

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

**INFORME ANUAL DE
ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE
ÉTICA DE IMPRESORA Y
ENCUADERNADORA
PROGRESO, S.A. DE C.V.**



IEPSA
IMPRESORA Y ENCUADERNADORA
PROGRESO

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

1.- INTEGRANTES



IEPSA
IMPRESORA Y ENCUADERNADORA
PROGRESO







INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Integrantes del Comité de Ética de Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V.

PRESIDENCIA

C.P. María del Socorro Laguna Brindis

Presidenta Propietaria

Titular de la Gerencia de Operación, Administración
y Finanzas

SECRETARIADO

Lcda. Brenda Delgado Alvarez

Secretaria Ejecutiva

Titular de la Jefatura del Departamento de Asuntos
Jurídicos

Lcda. Maricela Silva Rivera

Secretaria Técnica

Subjefa del Departamento de Asuntos Jurídicos

PERSONAS ELECTAS

Lcdo. Arturo Muñoz Soto

Propietario Nivel Gerencial

Titular de la Gerencia Comercial

Lcda. Liliana Paola Ramirez Herrera

Propietaria Nivel Subgerencial

Titular de la Subgerencia de Adquisiciones y
Contratación de Servicios

Lcdo. Juan Carlos Camacho Tufiño

Propietario Nivel Coordinación

Titular de la Coordinación de Innovación y Calidad

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Lcdo. Ramón Alvarado Zamora
Propietario Nivel Jefatura de Departamento
Titular de la Jefatura del Departamento de
Cobranza y Organización Documental

C. José Manuel Burgos Gómez
Propietario Nivel Operativo
Analista especializado

Lcda. Yutxil García Jiménez
Propietaria Nivel Operativo
Analista

PERSONAS ASESORAS

Lcdo. Héctor Ignacio Mejía Alvarado
Titular del Órgano Interno de Control en Impresora y
Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V.

Lcda. Elsa Lobato Galván
Titular de la Jefatura del Departamento de Recursos
Humanos

C. María del Carmen Segundo Carmona
Consejera
Supervisora

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

2.- INFORME



IEPSA
IMPRESORA Y ENCUADERNADORA
PROGRESO

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Con fundamento en el Título Segundo, Capítulo I, numeral 4, fracción II, y Título Cuarto, Capítulo I, numeral 42 de los "Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética", publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020, se emite el presente Informe Anual de Actividades correspondiente al año 2021, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el Programa Anual de Trabajo, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.

I) CAPACITACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, ASESORÍA Y CONSULTA.				
Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.			
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética pública y conflicto de intereses.			
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 35% de las personas servidoras públicas de IEPSA han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética pública o conflicto de intereses.			
Clave actividad	Actividad	RESULTADO	CUMPLIMIENTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
1.1.1	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 enviaron 37 correos electrónicos invitando a las personas servidoras públicas integrantes del CE, así como a todas las personas servidoras públicas de la Entidad a tomar los cursos sugeridos por la UEPPCI denominado "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público", "La integridad en el servicio público –transformando los Comités de Ética en la Administración Pública Federal" y "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" impartido por la Secretaría de la Función Pública, obteniendo un total de 216 constancias en estos tres cursos.	100%	1.- Correos electrónico de las gestiones realizadas. 2.- Constancias. ANEXO I

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

1.1.2	<p>Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de ética pública y conflicto de intereses.</p>	<p>Se invitó a todas las personas servidoras públicas de la entidad a tomar por lo menos un curso referente a los temas de ética, para ello se les enviaron 42 correos electrónicos con los nombres de los cursos y las fechas de inscripción, entre los cuales se encuentra:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público 2) La integridad en el servicio público –transformando los Comités de Ética en la Administración Pública Federal 3) Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público 4) El derecho a la igualdad y la no discriminación de la población afroamericana 5) El ABC de la igualdad y no discriminación 6) Claves para la atención pública sin discriminación 7) Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio 8) Súmate al protocolo 9) ¿Cómo promover la inclusión y la no discriminación en la escuela? 10) Las medidas para la igualdad en el en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 11) Inclusión y discapacidad 12) Migración y xenophobia 13) Principios de la educación inclusiva <p>Obteniendo un total 274 constancias en el año 2021.</p>	100%	<p>1.- Correos electrónicos de las gestiones realizadas. 2.- Constancias.</p> <p style="text-align: center;">ANEXO II</p>
--------------	---	---	------	--

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Indicador	Indicador de eficacia en la atención a solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses.			
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben asesoría y consulta en materia de ética pública, o prevención de conflictos de intereses.			
Meta	Al menos 80% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses que se presentan al Comité de Ética en IEPSA son atendidas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles.			
Clave actividad	Actividad	RESULTADO	CUMPLI- MIENTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
1.2.1	Brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflicto de intereses.	Únicamente se solicitaron dos orientaciones internas en materia de ética pública, las cuales fueron atendidas en tiempo y forma.	100%	1.- Registro del SSECCOE. 2.- Formato. ANEXO III

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

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 IEPSA en materia de ética pública y conflicto de intereses.			
Meta	Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses, 2021, desarrollado por la UEPPCI, son atendidas por el Comité de Ética de IEPSA dentro de los plazos establecidos.			
Clave actividad	Actividad	RESULTADO	CUMPLIMIENTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
2.1.1	Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre Ética Pública, Código de Conducta, Ley Federal de Austeridad Republicana, y materias afines.	El CE generó material propio para difundir información relacionada con estos temas, asimismo realizó la difusión de todos los materiales proporcionados por la UEPPCI.	100%	1.- Correos electrónicos de difusión. 2.- Imágenes de la difusión. ANEXO IV
2.1.2	Difundir contenidos gráficos o audiovisuales de sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflicto de interés.	El CE generó material propio para difundir información relacionada con el tema de conflictos de intereses, asimismo realizó la difusión de todos los materiales proporcionados por la UEPPCI.	100%	1.- Correos electrónicos de difusión. ANEXO V
2.1.3	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.	El CE realizó una amplia campaña respecto de la difusión del Código de Conducta, en la que se dio a conocer su contenido e invitó a suscribir la carta compromiso.	100%	1.- Correos electrónicos de difusión. 2.- Fotografías. 3.- Cartas Compromisos ANEXO VI

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

III) DENUNCIAS				
Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.			
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética de IEPESA.			
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.			
Clave actividad	Actividad	RESULTADO	CUMPLI-MIENTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
3.1.1	Concluir el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2021.	Durante el ejercicio 2021 el CE no recibió ninguna denuncia.	100%	No aplica.
3.1.2	Atender las denuncias que se reciban en el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.	Durante el ejercicio 2021 el CE no recibió ninguna denuncia.	100%	No aplica.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Indicador	Indicador de seguimiento a recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública y conflictos de interés			
Objetivo	Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses resueltas por el CEPCI de IEPSA.			
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses, resueltas por el CEPCI de IEPSA, han tenido al menos una acción de seguimiento.			
Clave actividad	Actividad	RESULTADO	CUMPLIMIENTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
3. 2. 1	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética	Durante el ejercicio 2021 no se dio seguimiento a ninguna recomendación toda vez que el CE de no recibió ninguna denuncia.	100%	No aplica.

Indicador	Indicador de atención a peticiones o propuestas ciudadanas en materia de ética pública y conflictos de intereses.			
Objetivo	Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses sean presentadas al Comité de Ética de IEPSA por cualquier ciudadano o ciudadana.			
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses se presenten al Comité de Ética de IEPSA son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público.			
Clave actividad	Actividad	RESULTADO	CUMPLIMIENTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
3. 3. 1	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 ejercicio 2021 el CE no recibió ninguna petición o propuesta por parte de la ciudadana en materia de ética pública y conflicto de intereses.	100%	No aplica.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

IV) GESTIÓN				
Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética.			
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, 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 Comité de Ética.			
Clave actividad	Actividad	RESULTADO	CUMPLIMIENTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
4.1.1	Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética.	Se realizaron las 3 actualizaciones del Directorio en tiempo y forma.	100%	1.- Reporte de directorio del CE del SSECCOE.
4.1.2	Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta.	En el año 2021, se informó a las personas servidoras públicas sobre la emisión del Código de Conducta, invitándolos a rendir protesta de cumplirlo.	100%	1.-Registro en el SSECCOE.
4.1.3	Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI planteó durante 2021.	Se respondieron todas las consultas y cuestionarios electrónicos la UEPPCI remitió, asimismo se realizaron las acciones necesarias para invitar al personal de IEPSA a responder los cuestionarios electrónicos.	100%	1.- Reporte de personas que atendieron las consultas electrónicas. (SSECCOE)

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

V) MEJORA DE PROCESOS.

Indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.			
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.			
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.			
Clave actividad	Actividad	RESULTADO	CUMPLIMIENTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
5. 1. 1	Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.	Se trabajó con las Unidades Administrativas sobre las consideraciones de los riesgos éticos de IEPSA, impulsando las medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.	100 %	1.- Formato de "Riesgos Éticos". 2.- Registro en el SSECCOE. ANEXO VII

Indicador	Indicador de presentación de propuestas de buenas prácticas en materia de ética pública y conflicto de intereses.			
Objetivo	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.			
Meta	El Comité de Ética identifica y presenta a la UEPPCI al menos una buena práctica en su actuación durante 2021.			
Clave actividad	Actividad	RESULTADO	CUMPLIMIENTO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
5. 2. 1	Informar a la UEPPCI sobre las acciones trascendentes realizadas por el Comité de Ética durante 2021, que puedan considerarse como "buena(s) práctica(s)".	El CE determinó como buena práctica la emisión de un Decálogo de integridad, el cual fue difundido ampliamente entre todos los servidores públicos de IEPSA, mismo que se cargó al SSECCOE en tiempo y forma.	100%	1.- Formato 3 de buenas prácticas. ANEXO VIII

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

- II. El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias, tengan por objetivo el fortalecimiento de la misión y visión institucionales.

Se realizó una difusión intensiva para que las personas servidoras públicas de Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V., tomaran cursos en línea relacionados con los temas de ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual, discriminación y corrupción, así como demás temas relacionados con la ética pública.

De lo anterior se obtuvieron 274 constancias, lo cual se acredita con las constancias emitidas a las personas servidoras públicas, tal y como a continuación se muestra:

CURSOS	No. DE CAPACITADOS
Nueva ética e integridad en el servicio público	12
Los conflictos de interés en el ejercicio del servicio público	199
La integridad en el servicio público "transformando los Comités de Ética en la Administración Pública Federal"	4
Súmate al Protocolo	15
El derecho a la igualdad y la no discriminación de la población afroamericana	9
El ABC de la igualdad y no discriminación	20
Claves para la atención pública sin discriminación	5
Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio	1
¿Cómo promover la inclusión y la no discriminación en la escuela?	2
Las medidas para la igualdad en el en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	4
Inclusión y discapacidad	1
Migración y xenophobia	1
Principios de la educación inclusiva	1
TOTAL	274

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

En este sentido, las personas servidoras públicas de IEPSA que no forman parte del CE y que acreditaron algún curso fueron 234, razón por la cual se presenta el cuadro de constancias obtenidas por mes:

Número de personas servidoras públicas de Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2021

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas ^{a/} 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 ^{b/}	
Enero	0	2	0	0	2
Febrero	0	0	0	0	0
Marzo	3	2	0	0	5
Abril	0	4	0	0	4
Mayo	0	1	0	0	1
Junio	0	6	0	0	6
Julio	2	29	0	17	48
Agosto	1	119	0	7	127
Septiembre	4	26	0	0	30
Octubre	0	0	0	0	0
Noviembre	0	0	3	8	11
Diciembre	0	0	0	0	0
Total	10	189	3	32	234

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética Pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de IEPSA

Asimismo, se muestra un comparativo de las personas servidoras públicas que se han capacitado en el periodo 2019 al 2021.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Número de personas servidoras públicas de Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. que acreditaron cursos relacionados con la materia de Ética Pública, 2019-2021.

Año	Número de personas servidoras públicas ^{a/} que acreditaron cursos sobre:				Total
	Temas de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Temas de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Temas de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros temas vinculados a la promoción de la Ética Pública ^{b/}	
2019	0	0	0	76	76
2020	11	17	13	16	57
2021	10	189	3	32	234
Acumulado	21	206	16	124	366

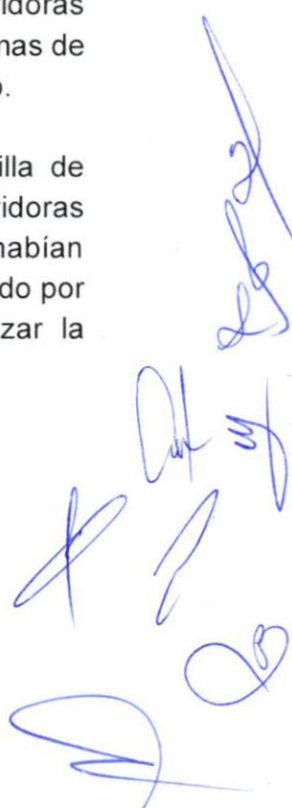
a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética Pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de IEPSA

Respecto de las personas integrantes del CE de IEPSA, obtuvieron un total de 40 constancias, no obstante, en el cuadro que a continuación se presenta, únicamente contiene un puntaje total de 31, ello en razón a que varias personas servidoras públicas acreditaron diversos cursos impartidos o gestionados por el CE en temas de ética y el formato de llenado solo permite establecer si realizaron o no el curso.

Es de precisar que, debido a que IEPSA cuenta con una reducida plantilla de personal, en la renovación de integrantes del CE, algunas personas servidoras públicas repiten cargo, razón por la cual la mayoría de los integrantes ya habían acreditado los cursos en el ejercicio 2020, por lo que de acuerdo a lo establecido por la propia Unidad de Ética, se consideró no ser necesario volver a realizar la acreditación de dichos cursos.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Integrantes del Comité de Ética en Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2021

Nombre del o de la integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller				Total
		La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	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)}	
Laguna Brindis María del Socorro	Presidenta Propietaria	0	0	0	1	1
Laguna García Erica Liliana	Presidenta Suplente	0	0	0	0	0
Delgado Alvarez Brenda	Secretaría Ejecutiva Propietaria	0	0	0	0	0
Díaz Trejo Brenda Suheil	Secretaría Ejecutiva Suplente	0	0	0	0	0
Silva Rivera Marcela	Secretaría Técnica Propietaria	0	0	0	1	1
García Márquez Nancy	Secretaría Técnica Suplente	1	1	1	1	4
Muniz Soto Arturo	Integrante Electo Propietario	0	0	0	0	0
Pérez Serafín Lidia	Integrante Electa Suplente	0	0	0	1	1
Ramírez Herrera Lilian	Integrante Electa Propietaria	0	1	1	0	2
Argumedo Aguilar José	Integrante Electo Suplente	0	1	1	1	3
Camacho Tufiño Juan Carlos	Integrante Electo Propietario	0	0	0	1	1
Hernández Ramírez Raúl Eduardo	Integrante Electo Suplente	0	0	0	0	0
Alvarado Zamora Ramón	Integrante Electo Propietario	0	0	1	0	1
Mendoza Ortiz Javier Guadalupe	Integrante Electo Suplente	0	0	1	1	2
Burgos Gómez José Manuel	Integrante Electo Propietario	0	0	0	0	0
Santiago García Yolanda	Integrante Electa Suplente	0	1	0	1	2
García Jiménez Yutxil	Integrante Electa Propietaria	0	1	0	0	1
Romero López José de Jesús	Integrante Electo Suplente	0	1	1	0	2
Mejía Alvarado Héctor Ignacio	Asesor Propietario OIC	1	1	1	0	3
Liceaga Valdés Katina	Asesora Suplente OIC	0	0	1	0	1
Herrero Cerdio Omar	Asesor Suplente OIC	0	0	1	0	1
Robles García Ignacio Israel	Asesor Suplente OIC	0	0	1	0	1
Lobato Galván Elsa	Asesor RRHH	0	0	0	1	1
Segundo Carmona María del Carmen	Asesor Discriminación	0	1	1	1	3
Total		2	8	11	10	31

a) Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de IEPESA

Por lo anterior expuesto, se realizó un comparativo, en donde se detallan los cursos acreditados por los integrantes del CE en los diferentes ejercicios.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Número de integrantes del Comité de Ética en Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública, 2019-2021.

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos: ^{a/}				Total
	En materia de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	En materia de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	En materia de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Cursos o talleres en otros temas relacionados con la Ética Pública ^{b/}	
2019	0	0	0	18	18
2020	12	16	16	15	59
2021	1	8	12	10	31
Acumulado	13	24	28	43	108

a/ En los diferentes años puede corresponder a la(s) misma(s) persona(s).

b/Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de IEPSA

III. Informar el número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas.

Durante el ejercicio 2021, el CE de IEPSA no recibió denuncia alguna, razón por la cual el informe se presenta en 0 (cero), tal y como se expresa en la tabla siguiente:

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 27/12/2021

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al XX 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)			
Legalidad						
Honradez						
Lealtad						
...						
Equidad						
Interés Público						
Respeto						
...						
Liderazgo						
Actuación pública						
Información pública						
...						
Comportamiento Digno						
Total	0	0	0	0	0	0

Fuente: Comité de Ética de IEPSA

IV. El número de asuntos sometidos a mediación y los que fueron concluidos por este medio.

Durante el ejercicio 2021, no se sometieron a mediación ningún asunto, razón por la cual el informe se presenta en 0 (cero).

V. El número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.

Durante el ejercicio 2021 el CE no recibió denuncias por lo que no se emitieron recomendaciones por ende no se dio ningún seguimiento, tal y como se expresa en la tabla siguiente:

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

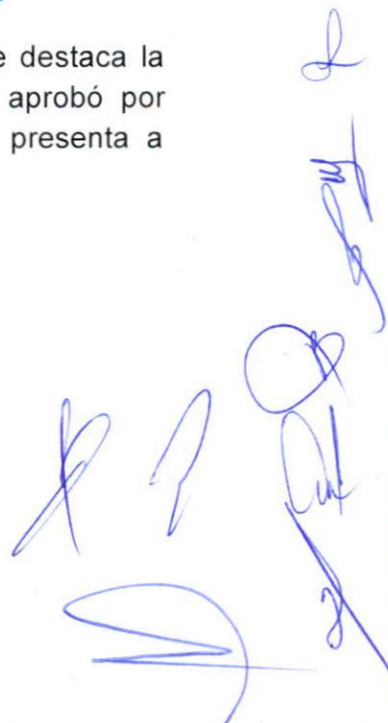
Número de denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento, 2021

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]		
Legalidad					
Honradez					
Lealtad					
Imparcialidad					
Eficiencia					
Economía					
Disciplina					
Profesionalismo					
Objetividad					
Transparencia					
Rendición de cuentas					
Competencia por mérito					
Eficacia					
Integridad					
Equidad					
Actuación pública					
Información pública					
...					
Comportamiento Digno					
Total	0	0	0	0	0

Fuente: Comité de Ética de IEPSA

VI. Las conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.

El CE de IEPSA, realizó diversas reuniones de trabajo, en la que se destaca la celebrada el 29 de septiembre del 2021, a través de la cual, se aprobó por unanimidad de votos el Informe de riesgos éticos, mismo que se presenta a continuación:





INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



INFORME DE RIESGOS ÉTICOS

Antecedentes:

De conformidad con el acuerdo No. SE/03-20/04, tomado en la Tercera Sesión Extraordinaria del CEPCI de IEPSA del año 2020, mediante el cual se aprobó por unanimidad de votos, las cuatro normas sustantivas de la Entidad que presentan mayor riesgo de integridad que a continuación se enuncian:

Proceso	Riesgos	Justificación	Principios o valores que se pueden vulnerar
Manual de Procedimientos. Líneas de Apoyo. P-PR-03	1.- Favorecer a un proveedor, teniendo por satisfechos ciertos requisitos.	Podría ocurrir que por algún interés personal se elija a un determinado proveedor de servicios de maquila aun y cuando no cubra los requisitos establecidos en la normatividad aplicable.	Principios constitucionales: 1. Honradez 2. Legalidad 3. Lealtad 4. Imparcialidad Principios legales: 1. Profesionalismo 2. Disciplina 3. Transparencia 4. Objetividad 5. Rendición de cuentas
	2.- Tener beneficios personales en la designación de un proveedor.	La persona servidora pública que asigna las líneas de apoyo, puede llegar a obtener un beneficio adicional en dicha asignación, como lo son dadas, compensaciones, obsequios o regalos.	Principios constitucionales: 1. Honradez 2. Legalidad 3. Lealtad 4. Imparcialidad Principios legales: 1. Profesionalismo 2. Disciplina 3. Transparencia 4. Objetividad 5. Rendición de cuentas 6. Equidad
Manual de procedimientos. Cobranza. P-CN-09	1. Se realice el cobro de facturas en plazos distintos a los establecidos en contrato a cambio de algún beneficio.	Podría ocurrir este supuesto cuando se ofrece algunas dadas, compensaciones, obsequios o regalo a la instancia (cliente) para que puedan liberar el pago correspondiente.	Principios constitucionales: 1. Honradez Principios legales: 1. Profesionalismo 2. Disciplina 3. Transparencia 4. Objetividad 5. Rendición de cuenta

San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx





INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



	2. No se cobren penalizaciones o intereses financieros, según corresponda, ante la falta de pago de alguna instancia (cliente).	Podría configurarse cuando existan retrasos en el pago de las facturas sin embargo, no se aplican las cláusulas del contrato por algún interés personal.	Principios constitucionales: 1. Legalidad 2. Honradez 3. Imparcialidad Principios legales: 1. Profesionalismo 2. Disciplina 3. Transparencia 4. Objetividad 5. Rendición de cuentas 6. Economía
Manual de procedimientos. Almacén e inventarios. P-AL-01	1. Los materiales se reciben con la calidad inadecuada.	Podría ocurrir este supuesto cuando se compró algún material con ciertas características, sin embargo al momento de recibirlos en el almacén de la entidad, dicho producto es de menor calidad al contratado y la persona servidora pública que se encarga del almacenaje no hace dicha observación, aceptando el producto deficiente.	Principios constitucionales: 1. Honradez 2. Lealtad 3. Eficiencia Principios legales: 1. Economía 2. Profesionalismo 3. Disciplina 4. Transparencia 5. Rendición de cuentas
	2. Los materiales se reciben con cantidades distintas a las solicitadas.	Podría configurarse cuando se solicita una cantidad determinada de material, sin embargo al momento de recibir el producto, la cantidad es menor al requerido y la persona servidora pública que se encarga de su recepción omite comunicarlo anteponiendo algún interés particular.	Principios constitucionales: 1. Honradez 2. Lealtad 3. Eficiencia Principios legales: 1. Economía 2. Profesionalismo 3. Disciplina 4. Transparencia 5. Rendición de cuentas
Manual de procedimientos. Reclutamiento y selección de personal. P-RH-01.	1. Ser imparciales en la selección de personal de nuevo ingreso.	Este supuesto podría ocurrir cuando no se dé un trato igualitario a todos los participantes o cuando la persona servidora pública que selecciona al nuevo personal, ocupa su puesto, cargo o comisión para elegir a quien se quedará con la vacante, o bien, si las convocatorias no se publican en lugares visibles o medios públicos que permitan la libre participación.	Principios constitucionales: 1. Imparcialidad 2. Honradez Principios legales: 1. Profesionalismo 2. Disciplina 3. Transparencia Valores: 1. Igualdad y no discriminación 2. Equidad de género

San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Itzapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

	<p>2. Riesgo de equidad de género/igualdad y no discriminación</p>	<p>Podría configurarse si el titular del área contratante señala la preferencia sexual del candidato, excluyendo sin motivo aparente un determinado género.</p>	<p>Principios constitucionales: 1. Imparcialidad</p> <p>Principios legales: 1. Profesionalismo 2. Disciplina 3. Transparencia</p> <p>Valores: 1. Igualdad y no discriminación 2. Equidad de género</p>
--	--	---	--

En fecha 07 de junio del 2021, fue emitida por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la "Guía para implementar medidas para prevenir o mitigar riesgos de integridad en los procesos institucionales", en la cual se establecen las indicaciones para desarrollar el proyecto de riesgos éticos.

Con fecha 28 de junio de 2021, a través de oficio GOAF/083/2021, la Presidenta del Comité de Ética, solicitó a los titulares de las áreas que contaban con normatividad susceptible de riesgos éticos, confirmaran si estaban de acuerdo en los riesgos éticos acordados o en su caso, complementarían, realizarían ajustes o modificarían los riesgos éticos propuestos por el H. Comité. Asimismo, solicitó que colocaran en prelación 3 principios, valores o reglas de integridad del Código de Ética que se podrían vulnerar y por cada principio, valor o regla de integridad seleccionada, debían especificar lo siguiente:

- I. Cuál es la probabilidad que estiman que podría ocurrir (Determinados en rangos de puntos porcentuales: De 0 a 9.99%; De 10% a 19.99%; etc.)
- II. Cuál consideran que sería el impacto para IEPSA, si llegan a materializarse.
- III. Si ya se tienen considerados uno o más controles para prevenir o mitigar su materialización. De ser afirmativa su respuesta, especificar cuáles y de qué forma funcionan.
- IV. Qué tipo de controles considera el área correspondiente que podrían implementarse para prevenir la materialización del riesgo ético o mitigar el impacto del mismo.
- V. Cuál es la factibilidad de impulsar la incorporación de los controles propuestos.

Al respecto, y como resultado de diversas asesorías y reuniones de trabajo, mediante oficios CLA/014/2021 de fecha 29 de junio de 2021, emitido por el Lcdo. Heriberto Zaldivar

San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx

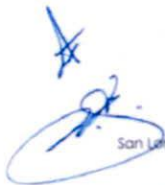


INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



Rodríguez, Titular de la Coordinación de Líneas de Apoyo; JAI/005/2021 recibido en fecha 30 de junio de 2021, signado por el Lcdo. Eduardo Mata Sánchez, Titular de la Jefatura del Departamento de Almacén e Inventarios; RH/036/2021, recibido el 01 de julio de 2021, emitido por la Lcda. Elsa Lobato Galvan, Titular de la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos y el COD/039/2021, recibido el 01 de julio de 2021, signado por el Lcdo. Ramón Alvarado Zamora, Titular de la Jefatura del Departamento de Facturación y Embarques y encargado del despacho de los asuntos del Departamento de Cobranza y Organización Documental emitieron sus respectivos comentarios y observaciones respecto de la información solicitada, quedando de la siguiente manera:



San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx



Reporte de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos seleccionados y determinación de riesgos éticos, 2021.

Sigla	IEPSA	Nombre	Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V.						
		Sector	SEP						
Clave del Proceso seleccionado	Nombre del Proceso seleccionado	Descripción del posible riesgo	1er riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R1	Possible grado de impacto R1	Existencia de controles R1	Facilidad de incorporar algún control	2do riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R2
P-PR-03	Manual de Procedimientos Líneas de Apoyo.	Durante el proceso de selección de personal proveedoras de la entidad, se puede favorecer a una persona proveedora en aspectos, al tener por salteados ciertos requisitos solicitados.	P. Honradez	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%
P-PR-03	Manual de Procedimientos Líneas de Apoyo.	Tener beneficios personales en la designación de un proveedor.	P. Honradez	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	5: No existe(n) control(s) específico(s).	1: Se estima muy factible	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%
P-CN-09	Manual de Procedimientos Cobranza.	Se realice el cobro de facturas en plazos distintos a los establecidos en Contrato a cambio de algún beneficio.	P. Legalidad	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control	P. Honradez	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%
P-CN-09	Manual de Procedimientos Cobranza.	Que no se realicen las gestiones de cobranza extrajudiciales para la recuperación de la cartera de clientes.	P. Profesionalismo	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control	P. Eficiencia	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%
P-AL-01	Manual de Procedimientos, Almacén e Inventarios.	Los materiales que se reciben con la calidad inadecuada.	P. Honradez	1 Baja: menor a 20%	1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control	P. Lealtad	1 Baja: menor a 20%
P-AL-01	Manual de Procedimientos, Almacén e Inventarios.	Los materiales se reciben con cantidades distintas a las solicitadas.	P. Economía	1 Baja: menor a 20%	1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control	P. Disciplina	1 Baja: menor a 20%
P-RR-01	Manual de procedimientos, Reclutamiento y selección de personal	Ser imparciales en la selección de personal de nuevo ingreso.	P. Honradez	1 Baja: menor a 20%	1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control	P. Transparencia	1 Baja: menor a 20%
P-RR-01	Manual de procedimientos, Reclutamiento y selección de personal	Riesgo de equidad de género/igualdad y no discriminación	P. Imparcialidad	1 Baja: menor a 20%	1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control	P. Profesionalismo	1 Baja: menor a 20%

2021

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2021



Possible grado de impacto R2	Existencia de controles R2	Facilidad de controles R2	3er. rango ético	Probabilidad de ocurrencia R2	Possible grado de impacto R3	Existencia de controles R3	Facilidad de controles R3	Observaciones
Muy alto: 5	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	P. Transparencia	5 Alta: De 80.0% a más	Muy alto: 5	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	Solo se emplean líneas de apoyo que están dados de alta como proveedores de IEPESA, es decir, que cumplen con la normatividad vigente.
Muy alto: 5	5: No existe(n) control(es) específicos.	1: Se estima muy factible.	P. Imparcialidad	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	5: No existe(n) control(es) específicos.	1: Se estima muy factible.	Integrar política para definir el trato de los proveedores de servicios e insumos de las áreas adscritas a la Gerencia de Producción.
Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	P. Imparcialidad	2 Medio baja: de 20.01% a 39.96%	Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	Reporte semana de cobranza, el cual muestra la antigüedad de estos, si el saldo es mayor a 30 días comenzar acciones de cobranza. Con base en el apartado 6- Lineamientos, números 3 y 6 del Manual de procedimientos de Cobranza.
Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	P. Economía	2 Medio baja: de 20.01% a 39.96%	Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	Cifras de cobranza, Correlación de saldos, Reconocimiento de adeudos, con base en el apartado 6 Lineamientos, números 7 y 8 del Manual de procedimientos de Cobranza.
1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	P. Eficiencia	1 Baja: menor a 20%	1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	Con relación a la calidad del material suministrado, revisar los formatos que se encuentran en el Manual y que son: 1.- Reporte de entradas a almacén compras (FAL-01-04), 2.- Reporte de saldos del almacén (FAL-01-06), 3.- Control de material para proceso (FAL-01-10), 4.- Control físico de compra con características del material (FAL-01-07), 5.- Reporte para identificación de materia (FAL-01-14), 6.- Hoja para identificación de compra (FAL-01-05).
1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	P. Rendición de cuentas	1 Baja: menor a 20%	1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	Con relación a la calidad del material suministrado y sus niveles fiscales que entregan cantidades, distintas se manejarán todos estos formatos que nos indican, centros y con su correspondencia en el Manual: los cuales son: 1.- Reporte de entradas al almacén compras (FAL-01-04), 2.- Reporte de saldos del almacén (FAL-01-06), 3.- Control de material para proceso (FAL-01-10), 4.- Control físico de compra (FAL-01-07), 5.- Reporte para identificación de materia (FAL-01-14), 6.- Hoja para identificación de compra (FAL-01-05).
1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	Igualdad y no discriminación	1 Baja: menor a 20%	1 Baja	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	4: No se estima factible incorporar algún control.	Se debe a que existe igualdad entre el personal en puestos y medidas de bienestar que permiten la libre participación de cualquier individuo que cumple con los conocimientos, capacidades y cualidades que requiere la vacante, a su vez, el Despliegue de Recursos Humanos, actúa y ejerce un análisis de manera transparente, equitativa, íntegra y profesional que permite ofrecer un amplio panorama de cada candidato involucrado para los efectos de seleccionar, para cada una de las áreas, al personal de selección de personal permite ofrecer condiciones, puede ser ocupado por cualquier individuo sin tener preferencia alguna del determinado género. Cabe mencionar que el Manual de procedimientos que concierne a "Reclutamiento y Selección de Personal (FAL-01-01)" cumple con todas las siguientes leyes: "Ley Federal del Trabajo", "Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación", "Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres".

San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones below.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



En la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética, celebrada el 23 de julio del presente año, se presentó el modelo de implementación de las medidas para prevenir o mitigar riesgos éticos, se determinó que dichos riesgos ya habían sido previstos, estableciendo la probabilidad de ocurrencia, el impacto para IEPSA y lo que sucedería si se materializaran dichos riesgos; la existencia de controles para prevenir o mitigar su materialización así como los tipos de controles que podrían implementarse y grado de factibilidad de impulsar la incorporación de los controles propuestos; por lo que se tomó el acuerdo No. SO/02-21/07, mediante el cual se aprobó por unanimidad los riesgos éticos de los procesos sustantivos y se instruyó a la Secretaría Ejecutiva a realizar un informe únicamente de los riesgos éticos.

En atención al acuerdo No. SO/02-21/07 antes referido, la Secretaría Ejecutiva, emitió el oficio No. DAJ/073/2021, de fecha 26 de julio de 2021, en el que solicitaba la justificación de los porcentajes elegidos en la probabilidad de ocurrencia; el impacto para IEPSA, los controles para prevenir o mitigar su materialización, en su caso, los tipos de controles que podrían implementarse y el grado de factibilidad de impulsar la incorporación de los controles propuestos para los riesgos éticos elegidos.

Mediante oficios JAI/008/2021 recibido en fecha 04 de agosto de 2021, firmado por el Lcdo. Eduardo Mata Sánchez, Titular de la Jefatura del Departamento de Almacén e Inventarios; RH/044/2021, recibido el 04 de agosto de 2021, emitido por la Lcda. Elsa Lobato Galvan, Titular de la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos; CLA/016/2021 de fecha 20 de agosto de 2021, emitido por el Lcdo. Heriberto Zaldivar Rodríguez, Titular de la Coordinación de Líneas de Apoyo y el COD/078/2021, de fecha el 09 de septiembre de 2021, firmado por el Lcdo. Ramón Alvarado Zamora, Titular de la Jefatura del Departamento de Cobranza y Organización Documental emitieron sus comentarios respecto de la información solicitada, de los cual se desprende el siguiente informe:

Informe:

Con fundamento en el acuerdo No. SO/02-21/07 adoptado en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética, celebrada el 23 de julio del 2021 y en atención a la Guía para implementar medidas para prevenir o mitigar riesgos de integridad en los procesos institucionales, se emite el siguiente informe:



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Manual de Procedimientos. Líneas de Apoyo. (P-PR-03)

Riesgo ético

Durante el proceso de selección de personas proveedoras de la entidad, se puede favorecer a una persona proveedora en específico, al tener por satisfechos ciertos requisitos solicitados.

Principios vulnerados

Honradez: Este principio se podría vulnerar durante el proceso de selección de personas proveedoras de IEPSA, dado que la persona servidora pública encargada de la elección de los proveedores, podría utilizar su empleo, cargo o comisión para favorecer directamente a una persona proveedora, sin que ésta haya cumplido con los requisitos legales para ser parte del listado de proveedores.

Legalidad: Este principio se podría vulnerar cuando las personas servidoras públicas no realizan sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión.

Transparencia: Este principio se podría vulnerar cuando la persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones no privilegia el principio de máxima publicidad de la información pública, es decir, de la contratación de proveedores, pues al no tener los expedientes completos, no podrá proporcionar la información.

Probabilidad de ocurrencia

Baja, menor a 20%. Tiene una probabilidad de ocurrencia baja, menor al 20%, toda vez que los controles existentes funcionan de la manera adecuada, evitando que exista algún vicio en la toma de decisiones para elegir a los proveedores.

Alta, de 80% a más. Tiene una probabilidad de ocurrencia alta, de 80% o más, toda vez que en ocasiones no se cuenta con los expedientes completos ya que la contratación la realiza el área de adquisiciones y es la unidad administrativa que genera y resguarda la documentación original.

Posibilidad de grado de impacto:

Si llegara a ocurrir la vulneración a este principio, el grado de impacto sería muy alto, toda vez que afectaría los intereses de IEPSA, pues se podría adjudicar a un proveedor que no cumple con los requisitos legales y causarle incumplimientos ante terceros.

Controles

Si existe, es el Manual de Procedimientos. Líneas de Apoyo, el cual se aplica y funciona bien, pues evita que se vulnere el principio.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Factibilidad de controles

No se estima conveniente otro control adicional porque el ya existente funciona adecuadamente.

Observaciones

Sólo se emplean líneas de apoyo que estén dados de alta como proveedores de IEPSA, es decir, que cumplen con la normatividad vigente.

San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx





INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



Manual de Procedimientos. Líneas de Apoyo. (P-PR-03)

Riesgo ético:

Tener beneficios personales en la designación de un proveedor.

Principios vulnerados:

Honradez: Este principio se podría vulnerar cuando la persona servidora pública encargada de la elección de los proveedores, utiliza su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal.

Legalidad: Este principio se podría vulnerar cuando las personas servidoras públicas no realizan la contratación de proveedores como lo establece la normatividad aplicable.

Imparcialidad: Este principio se podría vulnerar cuando se elige a algún determinado proveedor por cuestiones personales, amistad, etc.

Probabilidad de ocurrencia:

Baja, menor a 20%. Tiene una probabilidad de ocurrencia baja, menor al 20%, toda vez que a pesar de que no existan controles, los servidores públicos encargados de la contratación de proveedores lo han realizado sin vulnerar algún principio.

Posibilidad de grado de impacto:

Si llegara a ocurrir la vulneración a este principio, el grado de impacto sería muy alto, toda vez que afectaría los intereses de IEPSA, pues se podría adjudicar a un proveedor que no cumple con los requisitos legales y causarle incumplimientos ante terceros.

Controles:

No se cuenta con controles por lo que se considera viable establecerlos a través de algún documento que lo regule.

Factibilidad de controles:

Al establecer controles, evitaría que pueda existir alguna vulneración a los principios.

Observaciones:

Integrar política para delimitar el trato de los proveedores de servicios e insumos de las áreas adscritas a la Gerencia de Producción.

A



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Manual de Procedimientos. Cobranza. (P-CN-09)

Riesgo ético:

Se realice el cobro de facturas en plazos distintos a los establecidos en Contrato a cambio de algún beneficio.

Principios vulnerados:

LEGALIDAD: Que los Servidores Públicos no observaran las disposiciones establecidas en los instrumentos jurídicos para la cobranza, a decir: Contratos, Convenios etc.	HONRADEZ: La falta de probidad en la gestión de los Servidores Públicos en cargos de realizar la cobranza.	IMPARCIALIDAD: El servidor público encargado de la cobranza no se apegara a lo establecido en el Manual de Procedimientos de Cobranza.
---	---	---

Probabilidad de ocurrencia:

Media baja, de 20.01 a 39.99%. La probabilidad de ocurrencia se encuentra en el rango media baja de 20.01% al 39.99 % en función de la existencia del control Reporte semanal de cobranza.

Posibilidad de grado de impacto:

De materializarse el riesgo en el contexto actual de IEPSA, el impacto sería medio bajo, en razón de que los Servidores Públicos a cargo del área de Cobranza son íntegros, eficientes y capaces en el ejercicio de sus funciones.

Controles:

Existen controles como el Manual de Procedimientos de Cobranza y Reporte Semanal de Cobranza.

Factibilidad de controles:

No se estima factible incorporar más controles.

Observaciones:

Reporte semanal de cobranza, el cual muestra la antigüedad de saldos, si el saldo es mayor a 30 días comenzar acciones de cobranza. Con base en el apartado 6 - Lineamientos, numerales 3 y 6 del Manual de procedimientos de Cobranza.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Manual de Procedimientos Cobranza. (P-CN-09)

Riesgo ético:

Que no se realicen las gestiones de cobranza extrajudiciales para la recuperación de la cartera de clientes.

Principios vulnerados:

<p>PROFESIONALISMO: Que el servidor público encargado de las gestiones de cobranza descuidara la comunicación constante con los clientes para identificar y solucionar posibles problemas de pago.</p>	<p>EFICIENCIA: La negligencia o descuido del servidor público en las gestiones de cobranza provocaría el retraso de pago por parte de los clientes.</p>	<p>ECONOMÍA: la falta de gestiones extrajudiciales de cobranza provocaría el retraso de pagos por parte de los clientes, situación que originaría gastos financieros innecesarios.</p>
---	--	---

Probabilidad de ocurrencia:

Media baja, de 20.01 a 39.99%. La probabilidad de ocurrencia se encuentra en el rango media baja: de 20.01% al 39.99 % en función de la existencia de los controles *Oficios de cobranza; Conciliación de saldos y Reconocimientos de adeudos.*

Posibilidad de grado de impacto:

De materializarse el riesgo en el contexto actual de IEPSA, el impacto sería medio bajo, en razón de que los Servidores Públicos a cargo del área de Cobranza son íntegros, eficientes y capaces en el ejercicio de sus funciones, además que actualmente la documentación que integra los expedientes de los clientes se encuentra completa.

Controles:

Existen controles como *Oficios de cobranza; Conciliación de saldos y Reconocimientos de adeudos.*

Factibilidad de controles:

No se estima factible incorporar más controles.

Observaciones:

Oficios de cobranza; Conciliación de saldos; Reconocimientos de adeudos, con base en el apartado 6. Lineamientos, numerales 7 y 8 del Manual de procedimientos de Cobranza.





INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



Manual de Procedimientos, Almacén e Inventarios (P-AL-01)

Riesgo ético

Los materiales que se reciben con la calidad inadecuada.

Principios vulnerados

Honradez: Se seleccionó este principio constitucional, para conducirse con rectitud sin hacer uso del empleo, cargo o comisión para obtener o pretender ganar algún beneficio, provecho o ventaja personal del material recibido.

Lealtad: Se seleccionó este principio constitucional, porque denota un compromiso más allá del estricto cumplimiento de la letra de la normatividad de la Institución. No basta con atenerse a lo que ésta dispone, sino que es preciso atender a lo que persigue; debe orientarnos a las palabras que se rigen en el manual.

Eficacia: Se seleccionó este principio constitucional, debido a que solo a través de una adecuada planificación de la gestión y actuación administrativa se evalúa periódicamente el material y puede calificarse el material recibido, los trabajadores administrativos públicos organizan y seleccionan, para dar un buen servicio y de manera efectiva la satisfacción de las necesidades generales de los diferentes áreas, por lo que no deben convertirse en reductos de una inadecuada gestión o de un desempeño de sus funciones de la Institución. En suma, de la observancia efectiva y de los principios de eficacia, eficiencia y rendición de cuentas depende, en buena parte, el éxito del área de Almacén.

Probabilidad de ocurrencia

Baja, menor a 20%. Se estimó una ocurrencia baja de menos del 20%, debido a que no hay elementos que se hayan generado por el mal uso de la recepción tanto del material, como de las especificaciones de estos.

Posibilidad de grado de impacto

El impacto se considera baja, porque tenemos que ser leales, honrados y eficientes en el desempeño de nuestra labor, por otro lado si se llegara a tener alguna deficiencia de cualquiera de estos principios, en el marco legal puede un trabajador tener responsabilidades, no graves, pero si observaciones a su expediente.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Controles

En el manual P-AL-01 del almacén, tenemos controles en diferentes formatos con sus códigos, para realizar correctamente el funcionamiento del área de almacén, y tener un control de calidad, cantidad y especificaciones, de los requerimientos solicitados por las áreas de la Institución.

Factibilidad de controles:

No se estima factible incorporar algún control.

Observaciones:

Con relación a la calidad del material solicitado, tenemos los formatos que se encuentran en el Manual y que son: 1.- Reporte de entradas al almacén compras (F-AL-01-04), 2.- Reporte de salidas del almacén (F-AL-01-06), 3.- Solicitud de material para proceso (F-AL-01-10), 4.- Cambio físico no cumple con las características del material (F-AL-01-07), 5.- Etiqueta para identificación de material (F-AL-01-14) Y 6.- Etiqueta para identificación de materia prima (F-AL-01-12).



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Manual de Procedimientos. Almacén e Inventarios (P-AL-01)

Riesgo ético:

Los materiales que se reciban con cantidades distintas a la solicitada.

Principios vulnerados

Economía: Se seleccionó este principio legal, ya que consistente en alcanzar los objetivos fijados en una entidad, organización, programa, proyecto, actividad o función de los recursos financieros públicos, siempre cuidando que las entregas de los materiales se reciban correctamente y procurando no dar entrada más de lo solicitado por la áreas, no minimizar el costo de los recursos de la Institución, sino cuidar los recursos económicos.

Se determinó este principio al sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público a dicho principio, como a los de legalidad, eficiencia, transparencia, sostenibilidad ambiental e igualdad de género, se refiere la función fiscalizadora del Tribunal de Cuentas.

Disciplina: Se seleccionó este principio legal, porque significa el respeto a las normas y reglamentos de la organización del manual del almacén, sus objetivos y el correcto manejo del mismo, que todo trabajador del área de almacén debe de conocer.

Rendición de cuentas: Se seleccionó este principio legal, porque la rendición de cuentas son aquellos procesos y actividades de control, seguimiento y vigilancia que permiten a los trabajadores de la Institución, monitorear, evaluar y exigir que en las facturas y/o remisiones indiquen los elementos que se exigen para su recepción, y que están dentro de las normatividad de almacén.

Probabilidad de ocurrencia

Baja, menor a 20%. Se estimó una ocurrencia baja de menos del 20%, debido a que no hay elementos que generen el uso indebido en la recepción del material recibido, tanto en cantidades como de las especificaciones de estos.

Posibilidad de grado de impacto:

El impacto se considera baja, sería una afectación al erario de la Institución, porque estos principios si traería una consecuencia al trabajador, conforme a las leyes vigentes, normas y/o reglamentos internos.





INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



Controles

En el manual P-AL-01 del almacén, tenemos controles en diferentes formatos con sus códigos, para realizar correctamente el funcionamiento del área de almacén, y tener un control de calidad, cantidad y especificaciones, de los requerimientos solicitados por las áreas de la Institución.

Factibilidad de controles:

No se estima factible incorporar algún control.

Observaciones

Con relación a las cantidades del material solicitado y que pudiese suceder que entregan cantidades distintas se manejan todos estos formatos que nos indican cambios y que se encuentran en el manual los cuales son: 1.- Reporte de entradas al almacén compras (F-AL 01-04), 2.- Reporte de salidas del almacén (F-AL 01-06), 3.- Solicitud de material para proceso (F-AL-01-10), 4.- Solicitud de material (F-AL-01-01), 5.- Requisición de compra (F-AL-01-02), 6.- Vale de salida (F-AL 01-03), 7.- Solicitud de requisición (F-AL-01-13)



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Manual de Procedimientos Reclutamiento y Selección de Personal (P-RH-01)

Riesgo ético

Ser imparciales en la selección de personal de nuevo ingreso.

Principios vulnerados

Honradez

Transparencia

Igualdad y no discriminación

Probabilidad de ocurrencia

Baja, menor a 20%. El proceso de selección de personal se encuentra libre de influencias y está estrictamente enfocado a cubrir las necesidades que requiere cada área con afinidad de garantizar la elección del mejor candidato; siendo sus conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas los puntos a considerar conforme lo requisitado en el perfil de puesto.

Baja, menor a 20%. La probabilidad de ocurrencia es baja, pues se impide que se materialice el riesgo al tener implementados elementos de control (requisición, solicitud, etc.) y mecanismos (Manuales de Procedimientos) que ayudan a mitigar o eliminar alguna acción contraria al riesgo.

Baja, menor a 20%. La institución no hace distinción alguna que beneficie o perjudique a los candidatos entre las particularidades que se enlistan a continuación: Discapacidades, género, religión, estado civil, etc. Por lo que se garantiza un trato igualitario.

Posibilidad de grado de impacto:

Se considera un impacto bajo para IEPSA, pues en caso de materializarse el riesgo se contrataría personal que no cumpla con los perfiles de puesto, impactando en las metas y objetivos institucionales.

Se considera un impacto de baja magnitud debido a que IEPSA gestiona y coordina acciones que permiten mantener la probabilidad de ocurrencia en niveles bajos o nulos.

Controles

IEPSA establece y define las siguientes actividades y formatos para garantizar la honradez en el proceso de selección:

- Requisición de talento humano (F-RH-01-15)
- Solicitud de empleo IEPSA (F-RH-01-13)

IEPSA utiliza los siguientes medios y uso de formatos para permitir la obtención de un nivel óptimo de transparencia:

- Bolsas de trabajo.
- Perfiles de puesto.
- Entrevista de ajuste (F-RH-01-04)

Al momento de publicar una vacante se consideran los siguientes controles para garantizar la igualdad y no discriminación:

- Publicación de vacantes basado en el perfil de puesto
- Consideración de todos los



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas por competencias. • Perfiles de puesto. • Aplicación de evaluaciones técnicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de escolaridad y experiencia laboral (F-RH-01-12) • Reporte Psicométrico (F-RH-01-10) • Aviso de privacidad • Resguardo de expedientes. 	<p>candidatos postulados que se adapten al perfil.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Factibilidad de controles</i></p> <p>No se estima factible incorporar algún control.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Observaciones</i></p> <p>De existir alguna vacante disponible, ésta es informada en portales y medios públicos que permiten la libre participación de cualquier individuo que cumpla con los conocimientos, capacidades y cualidades que requiere la vacante, a su vez, el Departamento de Recursos Humanos, actúa y efectúa un análisis de manera transparente, equitativa, imparcial y profesional que permite ofrecer un amplio panorama de cada candidato postulado para los jefes que lo requisiten. Para sostener lo anterior, se emplean los siguientes formatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisición de talento humano (F-RH-01-15) • Solicitud de empleo IEPSA (F-RH-01-13) • Entrevista de ajuste (F-RH-01-04) • Verificación de escolaridad y experiencia laboral (F-RH-01-12) • Reporte Psicométrico (F-RH-01-10) 		

San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
 Consultador: 59702600 www.iepsa.gob.mx



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Manual de Procedimientos Reclutamiento y Selección de Personal (P-RH-01)		
<i>Riesgo ético</i>		
Riesgo de equidad de género/igualdad y no discriminación.		
<i>Principios vulnerados</i>		
Imparcialidad	Profesionalismo	Equidad de género
<i>Probabilidad de ocurrencia</i>		
Baja, menor a 20%. La probabilidad de ocurrencia es baja, pues se impide que se materialice el riesgo al tener implementados elementos de control (requisición, solicitud, etc.) y mecanismos (Manuales de Procedimientos) que ayudan a mitigar o eliminar alguna acción contraria al riesgo.		Baja, menor a 20%. La institución promueve la igualdad de oportunidades y condiciones para todo candidato dentro de un proceso de selección pueda gozar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos.
<i>Posibilidad de grado de impacto:</i>		
Se considera un impacto bajo para IEPSA, pues en caso de materializarse el riesgo se contrataría personal que no cumpla con los perfiles de puesto, impactando en las metas y objetivos institucionales.	Se considera un impacto de baja magnitud debido a que IEPSA gestiona y coordina acciones que permiten mantener la probabilidad de ocurrencia en niveles bajos o nulos.	Se considera un impacto de baja magnitud debido a que IEPSA gestiona y coordina acciones que permiten erradicar el mismo.
<i>Controles</i>		
Internos: • Manual de procedimientos: "Reclutamiento y Selección de Personal (P-RH-01)" Externos: • Ley Federal del Trabajo. • Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. • Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres.	Aplicación de pruebas técnicas y psicométricas a todos los candidatos que participan dentro del proceso de selección.	Se aplican los siguientes controles para garantizar la equidad de género: • No hacer referencia de género al momento de publicar una vacante. • Mantener un equilibrio del número ocupacional de hombres y mujeres dentro de las posiciones de la institución. • Mantener igualdad de

San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09630
 Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx





INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



		remuneración y prestaciones sin distinción.
<i>Factibilidad de controles</i>		
No se estima factible incorporar algún control.		
<i>Observaciones</i>		
El proceso de selección de personal permite efectuar contrataciones, puede ser ocupado por cualquier individuo sin tener preferencia alguna por determinado género. Cabe mencionar que el manual de procedimientos que concierne al "Reclutamiento y Selección de Personal (P-RH-01)" toma en consideración las siguientes leyes:		
<ul style="list-style-type: none"> • Ley Federal del Trabajo. • Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. • Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres. 		



San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



Comité de Ética



María del Socorro Laguna Brindis
Presidenta
Gerente de Operación, Administración y Finanzas




Brenda Delgado Alvarez
Secretaria Ejecutiva
Titular de la Jefatura del Departamento de Asuntos Jurídicos



Maricela Silva Rivera
Secretaria Técnica
Subjefa del Departamento de Asuntos Jurídicos




Arturo Muñoz Soto
Propietario Nivel Gerencia
Titular de la Gerencia Comercial



Liliana Paola Ramírez Herrera
Propietaria Nivel Subgerencia
Titular de la Subgerencia de Adquisiciones y Contratación de Servicios



Juan Carlos Camacho Tufiño
Propietario Nivel Coordinación
Titular de la Coordinación de Innovación y Calidad



Ramón Aylarado Zamora
Propietario Nivel Jefatura de Departamento
Titular de la Jefatura del Departamento de Cobranza y Organización Documental

San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021



José Manuel Burgos Gómez
Propietario Nivel Operativo
Analista especializado

Yutxil García Jiménez
Propietaria Nivel Operativo
Analista

Personas asesoras



Karina Liceaga Valdés
Titular del Área de Responsabilidades Órgano Interno
de Control en Impresora y Encuadernadora Progreso,
S.A. de C.V.
Suplente del Titular del Órgano Interno de Control en
IEPSA



Elsa Lobato Galván
Asesora del Área de Recursos Humanos
Titular de la Jefatura del Departamento de Recursos
Humanos



María del Carmen Segundo Carmona
Persona Consejera
Supervisor

Personas invitadas



Heriberto Zaldivar Rodriguez
Titular de la Coordinación de Líneas de Apoyo



Eduardo Mata Sánchez
Titular de la Jefatura del Departamento de Almacén e
Inventarios

San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09830
Conmutador: 59702600 www.iepsa.gob.mx



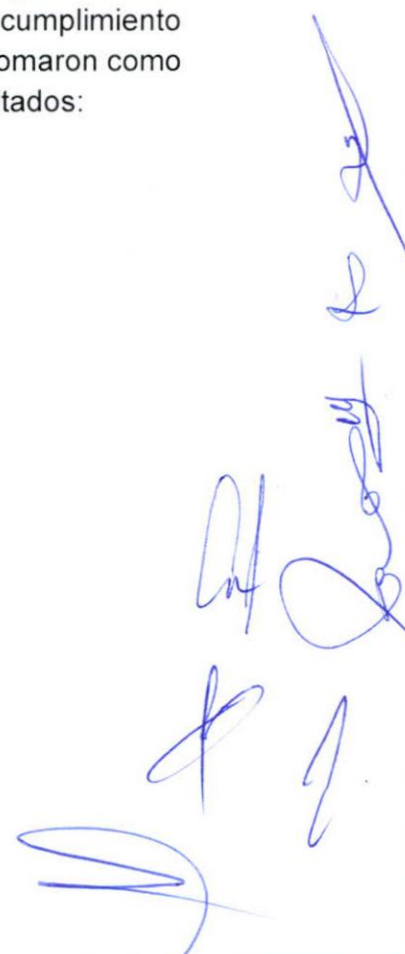
INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

VII. Los resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética y, en su caso, del Código de Conducta.

En lo que corresponde a la percepción de las personas servidoras públicas de Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V., respecto del cumplimiento del Código de Ética, se realizó una invitación a todo el personal de la entidad para que realizaran la “Evaluación del cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”, la cual se llevó a cabo a través de la plataforma electrónica dispuesta por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés y tuvo verificativo del 18 de octubre al 02 de diciembre de 2021.

Al respecto, con fecha 06 de diciembre de 2021, la Unidad de Ética Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses, remitió el desglose de los resultados definitivos sobre los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2021, en el cual se tomaron como respuestas válidas un total de 141, obteniendo los siguientes resultados:



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Nombre:	Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V.		
Sigla:	IEPSA	Cantidad de respuestas válidas (depurada):	141

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.77	8.52	7.89
	Honradez	8.74	8.56	7.66
	Lealtad	8.71	8.35	7.48
	Imparcialidad	8.60	8.31	7.53
	Eficiencia	8.80	8.62	7.96
	Economía	8.85	8.62	7.63
	Disciplina	8.79	8.44	7.61
	Profesionalismo	8.83	8.51	8.09
	Objetividad	8.70	8.35	7.70
	Transparencia	8.91	8.68	8.04
	Rendición de cuentas	8.73	8.34	7.74
	Competencia por mérito	8.38	7.81	7.25
	Eficacia	8.80	8.48	7.73
	Integridad:	8.80	8.46	7.82
Equidad	8.80	8.52	7.77	
Valor	Interés Público	8.86	8.57	7.65
	Respeto	8.95	8.68	8.10
	Respeto a los Derechos Humanos	9.03	8.75	8.28
	Igualdad y no discriminación	8.99	8.74	8.18
	Equidad de género	8.90	8.68	8.04
	Entorno Cultural y Ecológico	8.90	8.71	8.16
	Cooperación	8.55	8.50	8.29
	Liderazgo	8.73	8.31	7.99

Asimismo se presentan los resultados porcentuales para las preguntas sobre el Código de Conducta de IEPSA:

"Conozco el Código de Conducta..."	8.91	8.62	7.94
"Es claro y sencillo de entender"	8.99	8.68	8.52
"Me permite saber cómo debo actuar..."	9.07	8.85	8.53

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

VIII. El número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas.

Durante el ejercicio 2021, no se presentó alguna petición ciudadana ante el CE de IEPSA, razón por la cual el informe se presenta en 0 (cero).

IX. Las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos, en términos del numeral 98 de los presentes Lineamientos.

Durante el ejercicio 2021, y en atención a la Convocatoria de buenas prácticas en materia de Ética Pública 2021, así como a las directrices para la emisión y publicación de los Decálogos de Integridad 2021, de fecha 10 de mayo de 2021, se realizó e implementó una buena práctica denominada "Unidos por un trabajo mejor" cuyo tema principal versó en el fomento a la igualdad y la no discriminación, la cual consistía en la difusión de un decálogo de integridad, a través de 3 ejes principales:

- a) El Comité proporcionó al personal del área de Recursos Humanos un ejemplar del Decálogo de Integridad para que lleven a cabo su correcta aplicación y difusión.
- b) Se colocó el Decálogo de Integridad en las áreas comunes de la entidad, así como fondo de pantalla de las computadoras de la institución, con la finalidad de que el personal de IEPSA lo conocieran y aplicaran.
- c) Se invitó a las personas servidoras públicas de la Entidad a reconocer dentro de sus colegas de trabajo a aquella persona que consideren ha fomentado el valor de la igualdad y la no discriminación o haya cumplido con el decálogo de integridad, este hecho se justificó a través de un pequeño escrito en el que especifiquen que acciones realizaron y que los impulsaron a promoverlos, posteriormente el Comité evaluó cuales propuestas eran las mejores, dependiendo las acciones realizadas y se entregaron reconocimientos por escrito firmado por los miembros del Comité.

Este proyecto, contemplaba impactar alrededor de 200 personas servidoras públicas, sin embargo, con la difusión que se realizó, las 245 personas servidoras públicas que laboran en IEPSA, conocen el decálogo de integridad, promueven en todo momento la igualdad y no discriminación, por lo que se logró una meta del 100%.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

- X. En su caso, proponer acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

Durante el ejercicio 2021, el CE trabajó en la implementación de acciones de mejora en las áreas respecto de las normas susceptibles de riesgo de integridad, para tal efecto se llevaron a cabo reuniones con las unidades administrativas para que expusieran los motivos de cambio, adecuación o en su caso, seguir con lo establecido en sus respectivos manuales, ello con la finalidad de evitar conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

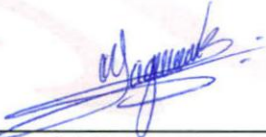
XI. Puntos adicionales

La Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, emitida el 05 de julio de 2021, en su numeral VI, inciso e) último párrafo, establece que en el presente informe, se deberá precisar el porcentaje de avance en el cumplimiento del deber de suscribir la Carta Compromiso, para tales efectos, se informa que al 01 de octubre del 2021, de un total de 245 personas servidoras públicas que laboran en IEPSA, suscribieron dicha carta 232 personas servidoras públicas, lo que representa un 94.70% de la Entidad.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

COMITÉ DE ÉTICA



María del Socorro Laguna Brindis
Presidenta
Gerente de Operación, Administración y Finanzas



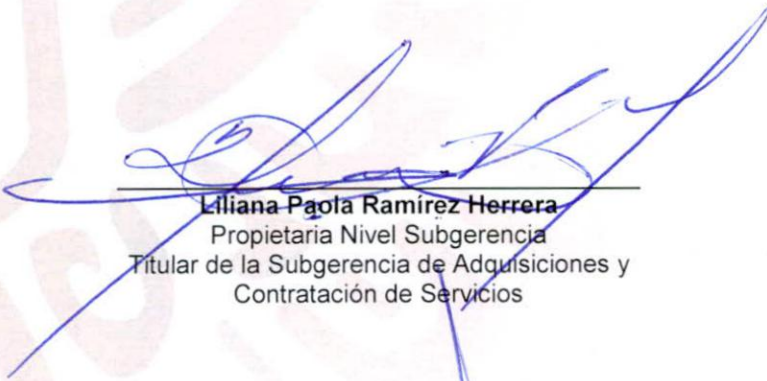
Brenda Delgado Alvarez
Secretaria Ejecutiva Propietaria
Titular de la Jefatura del Departamento de Asuntos Jurídicos



Maricela Silva Rivera
Secretaría Técnica Propietaria
Subjefa del Departamento de Asuntos Jurídicos



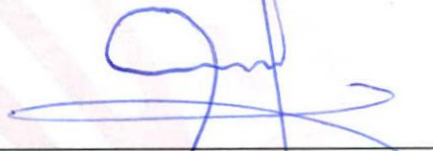
Arturo Muñoz Soto
Propietario Nivel Gerencia
Titular de la Gerencia Comercial



Liliana Paola Ramírez Herrera
Propietaria Nivel Subgerencia
Titular de la Subgerencia de Adquisiciones y Contratación de Servicios



Juan Carlos Camacho Tufiño
Propietario Nivel Coordinación
Titular de la Coordinación de Innovación y Calidad



Ramón Alvarado Zamora
Propietario Nivel Jefatura de Departamento
Titular de la Jefatura del Departamento de Cobranza y Organización Documental



José Manuel Burgos Gómez
Propietario Nivel Operativo
Analista especializado

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2021

Yutxil García Jiménez
Suplente Nivel Operativo
Analista

PERSONAS ASESORAS



Lcda. Karina Liceaga Valdés
Asesora Suplente del Titular del Órgano Interno de
Control
Titular del Área de Responsabilidades



Lcda. Elsa Lobato Galván
Asesora del Área de Recursos Humanos
Titular del Departamento del Departamento de Recursos
Humanos