IV. Resultados generales de la evaluación

Con las evidencias obtenidas en la presente evaluación, la SEFIRC obtuvo una **calificación de 94.68% (de 100%)**, lo que equivale a 172 puntos obtenidos de los 180 posibles.

La calificación porcentual por cada tema es la siguiente:

Tabla 4: Resultados por tema	
Temas	Resultado
1. Código de Ética	83.33%
2. Lineamientos de Conducta	100%
3. Unidad Responsable de la Promoción de la Ética Pública	100%
4. Unidad responsable de Recepción y Canalización de Dudas y Denuncias	100%
5. Comité de Ética	100%
6. Participación Ciudadana	100%
7. Estrategias de Promoción y Prevención	100%
8. Programas para fortalecer la Ética Pública	68.75%
9. Lecciones Aprendidas	100%

Es evidente que el tema con **menor resultado** es el de **Programas para Fortalecer la Ética Pública**, debiéndose esto a que solamente la titular de la dependencia publica su declaración 3 de 3. El ICIFIEP requiere que sea todo el personal quien cumpla con esta disposición definida por las leyes de transparencia.

Para facilitar la visualización que ofrece el cumplimiento porcentual por tema, a continuación, se presenta la distribución nominal de cumplimiento de indicadores.

Tabla 5: Cumplimiento nominal de indicadores por tema			
Tema y Número de Indicadores		Cumplimiento de Indicadores	
		Cumplidos	No cumplidos
1. Código de Ética	8	7	1
2. Lineamientos de Conducta	6	6	0
3. Unidad Responsable de la Promoción de la Ética Pública	7	7	0
4. Unidad Responsable de Recepción y Canalización de Dudas y Denuncias	12	12	0
5. Comité de Ética	15	15	0
6. Participación Ciudadana	9	9	0
7. Estrategias de promoción y prevención	11	11	0
8. Programas para fortalecer la ética pública	7	5	2
9. Lecciones Aprendidas	7	7	0
TOTAL	82	79	3

Bajo este enfoque de cumplimiento nominal, y dado que el valor de los indicadores es diferenciado al interior de cada tema, se identifica y ratifica que aquel con menor puntaje de cumplimiento de indicadores es el de **Programas para Fortalecer la Ética Pública**.

Como resultado general son tres indicadores que no se cumplen, en contraste con los 79 indicadores que sí se cumplen.

V. Calificación por tema

En la presente sección se describen las evidencias observadas en cada tema durante el proceso de evaluación y revisión de cada uno de los indicadores. Con base en estos resultados se ha definido el puntaje para cada uno. En algunas observaciones se incluye una recomendación inmediata donde así corresponda, lo que se espera ayude a definir una acción que lleve a mejorar el estatus del indicador respectivo.

La tabla tiene tres columnas. En la primera se cita el indicador, en la columna central las observaciones y en la tercera columna se describen los puntos obtenidos por indicador. Hay que recordar que los indicadores del campo de Normatividad tienen valor de 1 punto, los de Instrumental 2 puntos y los de Resultados 3 puntos.

Enseguida se describen las evidencias obtenidas por cada indicador, así como las observaciones derivadas de las mismas. Hay que recordar que todas las evidencias presentadas están disponibles en el micrositio del ICIFIEP <https://www.sefircoahuila.gob.mx/ciudadanos/icifiep/>

Tabla 6: Descripción de evidencias por indicador

Nota: Para facilitar la consulta de las evidencias que se ubican en el micrositio ICIFIEP, en las observaciones descritas en cada indicador **se incluyó el vínculo** que conlleva a la evidencia respectiva.

Tema 1: Código de Ética	Observaciones	Puntos Obtenidos
Normatividad (valor 1 punto)		
1.1 En la entidad pública existe un Código de Ética formalmente aprobado y adoptado que enuncia los principios o valores que rigen la conducta o comportamiento de los servidores públicos de la entidad y el Código cumple con los lineamientos establecidos por el SNA (DOF 12 octubre 2018).	Sí, se presentó el Código de Ética , el cual fue actualizado y publicado el 5 de noviembre de 2019 en el Periódico Oficial. En los transitorios viene que se establece a través del SNA.	1
Instrumental (valor 2 puntos)		
1.2 Se difunde el Código de Ética entre todo el personal de la entidad, desde mandos superiores y hasta el personal operativo.	Se presentan las cartas firmadas por las personas servidoras públicas aceptando conocer y poner en práctica el Código de Ética. También se presentó evidencia de correos electrónicos en los que se socializó el Código de Ética . Se comparten mensualmente valores para promover el comportamiento ético en las personas funcionarias públicas.	2
1.3 Se tiene un procedimiento documentado para revisar/actualizar el Código de Ética.	El procedimiento se encuentra establecido en el artículo 24 del Código de Ética .	2
1.4 El Código de Ética se ha revisado y actualizado en los últimos tres años.	El Código de Ética fue actualizado y publicado en el Periódico Oficial del Estado (POE) el 5 de noviembre de 2019. Se tiene la minuta de	2

	revisión al Código.	
1.5 Para su actualización se consulta a especialistas en el tema.	Se presentaron correos electrónicos intercambiados con el asesor de la Secretaría de la Función Pública federal, Ares Nahim Nájera. También se muestran las minutas de las reuniones que se tuvieron para revisar y actualizar el Código de Ética.	2
Resultados (valor 3 puntos)		
1.6 El personal está capacitado en los principios, valores y compromisos del Código de Ética. • Menos del 50% (1 punto) • Entre 50% y 75% (2 puntos) • Más del 75% (3 puntos)	Se cuenta con el 96.24% del personal capacitado en los principios y valores del Código de Ética, a través del curso Integridad. Se muestra el contenido del curso de integridad en donde el tema II versa sobre dicho código. Nota: la evidencia del porcentaje de personal capacitado lo publicaron en el indicador 7.3 y puede ser consultado aquí . Rebasa el 75% del personal.	3
1.7 Cada servidor público se adhiere al Código de Ética de manera explícita.	Se presentan cartas digitales de las personas servidoras públicas reconociendo y mostrando adherencia al Código de Ética.	3
1.8 Hay alguna certificación o evaluación sobre la aplicación del Código de Ética.	Se tiene programada en el Plan de Trabajo 2020 una certificación por parte de la Universidad La Salle Saltillo para el mes de agosto de 2020. Dado que no se tiene lo requerido, no se cumple con este indicador.	0
TOTAL DE PUNTOS		15

Tema 2: Lineamientos de conducta	Observaciones	Puntos Obtenidos
Normatividad (valor 1 punto)		
2.1 La entidad pública tiene una normatividad propia que le requiere establecer de manera detallada Lineamientos de Conducta ética (comportamientos deseados y no deseados para el personal de todos los niveles).	Sí, son los Lineamientos Generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal . El acuerdo con los Lineamientos Generales fue publicado el 15 de enero de 2020. En la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal (artículo 31) se indica que la SEFIRC es responsable del tema de la ética.	1
2.2 Se cuenta con los Lineamientos de Conducta Ética (deseados y no deseados) del personal tanto directivo como operativo dentro de la entidad pública.	Sí, de distintas formas: 1. La entidad cuenta con un formato de incidencias. 2. Están tipificadas las conductas deseadas y no deseadas en el Código de Conducta de la SEFIRC aprobado y publicado el 28 de febrero de 2020. 3. Los Lineamientos Generales para propiciar la integridad a través de la	1

	conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal también hace referencia a las conductas deseadas y no deseadas de los servidores públicos. 4. Complementadas por lo establecido en el Acta del Comité de Control y desempeño institucional (COCODI), publicado en el POE el 07 de abril de 2017.	
Instrumental (valor 2 puntos)		
2.3 Se difunden los Lineamientos de Conducta ética entre todo el personal de la entidad, desde mandos superiores y hasta el personal operativo.	Se presentaron los correos en los que se difundió el Código de Ética , el cual incluye los lineamientos de conducta, a todo el personal de la Secretaría.	2
2.4 Cuenta con un mecanismo o proceso documentado de detección de comportamientos NO deseados del personal de la entidad pública que protege el anonimato del denunciante.	Sí, con el Manual de Políticas y Procedimientos de Denuncias Ciudadanas , apartado 3.5. Otro mecanismo son los Lineamientos Generales de Atención de Quejas y Sugerencias de Usuarios , Artículo 29, Capítulo VI. En el numeral 8.3.4 del Manual de Políticas y Procedimientos para la Operación del Comité de Ética se garantiza el anonimato. Finalmente, en los Lineamientos Generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal , Artículo 23, se define el procedimiento de atención a una denuncia.	2
Resultados (valor 3 puntos)		
2.5 Registro de servidores públicos que han sido sancionados por faltas a los Lineamientos de Conducta ética.	Se presenta registro de denuncias y sanciones . Los nombres de los denunciantes se encuentran testados y cuenta con columnas de conducta no ética, acción/sanción y la referencia y otra información adicional.	3
2.6 Se aplican sanciones por faltas a los lineamientos de conducta ética de acuerdo con la normatividad y siguiendo un protocolo establecido y conocido por el personal.	Se presenta el Registro de Conductas No Éticas y Servidores Públicos con acciones y/o sanciones. Cuenta con el número de expediente de la persona acreedora a la sanción.	3
TOTAL DE PUNTOS		12

Tema 3: Unidad responsable de la promoción de la ética pública	Observaciones	Puntos Obtenidos
Normatividad (valor 1 punto)		
3.1 Existe una normatividad/disposición administrativa que establece la creación de una unidad (ya sea área, coordinación, departamento o persona) responsable de la promoción del comportamiento ético de los servidores públicos.	En el Reglamento Interno de la SEFIRC, Artículo 52, fracción 15, se le encomienda a la Coordinación General de Innovación Gubernamental de la SEFIRC, la responsabilidad de “Promover e impulsar una cultura de integridad en los servidores públicos de la administración pública estatal para el buen desempeño en la función conferida”. En su Artículo 57 se establece que la encargada de realizar cualquier proceso que derive en la falta administrativa realizada por cualquier servidor público será el Área Jurídica de la SEFIRC y la coordinación será por parte del Órgano Interno de Control acorde al Artículo 63.	1
3.2 La unidad cuenta con un manual de organización, manual de operaciones o manual de políticas y procedimientos que describe su funcionamiento.	Sí, existe el Manual de Organización de la Coordinación General de Innovación Gubernamental, quien es responsable de la promoción de la ética pública. El Manual fue actualizado el 29 de marzo del 2019. Se cuenta también con el Manual de Procedimiento de Promoción y Seguimiento al Programa de Integridad (PEDAD008).	1
Instrumental (valor 2 puntos)		
3.3 Para la selección de la o las personas que conforman la unidad se aplicó un procedimiento de selección según lo indican las políticas internas de recursos humanos.	La selección del personal de la Coordinación General de Innovación Gubernamental (y de SEFIRC) se realiza según el Procedimiento de Movimientos de Personal, utilizado por el Departamento de Recursos Humanos de la Coordinación Administrativa de la SEFIRC.	2
3.4 La unidad cuenta con medios digitales y/o impresos para difundir sus acciones y estos han sido utilizados para tal difusión.	Sí, se cuentan con boletines, correos, cuentas de Twitter @SEFIRC COAH e infografías para difundir las acciones de la Coordinación General y promover las conductas éticas. Además se muestran fotografías y ligas de las páginas en donde se tienen publicados tales materiales.	2
3.5 La unidad o responsable cuenta con un plan de trabajo anual que describe las acciones que llevará a cabo.	En el plan de trabajo de la SEFIRC, en el eje de integridad, se incluyen acciones que la Coordinación General debe ejecutar en la promoción de la ética. Se cuenta además con el plan de trabajo de la Unidad Especializada de la Ética (UEE) para el periodo 2020. La UEE está conformada por representantes de varios departamentos y áreas adscritas a la SEFIRC.	2
Resultados (valor 3 puntos)		

3.6 La unidad cuenta y opera un sistema o grupo de indicadores que le permiten realizar un seguimiento y evaluación de su desempeño.	Se cuenta con un documento titulado Sistema de Indicadores FST02 de la Unidad Especializada de la Ética, mismo que incluye un listado de indicadores para medir el plan de trabajo.	3
3.7 Existen informes que describen y miden los avances, desempeño y resultados del programa anual de la Unidad responsable.	Se cuenta con el informe anual del plan de trabajo 2019 al igual que con el sistema de indicadores utilizado para dicho periodo con sus respectivos resultados.	3
TOTAL DE PUNTOS		14

Tema 4: Unidad responsable de recepción y canalización de dudas y denuncias	Observaciones	Puntos Obtenidos
Normatividad (valor 1 punto)		
4.1 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de una unidad (ya sea área, coordinación, departamento o persona) responsable de recibir y canalizar las denuncias a funcionarios públicos por actos de corrupción.	Sí, es el Reglamento Interior de la SEFIRC . En su artículo 61 define a la Dirección de Denuncias e Investigaciones para atender el tema respectivo, específicamente las fracciones IV, V y VI, mismas que señalan que es responsable de brindar apoyo y recibir y tramitar denuncias por actos que violen la Ley General de Responsabilidades Administrativas. La Dirección cuenta con su Manual de Organización. En el instructivo de trabajo de denuncias viene el proceso de recepción. Se presentó el diagrama de flujo de proceso (PECGAJ004). La Dirección cuenta también con facultades para resolver o turnar a investigación.	1
4.2 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de una unidad (ya sea área, coordinación, departamento o persona) responsable de atender consultas en materia de integridad, comportamiento no ético, faltas al Código de Ética y Lineamientos de Conducta.	En los Lineamientos Generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de Ética , en su artículo 11, inciso g) se indica que el Comité de Ética debe “fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta”. Además, se cuenta con los Procedimientos para Consulta de una duda o dilema ético (páginas 22 a 31) ante el Comité de Ética.	1
4.3 La unidad cuenta con un manual de organización y un manual de políticas y de procedimientos que describan su funcionamiento interno	Se presentó el Manual de Procedimientos para la operación del Comité de Ética , publicado el 28 de enero de 2020 y tiene una vigencia de 2 años.	1
Instrumental (valor 2 puntos)		
4.4 La unidad cuenta con un procedimiento documentado para	El Comité de Ética cuenta con el procedimiento requerido en el Manual de Políticas y	2

atender consultas en materia de integridad, comportamiento no ético, faltas al Código de Ética y Lineamientos de Conducta. En el procedimiento se respeta el anonimato del solicitante.	Procedimientos , apartado 10 Procedimiento de Recepción y Atención de Dudas de Dilemas 10.4.7. Además se cuenta con el Protocolo de Denuncias y Protocolo de Dudas y Dilemas Éticos .	
4.5 La unidad cuenta con un procedimiento documentado y que respeta el anonimato para iniciar y canalizar un proceso de investigación por denuncia de actos de corrupción.	En el Manual de Denuncias Ciudadanas , el punto 3.5 se refiere al anonimato en el proceso, y del 6.2 al 6.6 se describe el trámite de la denuncia.	2
4.6 El personal de la unidad ha recibido capacitaciones para adquirir el conocimiento teórico/práctico suficiente/necesario que le permita resolver las dudas que surjan en materia de actos de corrupción y comportamiento no ético al interior de la entidad pública.	Se han recibido capacitaciones por parte de la Secretaría de la Función Pública (SFP) federal y se presentan las listas de asistencia. Igualmente se ha recibido capacitación por parte de ICMA-ML en el marco del Programa Consolidación para la Ética Pública.	2
4.7 Existe un procedimiento documentado que garantiza el anonimato del denunciante y denunciado.	En el Manual de Denuncias Ciudadanas , punto 3.5, se refiere al anonimato en el proceso. Del 6.2 al 6.6 se describe el trámite de la denuncia. Se cuenta con el Procedimiento de Quejas y Sugerencias que también hace referencia al anonimato.	2
Resultados (3 puntos)		
4.8 Al personal de la entidad pública se le ha capacitado para que conozca el procedimiento de ingreso, tratamiento y resolución de denuncias en materia de actos de corrupción.	Se presentaron las cartas firmadas por las personas funcionarias en las que confirman conocer el procedimiento del Protocolo para presentar una denuncia en materia de actos de corrupción y en el cual se explica la forma de denunciar, tratar y resolver las denuncias. Se presentaron también evidencias sobre la capacitación en estos protocolos.	3
4.9 Al personal de la entidad pública se le ha capacitado para que conozca el procedimiento para consultas en materia de integridad, comportamiento no ético, faltas al Código de Ética y a los Lineamientos de Consulta.	Se cuentan con cartas firmadas por las personas servidoras públicas de la Secretaría donde aceptan conocer el Protocolo para consultar una duda y/o dilema ético ante el Comité de Ética. Se presenta también el Protocolo respectivo.	3
4.10 La unidad ha participado en las revisiones y/o actualizaciones del Código de Ética y Lineamientos de Conducta.	Se presentó la minuta de la sesión en donde participaron en las revisiones realizadas al Código de Ética y de Conducta, lo cual aconteció el 10 de octubre de 2019.	3
4.11 La unidad ha participado en las revisiones y/o actualizaciones de la	Se presenta la minuta de la reunión con nombre y puestos de los asistentes. La normatividad	3

normatividad/disposición que establece la recepción y canalización de las denuncias a funcionarios públicos por actos de corrupción	respectiva revisada fue el Manual de Políticas y Procedimientos de recepción y atención de denuncias ante Comité de Ética y Manual de Políticas y Procedimientos de denuncia ciudadana . La reunión fue realizada el 15 de enero de 2020.	
4.12 Se tiene y se publica un reporte sobre la cantidad y tipo de denuncias, quejas y consultas recibidas en materia de actos de corrupción y faltas al Código de Ética y Lineamientos de Conducta realizados por miembros de la dependencia.	Se presenta una lista de incidencias del comportamiento ético , con gráficas y comparativo de los años 2018-2019. El documento incluye firmas, responsables y fecha.	3
TOTAL DE PUNTOS		26

Tema 5: Comité de Ética	Observaciones	Puntos Obtenidos
Normatividad (valor 1 punto)		
5.1 Existe una normatividad/disposición que establece la creación de un Comité de Ética, o mecanismo similar, en la entidad pública.	Sí, se establece en los Lineamientos Generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal y en el Manual de Políticas y Procedimientos del Comité de Ética .	1
5.2 Existe un reglamento o normativa que regule el funcionamiento del Comité de Ética al interior de la entidad pública.	Se posee el Reglamento Interior del Comité de Ética , el cual se publicó el 24 de enero de 2020.	1
5.3 El reglamento o normativa que regula el funcionamiento del Comité de Ética indica que en éste debe haber representación ciudadana o de la sociedad civil.	En el Reglamento Interior del Comité de Ética en el Artículo 4, se cita sobre la representación ciudadana. Además, en los Lineamientos para conformación del Comité de Ética (artículo 5) se indica quienes deben ser los integrantes, uno de ellos debe ser representante de la ciudadanía. En seguida se presenta quienes pueden formar parte: a) Presidente, quien es el Coordinador administrativo o equivalente. b) Secretario Técnico, designado por el Coordinador Administrativo. c) Vocales, representantes de cada área y sólo mandos medio y operativo. d) Representante de la ciudadanía.	1
Instrumental (valor 2 puntos)		

5.4 El Comité de Ética tiene un inventario con los expedientes de los casos administrativos no graves.	Se cuenta con el Registro de Conductas No Éticas en el cual se incluye si una persona servidora pública tuvo o no una sanción, así como qué tipo de falta fue y a qué autoridad se turnó para su resolución.	2
5.5 El Comité de Ética se integra por servidores públicos de mandos medios y operativos y se excluye a los de primer nivel.	Sí, la lista de los integrantes del Comité del 6 de febrero de 2020 lo confirma; personas de mandos de primer nivel no forman parte del Comité.	2
5.6 En el Comité de Ética hay representación ciudadana o de la sociedad civil.	Sí, la lista de integrantes del Comité del 6 de febrero de 2020 muestra la participación de la Universidad La Salle como representante ciudadano.	2
5.7 El Comité de Ética cuenta con un plan de trabajo anual que describe las acciones que llevará a cabo.	Se presenta plan de trabajo del Comité de Ética para el periodo 2019 y 2020.	2
5.8 El Comité de Ética protege mediante procedimientos documentados que en su procesamiento de casos no graves exista el anonimato de los involucrados.	Se establece en los documentos y lineamientos rectores del Comité de Ética que todo proceso será anónimo. Tales normativas son: - Manual de Políticas y Procedimientos: recepción y atención de denuncias ante el Comité de Ética. - Manual de Políticas y Procedimientos Denuncia Ciudadana. - Lineamientos Generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal. - Lineamientos de Quejas y Sugerencias.	2
5.9 En la operación y toma de decisiones del Comité de Ética no intervienen mandos superiores o sindicatos.	En el apartado 4.4 del Manual de Políticas y Procedimientos para la Operación del Comité de Ética se indica quien puede conformar y participar en la operación del Comité de Ética. Lo anterior se sustenta en los Lineamientos Generales. La SEFIRC no cuenta con personal sindicalizado.	2
5.10 El Comité de Ética cuenta con lineamientos o procedimientos documentados que ayudan a sus integrantes a tomar decisiones imparciales.	Los procesos que seguir se encuentran detallados en su Manual de Políticas y Procedimientos , en el cual se especifica que todas las decisiones serán a través de votación (Inciso 5.4.1.6).	2
Resultados (valor 3 puntos)		
5.11 El Comité de Ética tiene publicado su informe anual de resultados en la página de Internet de la entidad pública.	Se encuentra publicado en la página oficial de la Secretaría, micrositio ICIFIEP, en la liga: https://www.sefircoahuila.gob.mx/ciudadanos/icifiep/ y de manera puntual en https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-	3

	content/uploads/icifiep/28_InformesProgramaIntegridad.zip	
5.12 El Comité de Ética tiene publicado en la página de Internet de la entidad pública sus propuestas de mecanismos de prevención, control y disuasión de comportamiento no ético y actos de corrupción.	Se cuentan con infografías y minutas dentro de la página de internet de la Secretaría. Además están publicadas las propuestas del Comité de Ética en esta liga https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/68_PropuestaDeMecanismoDePrevencion.pdf	3
5.13 Se cuenta con una numeraria del total del tipo de casos atendidos por el Comité de Ética y las resoluciones propuestas por éste.	Se presenta la estadística de denuncias y sugerencias que se han realizado al comité de ética. A la fecha de evaluación el Comité de Ética no ha recibido ni resuelto ningún caso ético.	3
5.14 El Comité de Ética tiene publicado en la página de Internet de la entidad pública las minutas de sus sesiones de trabajo, cuidando los datos personales de los involucrados en los casos que están siendo atendidos.	Se encuentran publicadas las minutas del Comité de Ética en la página de internet de la Secretaría, micrositio ICIFIEP, en la liga https://www.sefircoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/icifiep/23_ActaNombramientoCE.zip	3
5.15 El Comité de Ética ha recomendado acciones preventivas o correctivas asociadas con hechos de corrupción al interior de la entidad pública.	A la fecha no se ha presentado algún caso que tenga que ser revisado por el Comité de Ética por lo que no se han recomendado acciones derivadas de tales casos, sin embargo se han atendido las sugerencias realizadas. Igualmente, se han emitido propuestas de acciones y mecanismos de prevención .	3
TOTAL DE PUNTOS		32

Tema 6: Incidencia Ciudadana	Observaciones	Puntos Obtenidos
Normatividad (valor 1 punto)		
6.1 Existe una normatividad/disposición que establece la obligación de incluir a la ciudadanía en los programas y acciones de la entidad pública relacionados con la promoción de la ética pública y de prevención de conductas no éticas de funcionarios públicos.	En los Lineamientos Generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal , artículo 5, se cita incluir a un representante ciudadano en el Comité de Ética, mecanismo encargado de promover la ética pública en las dependencias y organismos estatales.	1
Instrumental (valor 2 puntos)		
6.2 La entidad pública cuenta con un programa de trabajo que involucra a la ciudadanía en la promoción de las conductas éticas de los	Se presenta el plan de trabajo 2020 de la Unidad Especializada de la Ética en el cual se incluye la línea de trabajo para establecer convenios con cámaras empresariales para	2

funcionarios públicos y de la sociedad en su conjunto.	promover un programa de integridad.	
6.3 La entidad pública cuenta con un programa de trabajo que involucra a la ciudadanía en la <u>prevención de conductas</u> no éticas de los funcionarios públicos.	Se presentan los programas de trabajo de la Unidad Especializada de la Ética y del Comité de Ética , con representación de la ciudadanía. En ellos se incluyen objetivos, acciones y tiempos de ejecución para prevenir las conductas no éticas de los funcionarios públicos.	2
6.4 La entidad pública cuenta con programa que involucra a la ciudadanía en la denuncia de conductas no éticas de los funcionarios públicos.	Se presentan los programas de trabajo de la Unidad Especializada de la Ética (UEE) y del Comité de Ética , los cuales cuentan con objetivos, acciones, temporalidad y medios de verificación. En dicho programa viene incluido acciones específicas en las que se involucra a la ciudadanía (cámaras empresariales), así como los programas y protocolos a los cuales se hace referencia. No obstante lo anterior, se recomienda incluir en dicho programa acciones enfocadas a la ciudadanía en general como las campañas de denuncias de actos indebidos de servidores públicos que en la práctica se llevan a cabo. Es importante mencionar que el Comité de Ética tiene un representante ciudadano.	2
6.5 Los programas y acciones de la entidad pública se difunden en redes sociales y en la página de internet de la entidad pública.	Se presenta como evidencia la cuenta de Twitter: @SEFIRCOAH, de Facebook: www.facebook.com/SEFIRC , así como su página de internet: www.sefircoahuila.gob.mx . Sus redes sociales son actualizadas diariamente con acciones realizadas, algunas enfocadas al tema de la ética pública, y se comparten fotografías y ejemplos de difusión.	2
Resultados (valor 3 puntos)		
6.6 Se tiene el registro de acciones de promoción de la ética pública y prevención de conductas no éticas de los funcionarios de la entidad, donde existe participación de representantes de la sociedad civil.	Se presenta reporte de la sesión de promoción de ética pública que se llevó a cabo el 21 de febrero de 2020 y que fue impartido por la Universidad La Salle Saltillo. Igualmente, se presentaron materiales respecto al Foro de Ética Pública e Integridad dirigido a servidores públicos y ciudadanos, realizado el 13 de febrero de 2020 en colaboración con la Auditoría Superior del Estado de Coahuila e ICMA-ML.	3
6.7 Se tiene el registro del número de denuncias ciudadanas atendidas.	Se presenta lista de denuncias ciudadanas recibidas , misma que contiene una denuncia con corte al 14 de julio de 2020. La conducta reportada es negligencia y su estatus es en proceso. También se mostró el listado de 2019 con ocho denuncias ciudadanas y de 2018 con una denuncia.	3

6.8 Se tiene numeraria de denuncias ciudadanas que terminaron en una resolución como faltas administrativas (graves o no graves) y/o turnadas a la fiscalía anticorrupción (delitos).	Se presenta lista de denuncias ciudadanas recibidas en 2020 (una denuncia en proceso), en 2019 (ocho denuncias) y en 2018 (una denuncia). En tales listados se indica el trámite dado, el estatus, la conducta que se denuncia, si fue falta grave o no grave y si fue o no turnado el caso a la Fiscalía.	3
6.9 Se tienen registros del grado de aceptación ciudadana a los esfuerzos para reforzar la integridad institucional y personal de los servidores públicos.	SEFIRC brinda pocos servicios de contacto directo con ciudadanos, sin embargo, en aquellos servicios que ofrece a la ciudadanía se aplica una evaluación de percepción ciudadana respecto al servidor público en apego al Código de Ética. Se tiene el informe respectivo del periodo febrero – marzo de 2020, mismo que incluye las preguntas realizadas y los resultados obtenidos, siendo todos ellos graficados.	3
TOTAL DE PUNTOS		21

Tema 7: Estrategias de promoción y prevención	Observaciones	Puntos Obtenidos
Normatividad (valor 1 punto)		
7.1 Existe una normatividad/disposición propia que establece la obligación de la entidad pública de promover y difundir las acciones encaminadas al conocimiento y arraigo de las conductas éticas al interior de la entidad pública.	La normatividad está asentada en: • Reglamento Interior del Comité de Ética (artículo 5, incisos k, m y o). • Lineamientos Generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de Ética (artículo 4, inciso c; artículo 11, incisos h, k, m; artículo 14, inciso a). • Manual de Políticas y Procedimientos del Comité de Ética (apartados 9 y 13).	1
7.2 Existe una normatividad/disposición propia que reglamente la obligación de la entidad pública de elaborar, publicar y operar una metodología (estructura) de atención de riesgos para prevenir actos de corrupción.	Sí, en el Manual Administrativo de Control Interno , en múltiples artículos se cita lo requerido, ejemplo: artículos 21 al 26. Este manual fue emitido el 29 de octubre de 2018. Asimismo en la Guía de la Aplicación para la Matriz de Administración de Riesgos Institucionales (MARI) donde cada titular de área realiza este análisis. Su fecha de edición data del 7 de septiembre 2018.	1
Instrumental (valor 2 puntos)		
7.3 Se cuenta con un programa de formación/capacitación para promover y arraigar las conductas éticas entre el personal de la entidad pública, sustentado en los Códigos de Ética y Conducta y sus lineamientos.	Se presenta el programa de capacitación y entrenamiento del periodo 2019 y 2020 , el cual incluye dichos preceptos.	2

7.4 Al final del programa de formación/capacitación se establecen compromisos específicos entre todos los mandos directivos y operativos para prevenir la ocurrencia de comportamientos no éticos en los funcionarios públicos.	Se presenta documento "Compromisos de Capacitación" que se emite al finalizar cada curso, en el cual se incluyen los compromisos pactados por los mandos directivos y operativos, así como todos aquellos que tomaron el curso respectivo. Los documentos que se presentaron como ejemplo fueron capacitación Importancia de la Ética y Videoconferencia de Ética, con fechas del 21 de febrero 2020 y 18 de marzo 2020.	2
7.5 La entidad opera una <i>metodología</i> de Mapa de Riesgos aplicada a sus procesos, que permita identificar cuáles etapas de estos son más susceptibles de actos de corrupción, destacando los aspectos de riesgos conductuales.	Sí, se opera la Metodología para la Administración de Riesgos, que se define en el título tercero, capítulo de I del Manual Administrativo de Aplicación Estatal que establece las disposiciones en materia de control interno, emitido con fecha del 29 de octubre del 2018. Se posee y aplica en concordancia con lo anterior la Guía de Aplicación para la Matriz de Administración de Riesgos Institucionales (MARI), con fecha de edición del 7 de septiembre 2018.	2
7.6 Se realizan acciones de promoción (entrenamiento, foros de reflexión/discusión) para el involucramiento del servidor público por lo menos tres eventos al año.	Se han realizado las siguientes acciones de entrenamiento o reflexión: • Foro de integridad: • Ética antídoto contra la corrupción • Importancia de la ética pública y sobre la Ley General de Responsabilidades Administrativas. • Videoconferencias de la función pública en materia de ética. Todos ellos celebrados durante 2019 y 2020.	2
Resultados (valor 3 puntos)		
7.7 Porcentaje del personal de la entidad pública capacitado en la promoción de comportamiento ético: • Menos del 50% (1 punto) • Entre 50% y 75% (2 puntos) • Más del 75% (3 puntos)	Se comprobó con las evidencias presentadas (registros de capacitación) que se ha capacitado al 96.24% del personal, equivalente a 128 de 133 funcionarios públicos.	3
7.8 El 100% de los mandos superiores participan, junto con su personal, en los programas de formación y entrenamiento.	Se presenta lista de asistencia con el nombre y firma de los mandos superiores, comprobándose que el 100% ha participado en los programas requeridos.	3
7.9 Se tiene un indicador o evidencias que respalden una reducción en la incidencia de situaciones asociadas con los riesgos considerados de mayor relevancia.	Se presenta el Reporte Anual de Comportamientos de los Riesgos 2019-2020. En dicho reporte se hace referencia a las acciones propuestas y llevadas a cabo. De igual forma se presenta el movimiento del nivel de riesgo a través de graficas. Dichos comportamientos tienen un nivel de medición que permite la	3

	generación de tendencias. Se presenta también el Programa Anual de Trabajo del Plan de Riesgos correspondiente al 2020, el cual incluye objetivos, acciones, estatus, responsables. Se tiene además un reporte sobre incidencias .	
7.10 Se tienen identificadas las áreas o departamentos con mayor riesgo de ocurrencia de conductas no éticas.	Se presenta documento oficial titulado Áreas Vulnerables a Riesgos de Corrupción con fecha del 16 de enero 2020. Un ejemplo de lo anterior son los procesos vulnerables “Inscripción en el padrón de proveedores” y “auditorías” de la Subsecretaría de Auditoría de Obra Pública y Programas Sociales.	3
7.11 Se cuenta y aplica un indicador de cumplimiento de los compromisos establecidos en los programas de formación/entrenamiento ético.	En los compromisos de capacitación se establecen sus indicadores de cumplimiento, así como sus resultados. Se tiene el Programa de Evaluación de Integridad , en el cual se enlistan los objetivos y actividades ejecutadas y por ejecutar junto con sus metas y responsables.	3
TOTAL DE PUNTOS		25

Tema 8: Programas para fortalecer la ética pública	Observaciones	Puntos Obtenidos
Normatividad (valor 1 punto)		
8.1 Existe una normatividad/disposición propia que establece la obligación de operar estrategias, programas y acciones para fortalecer la ética pública al interior de la entidad pública.	Sí, a través de los Lineamientos generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de ética en la Administración Pública Estatal , actualizado el 15 de enero de 2020, en su Artículo 11, el cual establece sus atribuciones, específicamente los incisos B, D, I, M y O, los cuales hacen referencia a lo requerido por el indicador. El Reglamento interior del Comité de Ética de la SEFIRC también incluye disposiciones similares. Se tiene además el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno para el Sector Público (MEMICI) , con fecha del 21 de abril 2017, que también obliga a lo solicitado por el indicador.	1
Instrumental (valor 2 puntos)		
8.2 El sistema de promoción laboral establece como criterio de evaluación el comportamiento ético de los servidores públicos.	En el procedimiento Movimientos de Personal de altas, bajas y promociones se cita que el comportamiento ético sea considerado para tal efecto, (punto 6.3.1).	2
8.3 Se realizan estudios sobre el clima laboral que permita identificar el estado anímico de los servidores públicos.	Sí, se presenta el documento Análisis Satisfacción Personal , relativo al clima laboral en la entidad durante los años 2018 y 2019.	2

8.4 Se difunde en la página web de la entidad pública la declaración patrimonial, conflicto de intereses y declaración fiscal de los funcionarios de primer nivel.	Se encuentra publicada la declaración 3 de 3 de la titular de la dependencia correspondiente al 2019, incluso se publicó la declaración 5 de 5 ; sin embargo, no se encuentra de manera pública las declaraciones de los demás funcionarios de primer nivel, incluido a los subsecretarios y directores. Respecto a 2020 no se encuentra la información disponible ya que apenas se va a presentar la declaración fiscal y patrimonial.	0
Resultados (valor 3 puntos)		
8.5 El dictamen de promoción del personal de la entidad pública asigna un puntaje por conducta ética del candidato.	Sí, se presenta la evidencia de los 2 casos que se han presentado desde la implementación de esa característica.	3
8.6 Se difunden internamente los estudios de clima laboral, sus resultados y propuestas de mejora.	Se presenta el documento “Difusión de resultados del clima laboral” en el cual se evidencia que dicha información se encuentra disponible en el Sistema para el Control de Documentos , al cual tiene acceso todo el personal de la SEFIRC.	3
8.7 Se publica el porcentaje de funcionarios de primer nivel que han elaborado su tres de tres y se publican esos documentos en la versión que lo define el marco normativo.	No se encuentra publicado el porcentaje de funcionarios públicos de primer nivel que han presentado y publicado su 3 de 3.	0
TOTAL DE PUNTOS		11

Tema 9: Lecciones Aprendidas	Observaciones	Puntos Obtenidos
Normatividad (valor 1 punto)		
9.1 Existe una normatividad/disposición propia que establece la obligación de documentar de manera sistemática las acciones encaminadas al conocimiento de las conductas éticas, como por ejemplo documentar casos sobre ética acontecidos en la entidad.	En los Lineamientos generales para propiciar la integridad a través de la conformación de los Comités de ética en la Administración Pública Estatal , actualizado el 15 de enero de 2020, en su artículo 11, inciso o, señala que el Comité de Ética debe promover “acciones encaminadas al conocimiento de las conductas éticas”. Se tiene además el Manual de Políticas y Procedimientos para la Operación del Comité de Ética , en el cual se incluye en el apartado 13 el Procedimiento para el Diseño y Aplicación de Casos de Ética.	1
Instrumental (valor 2 puntos)		
9.2 Se cuenta con un registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético.	Se encuentran en la página de la entidad pública, en la sección de ética e integridad, y su evaluación, la evaluación de integridad , el	2

	registro de conductas no éticas y reporte de incidencias . En ellos se citan los casos, denuncias y/o incidencias presentadas tanto en ética como en temas administrativos. Sin embargo, no están analizados o desarrollados a manera de casos de estudio, lo cual se recomienda hacer para los casos con mayor relación al tema de comportamiento ético. Aun así, se otorga el punto pero deberá atenderse recomendación para próxima evaluación.	
9.3 Los servidores públicos pueden capturar/ingresar directa y anónimamente sus casos de ética al registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético.	Se encuentran los casos en la página de la entidad pública, específicamente en un portal de experiencias (se presentan de manera resumida). Se tiene además el documento “ pasos para compartir experiencias ” y “ video para registrar experiencias ”.	2
9.4 Se tiene identificados los principales comportamientos no éticos del personal de la entidad pública.	Sí, se cuentan con reporte de incidencias y otro de las denuncias ciudadanas . También se tiene el Sistema Interno de Registro de Quejas y Denuncias de la SEFIRC , así como registro de denuncias éticas y un reporte de estadísticas de denuncias éticas . En algunos de ellos se citan los principales comportamientos no éticos.	2
Resultados (valor 3 puntos)		
9.5 El registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético puede ser consultado por los servidores públicos para que aprendan de ellos.	Sí, a través del portal Registro de Experiencias de Ética , se guardan de manera anónima y tiene una ventana para las consultas, y se sistematiza cuál ha tenido más vistas.	3
9.6 Se han compartido las experiencias sobre ética pública con otras instituciones	Sí, a través de la Secretaría de Función Pública y la Comisión Permanente de Contralores Públicos a nivel estatal se han organizado eventos conjuntos . Ejemplo, el 27 de septiembre se organizó evento para presentar el Programa Estatal de Integridad, en el cual participaron integrantes de Comités de Ética conformados hasta ese momento en 15 dependencias y 45 entidades. También se han organizados capacitaciones donde, parte de su contenido es compartir experiencias.	3
9.7 Se lleva la estadística sobre cuáles son las experiencias o casos más consultados en el registro de experiencias o casos de referencia del comportamiento ético.	Sí, el portal Registro de Experiencias de Ética cuenta con su estadística y contador de casos compartidos. Al momento, los dos casos más visualizados tienen 35 y 23 vistas, respectivamente.	3
TOTAL DE PUNTOS		16

VI. Anexos

Anexo 1: Índice Ciudadano de la Fortaleza institucional para la Ética Pública (ICIFIEP)

A. Estructura del ICIFIEP

El ICIFIEP está compuesto por nueve temas, cada uno se subdivide en tres Campos: Normativo, Instrumental y Resultados; éstos a su vez se subdivide en 81 indicadores que representan la expresión mínima de la herramienta.

Tabla 7: Estructura del ICIFIEP		
Temas	Campos	Indicadores
1. Código de Ética	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	3
2. Lineamientos de Conducta	Normativa	1
	Instrumental	2
	Resultados	2
3. Unidad responsable de la promoción de la Ética Pública	Normativa	2
	Instrumental	3
	Resultados	2
4. Unidad Responsable de Recepción y Canalización de Dudas y Denuncias	Normativa	2
	Instrumental	2
	Resultados	6
5. Comité de Ética (CE)	Normativa	2
	Instrumental	4
	Resultados	8
6. Incidencia Ciudadana	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	3
7. Estrategias de Promoción y Prevención	Normativa	2
	Instrumental	6
	Resultados	4
8. Programas para fortalecer la Ética Pública	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	4
9. Lecciones Aprendidas	Normativa	1
	Instrumental	4
	Resultados	3
Total de indicadores		81

En cada campo existen uno o varios elementos que deben existir o cumplirse en la entidad evaluada para obtener la valoración asociada. La valoración está sujeta a la presentación de elementos probatorios o evidencias.

B. Respetto de las evidencias

Para el ICIFIEP, en términos generales las evidencias son documentos oficiales en formato físico y/o digital que permiten comprobar el cumplimiento de cada uno de los indicadores que componen los temas del instrumento. Usualmente las evidencias que se requieren se ubican en:

- Leyes
- Reglamentos
- Protocolos documentados
- Manuales
- Guías técnicas
- Instructivos
- Organigramas
- Disposiciones
- Circulares
- Folletos, posters y otro material informativo
- Páginas web y redes sociales con su respectivo contenido

Las características generales que deben tener las evidencias estas se reducen a las siguientes:

- a) Tener una antigüedad máxima de 6 meses.
- b) Toda evidencia debe ser accesible de manera irrestricta y sin necesidad de escritos, solicitudes u otro tipo de requisito de esta naturaleza.
- c) Las evidencias que se encuentren en la página electrónica de la dependencia evaluada deben estar en **datos abiertos**.

Si la evidencia de alguno de los indicadores no corresponde a las facultades de la entidad evaluada o no es posible publicarla, el organismo ciudadano evaluador deberá asignar el puntaje establecido para el mismo, siempre y cuando esto se demuestre que ello no es posible por cuestiones normativas.

Otros criterios que considerar en el análisis de evidencias son los siguientes:

- Algunos indicadores del ICIFIEP miden características que pudieran ubicarse en más de una evidencia las cuales obligatoriamente se deben cumplir, de lo contrario se selecciona la respuesta “No”.
- Si alguna de las temáticas, campos o indicadores parecen no ser susceptibles de evaluarse ya que no “aplican”, por ejemplo, ante la posibilidad de que una dependencia no cuente con una unidad a cargo de la promoción de conductas éticas o una unidad responsable de canalización de las denuncias y resolución de consultas en materia de corrupción, se procede a identificar si alguna de las otras dependencias de la estructura administrativa tiene entre sus funciones atender lo que se solicita, por ejemplo, la Contraloría Interna.

C. Ponderación del valor de los indicadores

El valor de los indicadores del ICIFIEP está diferenciado en puntajes menores para indicadores que describen normas, estructuras y mecanismos que deben existir en las dependencias públicas de manera obligatoria, y puntajes mayores para indicadores que se encaminen a un comportamiento más proactivo y de resultados.

A continuación se describe la cantidad de indicadores por Campo y su valor en puntos, según la cantidad de indicadores que lo conforman:

Tabla 8: Distribución de indicadores por campo y su valor en puntos			
Campos	Valor en puntos de indicador según campo	Cantidad de Indicadores	Puntaje por campo
Normativa	1	13	13
Instrumental	2	33	66
Resultados	3	35	105
TOTALES		81	184

Como se puede observar, la asignación de puntos a cada indicador se da según el Campo en que se encuentre:

- **NORMATIVA:** Es lo mínimo que por ley o normativa deben contener (valor 1 punto).
- **INSTRUMENTAL:** Implica en grado de desarrollo o aplicación a la normativa establecida (valor 2 puntos).
- **RESULTADOS:** Es el logro alcanzado por la instrumentación o aplicación de un lineamiento, mecanismo o estructura para establecer y/o arraigar el comportamiento ético de los servidores públicos y autoridades de la entidad pública (valor 3 puntos).

A razón de tal distribución de valores, el **total de puntos posibles a obtener por la entidad pública es de 184 puntos** distribuidos entre los 81 indicadores.

Para obtener el valor del índice alcanzado por la entidad pública evaluada, se capturan las respuestas “Sí” o “No” en la Tabla de Calificación (hoja Excel).

Cabe aclarar que la fórmula básica para obtener el índice de puntos obtenidos respecto del total de puntos posibles es obtener 100.

$$\text{ICIFIEP} = (\text{TPO} / \text{TPP}) * 100$$

Dónde:

TPO = Total de Puntos Obtenidos

TPP = Total de Puntos Posibles a Obtener

Para más información sobre el ICIFIEP consulte los documentos Descripción General y Manual de Aplicación, ambos disponibles en www.icmaml.org o escriba a informes@icmaml.org o contacto@locallis.org.mx

Anexo 2. Lista de Asistencia

Debido a que la evaluación fue realizada en línea no se tomó una lista de asistencia.

Anexo 3. Fotografías del ejercicio de evaluación.

No se tomaron fotografías debido a que la evaluación fue realizada en línea, pero los documentos que contiene las evidencias de la evaluación se encuentran en: <https://www.sefircoahuila.gob.mx/ciudadanos/icifiep/> y en seguida se presentan dos capturas de pantalla del micrositio.





Tema 1

Tema 2

Tema 3

Tema 4

Tema 5

Tema 6

Tema 7

Tema 8

Tema 9

1. Código de Ética

Normatividad

1.1 - En la entidad pública existe un Código de Ética formalmente aprobado y adoptado que enuncia los principios o valores que rigen la conducta o comportamiento de los servidores públicos de la entidad y el Código cumple con los lineamientos establecidos por el SNA (DOF 12 octubre 2018).

 [Código de Ética POE](#)

Instrumental

1.2 Se difunde el Código de Ética entre todo el personal de la entidad, desde mandos superiores y hasta el personal operativo.

 [Cartas Compromiso](#) |  [Valor del Mes](#)
 [Evidencia - Capacitación Integridad](#) |
 [Código de Ética Web](#)

1.3 Se tiene un procedimiento documentado para revisar/ actualizar el Código de Ética.

 [Código de Ética POE](#) |
 [MPP: Promoción y Seguimiento al PEI](#)

1.4 El Código de Ética se ha revisado/actualizado en los últimos tres años.

 [Código de Ética POE](#) |
 [MPP: Promoción y Seguimiento al PEI](#) |
 [Minuta de Revisión del Código](#)



Para su actualización se consulta a especialistas en el tema.

 [Asesoría de Especialistas](#) |
 [Minuta de Revisión del Código](#)