



# COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES EJERCICIO 2021





**DIRECTORIO**

<b>PRESIDENCIA</b>	<b>M. EN D. CARMEN IVONNE RAMÍREZ GARCÍA</b> <i>DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y PRESIDENTA DEL CEPCI</i>
	<b>LIC. LILIA TAPIA CASTILLO</b> <i>DIRECTORA DE INGRESOS MIGRATORIOS Y PRESIDENTA SUPLENTE DEL CEPCI</i>
<b>SECRETARÍA EJECUTIVA</b>	<b>LIC. MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ ORTEGA</b> <i>SUBDIRECTOR DE ESTRUCTURAS Y NORMATIVIDAD Y SECRETARIO EJECUTIVO DEL CEPC</i>
<b>SECRETARÍA TÉCNICA</b>	<b>LIC. ROCÍO PIÑA YAÑEZ</b> <i>JEFA DE DEPARTAMENTO Y SECRETARIA TÉCNICA</i>
	<b>LIC. FRANCISCO JAVIER AVILÉS</b> <i>JEFE DE DEPARTAMENTO Y SECRETARIO TÉCNICO SUPLENTE</i>
<b>INTEGRANTES DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</b>	<b>LIC. HUGO EDUARDO VADILLO ZURITA</b> <i>TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>DRA. MAYRA PATRICIA MONTOYA MARTIN</b> <i>SUBDIRECTORA DE MEJORA DE LA GESTIÓN Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>
<b>MIEMBROS TEMPORALES ELECTOS</b>	<b>DR. HÉCTOR LEONCIO MARTÍNEZ CASTUERA</b> <i>DIRECTOR GENERAL DE COORDINACIÓN DE OFICINAS DE REPRESENTACIÓN Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>LIC. ANTONIO MOLINA DÍAZ</b> <i>DIRECTOR GENERAL DE CONTROL Y VERIFICACIÓN MIGRATORIA Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>
	<b>LIC. ALEJANDRO TAGLE MARROQUIN</b> <i>SUB COMISIONADO JURÍDICO Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>ING. RAÚL YONATAN ORTIZ PEÑA</b> <i>COORDINADOR DE DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS DE OPERACIÓN MIGRATORIA Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>
	<b>LIC. FÁTIMA GABRIELA RÍOS GONZÁLEZ</b> <i>DIRECTORA DE SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN REGIONAL Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>LIC. SILVIA SALGADO TIRADO</b> <i>DIRECTORA DE REGULACIÓN MIGRATORIA Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>
	<b>LIC. MARÍA GUADALUPE MARTÍNEZ HORTA</b> <i>SUBDIRECTORA DE ARCHIVO Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>LIC. PATRICIA FRAGOSO SÁNCHEZ</b> <i>SUBDIRECTORA DE ENLACE CON DEPENDENCIAS Y ENTIDADES FEDERATIVAS Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>





<b>MIEMBROS TEMPORALES ELECTOS</b>	<b>LIC. AYME RAMÍREZ HERNÁNDEZ</b> <i>JEFA DE DEPARTAMENTO DE TRÁMITE Y ARCHIVO MIGRATORIO Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>LIC. MARTHA ANGÉLICA CONTRERAS GÓMEZ</b> <i>JEFA DE DEPARTAMENTO DE ENLACE OPERATIVO ZONA CENTRO Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>
	<b>C. MARÍA JOSÉ JIMÉNEZ PINEDA</b> <i>AGENTE FEDERAL DE MIGRACIÓN "C" Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>C. JUAN MANUEL GAMINIO BENZ</b> <i>COORDINADOR DE UNIDAD EN ÁREAS DE SERVICIOS MIGRATORIOS Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>
	<b>C. RAÚL ERNESTO GUEVARA TRINIDAD</b> <i>TÉCNICO DE SERVICIOS MIGRATORIOS Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>C. ELIZABETH SÁNCHEZ ÁLVAREZ</b> <i>ANALISTA ESPECIALIZADO EN SERVICIOS MIGRATORIOS Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>
	<b>C. KARLA GUADALUPE SAN JUAN CASAS</b> <i>DICTAMINADOR DE ASUNTOS MIGRATORIOS Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>C. MARCELA PRISCILA LÓPEZ PELAYO</b> <i>ANALISTA ESPECIALIZADO EN SERVICIOS MIGRATORIOS Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>
	<b>C. SILVIA GUADALUPE REYES MERAZ</b> <i>DICTAMINADOR DE ASUNTOS MIGRATORIOS Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL CEPCI</i>
	<b>C. MONSERRAT ABIGAIL CRUZ GARCÍA</b> <i>ASISTENTE DE ÁREAS DE SERVICIOS MIGRATORIOS Y MIEMBRO SUPLENTE DEL CEPCI</i>
<b>ASESORES</b>	<b>LIC. OSCAR XOCHIPA JUÁREZ</b> <i>SUBDIRECTOR DE RELACIONES LABORALES Y REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</i>
	<b>MTRO. OMAR ISRAEL CORTES MONTES DE OCA.</b> <i>SUBDIRECTOR DE NATURALIZACIONES Y RESOLUCIONES DE READMISIÓN Y REPRESENTANTE DE LA OFICINA DEL SUB COMISIONADO JURÍDICO</i>





**ÍNDICE**

<b>ELEMENTO</b>	<b>PÁGINA</b>
<b>DIRECTORIO</b>	<b><u>1</u></b>
<b>ÍNDICE</b>	<b><u>3</u></b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b><u>4</u></b>
<b>I. RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES COMPROMETIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO PAT-2021</b>	<b><u>5</u></b>
<b>II. NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CAPACITADAS EN LAS MATERIAS DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b><u>12</u></b>
<b>III. DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL CEPCI 2021</b>	<b><u>14</u></b>
<b>IV. ASUNTOS QUE FUERON CONCLUIDOS POR MEDIACIÓN ENTRE LAS PARTES</b>	<b><u>14</u></b>
<b>V. NÚMERO DE RECOMENDACIONES EMITIDAS, Y SEGUIMIENTO A LAS MISMAS</b>	<b><u>15</u></b>
<b>VI. CONDUCTAS QUE EL CEPCI DEL INM IDENTIFICÓ COMO RIESGOS ÉTICOS</b>	<b><u>15</u></b>
<b>VII. RESULTADOS DEL SONDEO DE PERCEPCIÓN 2021</b>	<b><u>17</u></b>
<b>VIII. NÚMERO DE PETICIONES CIUDADANAS RECIBIDAS EN EL 2021</b>	<b><u>18</u></b>
<b>IX. BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS PARA FOMENTAR LA INTEGRIDAD</b>	<b><u>19</u></b>
<b>X. ACCIONES DE MEJORA EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN LAS QUE SE DETECTARON CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA O AL CÓDIGO DE CONDUCTA</b>	<b><u>19</u></b>
<b>PROCESO DE RENOVACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN</b>	<b><u>21</u></b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b><u>22</u></b>
<b>GLOSARIO</b>	<b><u>23</u></b>





## PRESENTACIÓN.

Con fundamento en lo establecido en la fracción II del numeral 4, y fracciones I a la X del numeral 42, del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 2020, se presenta el Informe Anual de Actividades 2021 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de Migración (INM).

Por lo anterior, y en observancia a la Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades (IAA 2021), el presente informe se integra por los siguientes puntos:

- I.** Resultados de las actividades comprometidas en el PAT 2021;
- II.** Personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, u otros temas gestionados por el CEPCI;
- III.** Denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de ellas;
- IV.** Asuntos que fueron concluidos por mediación;
- V.** Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas;
- VI.** Conductas que el CEPCI del INM identificó como riesgos éticos;
- VII.** Resultados generales del sondeo de percepción 2021;
- VIII.** Número de peticiones ciudadanas recibidas en el 2021;
- IX.** Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad;
- X.** Acciones de mejora en las Unidades Administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta; y

Estas actividades se realizaron en coadyuvancia con las unidades administrativas del INM, por lo que los resultados alcanzados fueron registrados en tiempo y forma en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), actividades que serán evaluadas por la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Interés (UEPPCI).



**I.- RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES COMPROMETIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO PAT-2021**

**Capacitación, Sensibilización, Asesoría y Consulta.**

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética pública y conflicto de intereses.	Al finalizar el año 2021, al menos 35% de las personas servidoras públicas del INM han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética pública o conflicto de intereses.	Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética acredite al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI	Se difundió a los integrantes del CEPCI, los cursos en temas de La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público, Los conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público, y Súmate al Protocolo, los cuales fueron impartidos por la Secretaría de la Función Pública a través del portal del SICAVISP <sup>1</sup> .	100%
		Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de ética pública y conflicto de intereses.	Se realizaron las gestiones necesarias para que, en coadyuvancia con la Dirección de Capacitación Migratoria, se difundieran los cursos materia de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés, dirigidos a todo el personal del INM, para que participaran en los cursos impartidos por la Secretaría de la Función Pública a través del portal del SICAVISP <sup>2</sup> .	100%

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Las personas servidoras públicas del organismo reciben asesoría y consulta en materia de ética pública, o prevención de conflictos de intereses.	Al menos 80% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflictos de intereses que se presentan al Comité de Ética en el INM son atendidas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles.	Brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflictos de intereses.	Durante el ejercicio 2021, el CEPCI no recibió solicitudes de asesoría ni consultas en materia de ética pública y conflictos de intereses <sup>3</sup> .	100%

<sup>1</sup> Anexo1\_Difusión de cursos\_2021

<sup>2</sup> Anexo2\_Proyección 2020-2024\_Capacitación-Cepci

<sup>3</sup> Anexo3\_1.2.1\_Rep\_Ases\_CII5-IC12\_INM





**I.-RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES COMPROMETIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO PAT-2021**

**Difusión**

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del INM en materia de ética pública y conflicto de intereses.	Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflictos de Intereses, 2021, desarrollado por la UEPPCI, son atendidas por el Comité de Ética del INM dentro de los plazos establecidos.	Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre Ética Pública, Código de Conducta, Ley Federal de Austeridad Republicana, y materias afines.	Se llevó a cabo la difusión de las diferentes campañas enviadas por la Unidad de Ética Pública y Prevención de conflictos de Interés, y se realizó la difusión del material a través de los correos electrónicos institucionales y en el portal de integridad pública del INM <sup>4</sup> .	100%
		Difundir contenidos gráficos o audiovisuales de sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflicto de interés.	Con el apoyo de la Dirección de Comunicación Social, se elaboraron banners informativos sobre el tema de Conflictos de Interés, mismos que fueron difundidos mediante los correos electrónicos del personal del INM. Además, como una acción preventiva, mediante oficio dirigido a todas las unidades administrativas de INM, se envió el "Formato para excusarse de informar al superior jerárquico en un posible conflicto de interés", con el propósito de que todas las áreas cuenten con este instrumento y poder minimizar los riesgos de ocurrencia <sup>5</sup> .	100%
		Realizar una campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta del Ente público e invitar a suscribir la Carta Compromiso.	La Secretaría Ejecutiva del CEPCI estableció acciones de difusión, para que todo el personal del INM conociera y asumiera el compromiso de aplicar el Código de Conducta en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, por lo que, se difundió a través del correo electrónico y mediante oficio, el Código de Conducta (CC), para que conocieran y firmaran la Carta Compromiso. <sup>6</sup>	100%

<sup>4</sup> Anexo4\_Link: <https://www.inm.gob.mx/gobmx/word/index.php/integridad-publica-comite-de-etica/difusion/>

<sup>5</sup> Anexo5\_ Formato para excusarse\_2021

<sup>6</sup> Anexo6\_ Código de Conducta INM y Carta Compromiso2021



**I.-RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES COMPROMETIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO PAT-2021**

**Denuncias**

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética del INM.	Al finalizar el año 2021, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.	Concluir el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2022.	Las denuncias presentadas ante el CEPCI durante el ejercicio 2021, fueron atendidas y registradas en el SSECCOE.	100%
		Atender las denuncias que se reciban en el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.	A través del sistema de denuncias del CEPCI del INM, se recibieron las denuncias presentadas por presuntos actos contrarios a los Códigos de ética y de Conducta, al respecto, durante el 2021 se recibieron 21 denuncias, mismas que fueron atendidas en apego a los protocolos y procedimientos en la materia. Dichas denuncias fueron registradas en el SSECCOE <sup>7</sup> .	100%

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflictos de intereses resueltos por el CEPCI del INM.	Al finalizar el año 2021, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflictos de intereses, resueltas por el CEPCI del INM, han tenido al menos una acción de seguimiento.	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética.	Respecto a las recomendaciones emitidas por el CEPCI, durante el 2021, se emitieron seis recomendación en materia de difusión, sensibilización, y capacitación, por lo que se solicitó a las áreas involucradas, dar cabal cumplimiento a las recomendaciones, invitándolos a que, en el desempeño de sus funciones, se apeguen a los principios, valores y reglas de integridad.	100%

<sup>7</sup> Anexo7\_ Estatus de Denuncias-CEPCI\_2021



**I.-RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES COMPROMETIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO PAT-2021**

**Denuncias**

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflictos de intereses sean presentadas al Comité de Ética del INM por cualquier ciudadano o ciudadana.	Al finalizar el año 2021, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflictos de intereses se presenten al Comité de Ética del INM son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público.	Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para la atención de las peticiones o propuestas que sean presentadas por la ciudadanía.	Durante el 2021, el CEPCI no recibió propuestas ni consultas ciudadanas <sup>8</sup> .	100%

**GESTIÓN**

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética.	Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética.	En cumplimiento a lo establecido por la UEPPCI, se realizaron tres actualizaciones al directorio de los integrantes del CEPCI, las cuales fueron registradas en el SSECCOE. <sup>9</sup>	100%
		Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta.	Durante el 2021, el Secretario Ejecutivo del CEPCI, en coordinación con la Dirección de Comunicación Social, implementó una campaña de difusión del Código de Conducta, para invitar a las personas servidoras públicas del INM, a que conocieran el documento, y firmaran la Carta Compromiso para fortalecer la integridad en el servicio público, y contribuir a la construcción de la nueva ética pública.	100%

<sup>8</sup> Anexo8\_Formulario\_Prop\_Ciud\_INM 2021

<sup>9</sup> Anexo9\_Actualizaciones del Directorio 2021





**I.-RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES COMPROMETIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO PAT-2021**

**GESTIÓN**

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética.	Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI plante durante 2021.	Durante el 2021, el CEPCI atendió las solicitudes de la UEPPCI, para colaborar en la difusión y atención de diversos cuestionarios electrónicos. Al respecto, del 03 al 26 de noviembre, la Secretaría Ejecutiva del CEPCI en coordinación con la Dirección de Comunicación Social, difundió la invitación a todo el personal del INM, para responder el "Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal", cabe señalar que, se presentaron algunas dificultades técnicas para responder dicho cuestionario, sin embargo, el personal participó activamente en el periodo de vigencia del sondeo. <sup>10</sup>	100%

<sup>10</sup> Anexo10\_ Evidencia Sondeo\_ CEPCI-INM 2021





**I.-RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES COMPROMETIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO PAT-2021**

**MEJORA DE PROCESOS**

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.	Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.	Respecto de esta actividad, Durante el ejercicio 2021, el Comité de Ética realizó los siguientes trabajos:  En coordinación con las personas encargadas de dar atención a cada uno de los procesos seleccionados como vulnerables de riesgos éticos, se trabajó con las áreas, para que los validarán y/o realizarán los ajustes necesarios, para conocer los controles existentes o aquellos que se podrían implementar, con el propósito de prevenir o mitigar la frecuencia e impacto de los riesgos éticos considerados.  Finalmente se integró el Formulario 5. 1. 1. Riesgos Éticos INM, mismo que fue registrado en el SSECCOE <sup>11</sup>	100%

<sup>11</sup> AnexoII\_ Formulario 5. 1. 1. Riesgos Éticos e Informe 2021





**I.-RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES COMPROMETIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO PAT-2021**

**MEJORA DE PROCESOS**

Objetivo	Meta	Actividades	Acciones realizadas	Meta alcanzada
Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público.	El Comité de Ética identifica y presenta a la UEPPCI al menos una buena práctica en su actuación durante 2021.	Informar a la UEPPCI sobre las acciones trascendentes realizadas por el Comité de Ética durante 2021, que puedan considerarse como "buena(s) práctica(s)".	La UEPPCI emitió la Convocatoria Buenas Prácticas, en la que este Comité participó realizando el proyecto denominado " <i>Guía Práctica para la identificación y Prevención de Conflictos de Interés</i> ", la cual fue validada por los integrantes del CEPCI, dicho documento, fue difundido al personal del INM, y publicado en el portal de Integridad Pública del CEPCI, con ello se busca fomentar una cultura de transparencia, legalidad, ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés. <sup>12</sup>	100%

<sup>12</sup> Anexo12\_Difusión\_ Guía Práctica para la identificación y Prevención de Conflictos de Interés 2021





**II.- NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CAPACITADAS EN LAS MATERIAS DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTO DE INTERESES**

En este apartado se presentan la cantidad de personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Migración que han sido capacitadas en el presente año 2021, cabe señalar que dichas acciones se han realizado con el apoyo de la Dirección de Capacitación Migratoria.

A continuación se muestra el siguiente cuadro en el que se detallan por mes y tema, el número de capacitados en temas impartidos por la Unidad de ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés.

Cabe precisar que, en dicho informe, se excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INM.

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas <sup>a/</sup> que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética <sup>b/</sup> (CÓDIGO DE ÉTICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INM)	
Enero	0	0	0	29	29
Febrero	2	0	0	199	201
Marzo	0	0	0	84	84
Abril	0	53	0	70	123
Mayo	0	16	0	61	77
Junio	0	45	0	65	110
Julio	0	77	0	83	160
Agosto	0	0	0	86	86
Septiembre	0	17	0	129	146
Octubre	0	37	0	66	103
Noviembre	0	0	0	94	94
Diciembre	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>245</b>	<b>0</b>	<b>966</b>	<b>1213</b>

**\*Anexo propuesto por la UEPPCI**



## II.- NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CAPACITADAS EN LAS MATERIAS DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTO DE INTERESES

En este apartado se presenta la cantidad de integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración que en el presente año 2021 han acreditado los cursos impartidos por la Secretaría de la Función Pública, cabe señalar que dichas acciones se han realizado con el apoyo de la Dirección de Capacitación Migratoria.

Nombre del o de la interante del Comité de Ética	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller				Total
		La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética a/	
Miguel Ángel Hernández Orta	Secretario Ejecutivo	0	0	1	0	1
Lilia Tapia Castillo	Presidenta Suplente	0	0	1	0	1
Rocío Piña Yáñez	Secretaria Ejecutiva Propietaria	0	0	1	0	1
Juan Manuel Gaminio Benz	Integrante Electo	0	1	0	0	1
Marcela Priscila Lopez Pelayo	Integrante Electa	0	1	0	0	1
Maritza Garnica Gonzalez	Integrante Electa	0	1	0	0	1
Antonio Molina Díaz	Integrante Electo	0	0	1	1	2
Esperanza Moreno Avila	Integrante Electa	0	0	0	0	0
Total		0	3	4	1	8

\*Anexo propuesto por la UEPPCI

Es preciso informar que, los integrantes de este órgano colegiado se han capacitado de manera continua en años anteriores, es por ello que en el recuadro solo se muestra a los integrantes que durante el presente año acreditaron los talleres arriba señalados.

### III.- DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL CEPCI DEL INM 2021

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del INM, cuenta con el sistema “formulario de denuncias”, el cual se encuentra disponible dentro del portal de intranet del INM.

Durante el presente año 2021, el CEPCI recibió un total de 20 denuncias, presuntas faltas al Código de Ética y de Conducta del INM, las cuales han sido atendidas puntualmente.

A continuación, en el siguiente recuadro se muestra el total de denuncias presentadas, mismas que se encuentran clasificadas por el principio, valor o regla vulnerada, así como el estatus que presentan al mes de diciembre de 2021.

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 10 de diciembre de 2021			Total [T] = A + B + C	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Archivada (A)	En curso (B)	Concluida con recomendación [C]			
Respeto	10	1	4	15	0	4
Legalidad	1	0	0	1	1	0
Honradez	1	0	0	1	0	0
Integridad	1	0	0	1	0	0
Regla de Desempeño Permanente con Integ	1	0	0	1	1	0
Regla de Trámites y Servicios	1	1	0	2	0	0
Derechos Humanos	2	0	2	4	0	2
Igualdad	1	0	1	2	1	1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

\*Anexo propuesto por la UEPPCI

### IV.- ASUNTOS QUE FUERON CONCLUIDOS POR MEDIACIÓN ENTRE LAS PARTES

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INM, no concluyó ninguna denuncia mediante mediación, en términos del numeral 78 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.



## V.- NÚMERO DE RECOMENDACIONES EMITIDAS, Y SEGUIMIENTO A LAS MISMAS

Durante el 2021, como parte de la atención y conclusión de las denuncias recibidas en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración, se emitieron **07 recomendaciones**, como se muestra en el siguiente recuadro:

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total [T] = C + D + E	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Capacitación o sensibilización [C]	Difusión [D]	Ambas (C y D) [E]		
Respeto	4	0	0	4	4
Igualdad	1	0	0	1	1
Derechos Humanos	2	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

### \*Anexo propuesto por la UEPPCI

Cabe señalar que, con el apoyo de la Dirección de Capacitación Migratoria se dio cabal cumplimiento a las recomendaciones emitidas por este órgano colegiado, con la impartición de cursos de capacitación y sensibilización en temas de: Resolución de problemas y conflictos, Salud laboral y manejo de estrés, Trabajo en equipo, Código de Ética y de Conducta, ética pública, no discriminación, equidad de género, lenguaje incluyente, y comunicación asertiva.

## VI.- CONDUCTAS QUE EL CEPCI DEL INM IDENTIFICÓ COMO RIESGOS ÉTICOS

En el año inmediato anterior 2020, la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Interés (UEPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), estableció en el Tablero de Control la actividad 5. 1. 1. “Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales”, en la que se identificaron los principales procesos sustantivos institucionales que pudieran presentar riesgos de integridad, por lo que se seleccionaron cinco procesos que podrían presentar mayores riesgos.



## VI.- CONDUCTAS QUE EL CEPCI DEL INM IDENTIFICÓ COMO RIESGOS ÉTICOS

Al respecto, en seguimiento a la citada actividad, durante el presente año 2021, se realizaron las siguientes acciones:

- ✚ En el año 2020, los integrantes del CEPCI, identificaron procesos que por su naturaleza presentan un mayor grado de riesgo de integridad, toda vez que estos fueron asociados a dos situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad, ya que en estos se involucran servidores públicos con usuarios de los servicios migratorios.
- ✚ Durante el presente año 2021, el CEPCI dio seguimiento a los riesgos planteados en el ejercicio anterior, por lo que estableció contacto con la Dirección General de Control y Verificación Migratoria, la Dirección de Recursos Financieros y la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales, quienes son las áreas del INM responsables de los procesos considerados como susceptibles de riesgos, por lo que se les solicitó que dichos riesgos fueran revisados, para su validación o en su caso su replanteamiento.

En este sentido, las áreas mencionadas participaron emitiendo los siguientes criterios:

- ✚ La Dirección General de Control y Verificación Migratoria, expuso la necesidad de revisar los riesgos planteados por el CEPCI, ya que consideran que es necesario hacer ajustes, para proponer un riesgo que sea más vulnerable.
- ✚ Por su parte la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales, informó que revisaron los posibles riesgos, y consideraron que los dos riesgos planteados por el CEPCI son posibles, sin embargo, solo considerarán uno.
- ✚ La Dirección de Recursos Financieros, informó que una vez revisados los riesgos que propuso el CEPCI, replantearía uno distinto.

Una vez validados y modificados los procesos de cada área, se planteó dar seguimiento a los controles con los que cada proceso cuenta, para verificar su factibilidad y en su caso validarlos o plantear una propuesta de controles que se consideren pertinentes para mitigarlos.

Por lo anterior, en el año próximo 2022 al reanudarse el diálogo con las áreas correspondientes, se plantearán las sugerencias de mejora de controles y se buscará





establecer el compromiso de implementarlos, mismos que en su momento serán acordados entre el CEPCI y el área responsable.

Dicha actividad fue registrada a través del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética (SSECCOE), la cual será evaluada al cierre del presente año 2021.

## VII.- RESULTADOS DEL SONDEO DE PERCEPCIÓN 2021

En relación a la difusión del “Cuestionario sobre el cumplimiento del Código de Ética, 2021”, es oportuno comunicar que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración, realizó los trabajos de difusión, invitando a todo el personal a participar en el sondeo; sin embargo, se presentaron varios reportes de que el sistema presentaba errores e intermitencias, cabe señalar que, dicha situación se le informó a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (UEPPCI).

Por lo anterior, fue reprogramada la aplicación del cuestionario, sin embargo, el portal de la Secretaría de la Función Pública, continuó presentando intermitencia y errores, por lo que con el apoyo de la Dirección de Comunicación Social, se realizó nuevamente la difusión mediante el correo electrónico institucional, y el personal participó activamente en este cuestionario, aunque no se logró la participación con éxito.

Finalmente, el 6 de diciembre de 2021 la UEPPCI notificó los resultados porcentuales de los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2021, mismos que a continuación se muestran:

	<b>Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...</b>	<b>APF</b>	<b>Sector</b>	<b>INM</b>
Principio	Legalidad	8.77	8.74	8.98
	Honradez	8.74	8.80	8.99
	Lealtad	8.71	8.66	8.86
	Imparcialidad	8.60	8.47	8.81
	Eficiencia	8.80	8.68	8.88
	Economía	8.85	8.74	8.89
	Disciplina	8.79	8.63	8.88
	Profesionalismo	8.83	8.72	8.96
	Objetividad	8.70	8.55	8.89
	Transparencia	8.91	8.81	9.00
	Rendición de cuentas	8.73	8.60	8.82



	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	APF	Sector	INM
	Competencia por mérito	8.38	7.84	7.99
	Eficacia	8.80	8.56	8.89
	Integridad:	8.80	8.61	8.83
	Equidad	8.80	8.54	8.70

## VII.- RESULTADOS DEL SONDEO DE PERCEPCIÓN 2021

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	APF	Sector	INM
Valor	Interés Público	8.86	8.64	8.94
	Respeto	8.95	8.74	8.97
	Respeto a los Derechos Humanos	9.03	8.84	9.03
	Igualdad y no discriminación	8.99	8.79	8.98
	Equidad de género	8.90	8.61	8.85
	Entorno Cultural y Ecológico	8.90	8.65	8.91
	Cooperación	8.55	8.50	8.50
	Liderazgo	8.73	8.54	8.74

Resultados porcentuales de las preguntas sobre el Código de Conducta del INM:

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Código de Conducta	APF	Sector	INM
“Conozco el Código de Conducta...”	8.91	8.88	9.04
“ Es claro y sencillo de entender”	8.99	8.89	9.22
“Me permite saber cómo debo actuar...”	9.07	8.99	9.33

## VIII.- NÚMERO DE PETICIONES CIUDADANAS RECIBIDAS EN EL 2021

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del INM, no recibió ninguna petición ciudadana a lo largo del presente año 2021.



## IX.- BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS PARA FOMENTAR LA INTEGRIDAD

En el mes de mayo 2021, la UEPPCI emitió la Convocatoria de “Buenas Prácticas”, la cual constó de cuatro etapas que comprendían la elección y elaboración del proyecto, Implementación, Informe de resultados y Evaluación. Al respecto, en el mes de junio se inscribió el proyecto denominado “Identificación y Prevención de Conflictos de Interés”, el cual fue validado por la UEPPCI.

Una vez validado el proyecto, el CEPCI elaboró la “*Guía práctica para la identificación y prevención de conflictos de interés*”, que tiene como objetivo la identificación y prevención de los conflictos de interés, así como promover la adopción e implementación de buenas prácticas, con la participación activa de las personas servidoras públicas del INM, coadyuvado al fomento de una cultura de transparencia, legalidad, ética e integridad pública.

En este orden de ideas, se envió dicho documento a todas las unidades administrativas del INM, para que se difundiera, con el propósito de fomentar la ética pública, la identificación y adecuada gestión de los conflictos de intereses, así como contribuir al combate contra la impunidad y la corrupción.

Dicha actividad fue registrada en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética, misma que, al cierre del presente año será evaluada por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

## X.- ACCIONES DE MEJORA EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN LAS QUE SE DETECTARON CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA O AL CÓDIGO DE CONDUCTA

En términos del numeral 44 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, este órgano colegiado realizó las siguientes actividades:

- Con el apoyo de la Dirección de Comunicación Social, de manera periódica se realizaron campañas de difusión, con el propósito de sensibilizar en materia de ética e integridad pública, con acciones que fomenten el comportamiento ético entre las personas servidoras públicas del INM.
- Mediante oficio dirigido a las Oficinas de Representación y las Direcciones Generales, se hizo de su conocimiento el Código de Conducta del INM, y se solicitó que se hiciera su difusión a todo el personal adscrito a las Unidades Administrativas del INM, para





que firmaran la “*Carta Compromiso*”, en la que se manifiesta el compromiso de cumplir y vigilar su plena observancia, y con ello conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación y austeridad durante el desempeño de mi empleo, cargo o comisión en el INM.

- ✚ En cumplimiento a lo señalado en el numeral 12, inciso a) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso y Sexual, publicado en el D.O.F. el 03 de enero de 2020, el cual señala que se deberá emitir un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

Al respecto, mediante oficio dirigido a las Oficinas de Representación y las Direcciones Generales, se hizo de su conocimiento dicho pronunciamiento y se solicitó que una vez que todo del personal adscrito a sus Unidades Administrativas conocieran dicho documento y firmaran el formato “*Carta Compromiso para el Cumplimiento del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual*”, cabe señalar, que se ha tenido una puntual participación por parte de todas las unidades administrativas del INM.

- ✚ En cumplimiento a lo establecido en el artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, mismo que señala las medidas que los servidores públicos deberán adoptar en los casos en los que incurran en actuación bajo conflicto de interés.

Al respecto y, como una acción preventiva para la atención de dichos supuestos, se envió a todas las unidades administrativas del INM el “*Formato para Excusarse e Informar al Superior Jerárquico, cuando considere que en el Ejercicio de sus Funciones, pueda encontrarse en una posible situación de Conflicto de Interés*”, y se solicitó su apoyo, para que dicho formato se hiciera del conocimiento de todas las personas servidoras públicas; con el propósito de contar con mecanismos de prevención y atención que minimice la probabilidad de ocurrencia de estos casos.

Con estas actividades, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INM, instrumenta mecanismos y acciones para el fortalecimiento de la nueva ética en el servicio público.





## PROCESO DE RENOVACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

De conformidad con el Título Segundo, Capítulo III de los Lineamientos para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020, que en su numeral 11 señala lo referente al proceso de renovación, por lo que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración, mediante oficio CEPCI/INM/0077/2021, emitió la convocatoria de renovación, invitando al personal del INM a participar en la renovación, la cual se realizó de acuerdo a las siguientes etapas:

- ✚ Etapa de Nominaciones del 11 al 22 de octubre de 2021.- Se recibieron las propuestas de los candidatos de los niveles de Dirección General; Dirección de Área; Subdirección; Jefatura de Departamento; Enlace, y Operativo
- ✚ Etapa de Difusión de las candidaturas del 01 al 05 de noviembre de 2021.- Las candidaturas fueron difundidas a través del portal de intranet del INM y de los correos electrónicos institucionales de las personas servidoras públicas, con el propósito de que se conocieran a los candidatos.
- ✚ Etapa de Votaciones del 08 al 12 de noviembre de 2021.- Las personas servidoras públicas del INM, emitieron su voto a través portal de intranet del INM, y votaron por un candidato de nivel homólogo.

Concluida la etapa de votaciones, se integraron los resultados para determinar con base en los mismos, a las personas servidoras públicas que fungirán como integrantes electos propietarios y suplentes del CEPCI, en el periodo 2022 -2024.

Finalmente, se notificó a los nuevos integrantes, y se les envió su nombramiento firmado por la Presidenta de este Órgano Colegiado<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Anexo13\_ Nombramientos nuevos integrantes\_2022-2024





## CONCLUSIÓN

Durante el año 2021 el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración, llevó a cabo tres sesiones ordinarias y cinco sesiones extraordinarias, en las que se atendieron puntualmente los acuerdos alcanzados en cada una.

Cabe señalar que, se dio cumplimiento con las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2021, mismas que se registraron en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), y con ello se dio cabal cumplimiento a las actividades establecidas en el tablero para la evaluación anual 2021.

La Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública, emitirá la Cédula Definitiva de Cumplimiento 2021, misma que será publicada en su oportunidad.





## GLOSARIO

- Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.
- Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo
- Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- Instituto / INM:** Instituto Nacional de Migración.
- Persona asesora:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora.
- Persona consejera:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.





**Programa Anual de Trabajo (PAT):**

Es un instrumento de planeación del CEPCI en el cual se plasman los objetivos, metas y actividades que se consideran llevar a cabo en un año calendario, para cumplir con sus funciones sustantivas.

**SSECCOE:**

Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

**UEPPCI:**

Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP.

El presente Informe Anual de Actividades 2021, fue aprobado en la 3ra sesión ordinaria del CEPCI, celebrada el 13 de diciembre de 2021

