



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL CEPCI 2020

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)
I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Indicador	Porcentaje de Servidores Públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo	Las personas servidoras públicas de la Secretaría de Turismo y de sus órganos administrativos desconcentrados, reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, y/o prevención de conflictos de intereses, y/o igualdad de género, violencia de género, y/o prevención de la discriminación u Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 20% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Turismo y de sus órganos Administrativos Desconcentrados han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, y/o prevención de conflictos de intereses, y/o igualdad de género, violencia de género, y/o prevención de la discriminación u Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
1.1.1	Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	02/03/2020	30/06/2020	Constancia o captura de pantalla de que el curso fue acreditado.	<i>Que la UEIPPCI no genere conocimiento sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio"</i>
1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas de la Secretaría de Turismo y de sus órganos administrativos desconcentrados participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.	02/04/2020	30/09/2020	Lista de asistencia de manera obligatoria. Fotos y material de la sesión, de manera opcional.	<i>Que la Unidad de Género no cuente con presupuesto para contratar cursos de capacitación o que los organismos que ponen a disposición de las dependencias</i>

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.				
Objetivo	Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.				
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.				
1.2.1	Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	02/03/2020	30/09/2020	Imagen del sitio o correo electrónico de las gestiones realizadas.	Que la UEIPPCI no apoye con personal para impartir capacitación a
1.2.2	Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al	03/02/2020	26/06/2020	Imagen del sitio o correo electrónico de las gestiones realizadas.	Que la Dirección de Recursos Humanos no cuente recursos para incorporar



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)

II) DIFUSIÓN.

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.
Objetivo	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Turismo y de sus Órganos Administrativos Desconcentrados en materia de ética e integridad pública, y/o prevención de conflictos de intereses, y/o igualdad de género, violencia de género, y/o prevención de la discriminación u Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Meta	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
2.1.1	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	03/02/2020	30/10/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Que la UEIPPCI no genere conocimiento sobre la "Nueva Ética Pública"
2.1.2	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización en materia de ética e integridad pública, y/o prevención de conflictos de intereses, y/o igualdad de género, violencia de género, y/o prevención de la discriminación u Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	03/02/2020	30/10/2020		Que la DGTIC tenga problemas con la red y no se puedan enviar correos masivos, que no contemos con apoyo de la DGCS para generar contenidos gráficos.
2.1.3	Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	03/02/2020	30/10/2020		Que la DGTIC tenga problemas con la red y no se puedan enviar correos masivos
2.1.4	Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	21/01/2020	30/10/2020		Que la DGTIC tenga problemas con la red y no se puedan enviar correos masivos

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)
III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de la Secretaría de Turismo y de sus Órganos Administrativos Desconcentrados.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 90% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
3.1.1	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado.	01/01/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	<i>Que los miembros del subcomité no se puedan reunir para atender la</i>
3.1.2	Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	02/03/2020	27/11/2020	Documento incorporado en el SSECCOE.	<i>miembros del CEPCI no autoricen la actualización del Protocolo para la Atención de</i>

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.
Objetivo	Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
3.2.1	Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	03/02/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	<i>Que la Secretaría Ejecutiva del CEPCI no genere el folio de la denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual.</i>

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.
Objetivo	Que la presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
3.3.1	Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	01/01/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	<i>Que las personas asesoras no estén capacitadas para atender a las presuntas víctimas de actos de discriminación.</i>

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)
IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.
Meta	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
4.1.1	Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	17/02/2020	31/10/2020	Reporte de directorio del CEPCI del SSECCOE.	<i>Que la plataforma SSECCOE no funcione</i>
4.1.2	Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	03/02/2020	31/12/2020	Reporte de sesiones y actas del SSECCOE.	<i>Que alguno de los miembros del CEPCI se encuentre comisionado o de incapacidad.</i>
4.1.3	Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de la Secretaría de Turismo y de sus Órganos Administrativos Desconcentrados a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	03/02/2020	11/12/2020	Base de datos de respuestas a cuestionario electrónico.	<i>Que la UEIPPCI no habilite la liga para realizar el cuestionario, o no proporcione infografías.</i>
4.1.4	Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	03/02/2020	31/12/2020	Reportes de documentos, y de sesiones y actas del SSECCOE.	<i>Que la plataforma SSECCOE no funcione</i>

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)
IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.
Objetivo	Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.
Meta	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
4. 2. 1	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020	03/02/2020	18/12/2020	Reporte de denuncias del SSECCOE.	<i>Que la Secretaría Ejecutiva del CEPCI no lleve a cabo ninguna acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones</i>

Indicador	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta.
Objetivo	Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.
Meta	Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
4.3.1	Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.	03/02/2020	04/12/2020	Lista de asistencia a eventos, talleres o capacitación. Memoria fotográfica.	<i>Que los Titulares de las Unidades Administrativas y Organos Administrativos Desconcentrados</i>
4.3.2	Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.	03/02/2020	04/12/2020	Base de datos.	<i>Que no impacte la campaña de difusión del CEPCI para comprometer a las personas</i>

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)

V) MEJORA DE PROCESOS.

Indicador	Indicador de eficacia en la comunicación de riesgos específicos de integridad.
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos de la Secretaría de Turismo y de sus Órganos Administrativos Desconcentrados.
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
5.1.1	Identificar en la normatividad específica de la Secretaría de Turismo y de sus Órganos Administrativos Desconcentrados cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	06/04/2020	28/08/2020	Documento aprobado por el CEPCI.	<i>Que debido a la reestructura de la dependencia no se logre determinar los 5 procesos con riesgos a la integridad.</i>

PROGRAMA DE TRABAJO 2020

METAS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
Capacitar y sensibilizar en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación a los servidores públicos de la Sector.	Servidores Públicos capacitados	184
Difusión de información en materia de ética integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación a los servidores públicos de la Sector.	Campaña	50
Atención de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés, hostigamiento sexual o acoso sexual y/o laboral discriminación y/o violencia laboral	Denuncias presentadas	ND
Gestión "Operación del Comité De Ética y de Prevención de Conflictos de Interés"	Reportes del SSECCOE	ND
Mejora de Procesos	Documento aprobado por el CEPCI	1

PROGRAMA DE TRABAJO 2020

METAS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD 2019	CANTIDAD 2020
Capacitar y sensibilizar en materia de ética y prevención de conflictos de interés a los servidores públicos de la Sectur	Servidores Públicos capacitados	383	184
Difusión de información en materia de ética y prevención de conflictos de interés	Campaña	168	50
Atención de Denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés	Denuncias presentadas	0	ND
Atención de denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual	Denuncias presentadas	0	ND
Atención de denuncias por discriminación.	Denuncias presentadas	0	ND
Actualización y difusión de las Bases de Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y el Código de Conducta de los servidores públicos de la Sectur y otros documentos normativos en materia de ética y prevención de conflictos de interés	Documento	4	4
Actividades del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI	Cuestionario	1	1

PROGRAMA DE TRABAJO 2020

INDICADORES	DEFINICIÓN	MÉTODO DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA
Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año.	Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia/ Cantidad de servidores públicos planeados para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia *100	Porcentaje
Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	Número de acciones de difusión efectuadas/ Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia *100	Porcentaje
Indicador general de eficacia en la atención de denuncias	Es el porcentaje de denuncias que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, dentro de los plazos establecidos en el año	Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido/ número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año *100	Porcentaje
Indicador general de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral	Indica el porcentaje de denuncias en materia de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Número de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el CEPCI en el año de referencia/ número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son presentadas ante el CEPCI en el año de referencia *100	Porcentaje
Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual	Es el porcentaje de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido / Número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual recibidas durante el año *100	Porcentaje

PROGRAMA DE TRABAJO 2020

INDICADORES ¹	DEFINICIÓN	MÉTODO DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo, respecto al grado en que estos someten su actuación a lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones, y sólo hacen lo que las normas les confieren.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Legalidad (preg.15) /Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.	Puntos Escala de 0 a 10
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de liderazgo	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo, respecto al grado en que los mismos consideran que ellos mismos o sus compañeros son líderes y ejemplo en el cumplimiento y promoción de la ética en el servicio público.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Liderazgo (preg. 28) /Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética.	Puntos Escala de 0 a 10
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Eficiencia.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo, respecto al grado en que los mismos evitan desperdiciar y gastar injustificadamente los recursos humanos, materiales y financieros que la institución les brinda para el desarrollo de sus actividades, y procuran alcanzar las metas institucionales, a través del uso responsable y racional de los recursos públicos	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Eficiencia (preg.19) /Total de Servidores Públicos que respondieron el Cuestionario del Código de Ética.	Puntos Escala de 0 a 10

1. Indicadores establecidos por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, mismos que pueden ser modificados durante el 2020