



CGE
ESTADO DE VERACRUZ

VER Control
CONTRALORÍA GENERAL
DEL ESTADO

Guía para la Actualización de los

junio 2017

W

ÍNDICE

	PÁG.
PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO	6
1. Marco normativo de los códigos de conducta	7
2. Decreto que establece el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave	8
3. Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública	11
4. Pasos para actualizar los códigos de conducta	11
4.1 Primer Paso: Actualización del Comité de Ética en cada dependencia o entidad.	12
4.1.1 Funciones del Comité de Ética.	12
4.2 Segundo Paso: Describir la misión y visión actual de cada dependencia y entidad.	14
4.3. Tercer Paso: Realizar un diagnóstico de las conductas riesgosas presentes en cada dependencia o entidad.	15
4.4 Cuarto paso: Aplicar la encuesta diagnóstico de conductas éticas.	15
4.5 Quinto paso: Redactar el Código de Conducta.	17
4.5.1. Contenido de un Código de Conducta.	17

4.6 Sexto paso: Difundir e implementar el Código de Conducta	22
5 Realizar encuesta de grado de comprensión y cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.	22
GLOSARIO	24
BIBLIOGRAFÍA	26
ANEXOS	28

PRESENTACIÓN

El Plan Veracruzano de Desarrollo 2016-2018 establece que para renovar la relación de mutua confianza entre gobernantes y gobernados, es necesario alinear los valores y conductas de los servidores públicos a los objetivos del servicio a la sociedad. Para dar cumplimiento a lo anterior, fue necesario modificar el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, que es de observancia general y obligatoria y tiene por objeto dar a conocer los principios y valores de carácter ético que deben cumplir en el desempeño de su empleo, cargo o comisión; así como con las Reglas de

Integridad para el ejercicio de la Función Pública que también deben ser cumplidas de manera responsable por los servidores públicos de la Administración Pública Estatal.

Por lo antes expuesto la Contraloría General del Estado, cumple con lo que establece el nuevo Decreto del Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, en el artículo tercero transitorio, de expedir la “Guía para la Actualización de los Códigos de Conducta”; documento que establece la metodología para que las dependencias y entidades, a través de los Comités de Ética, realicen la actualización de los Códigos de Conducta.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha visto afectada la administración pública por actos de corrupción que ha mermado la confianza de los ciudadanos en las autoridades gubernamentales, por lo que estamos comprometidos a no permitirlo más; por consiguiente, la única manera de contrarrestar este efecto nocivo que provoca la desconfianza es que todo servidor público se conduzca con principios de lealtad, imparcialidad, honradez, eficiencia y legalidad; y valores de disciplina, competitividad, integridad, bien común, respeto y dignidad, cooperación, liderazgo, transparencia y rendición de cuentas.

Los *códigos de conducta* son un instrumento que deben contemplar los estándares de conducta esperados de los servidores públicos, con las cuales se pretende prevenir las conductas riesgosas y al mismo tiempo frenar los actos que provoquen conflictos y dañan el clima organizacional de las instituciones.

Por lo antes expuesto, se presenta la “*Guía para la Actualización de los Códigos de Conducta*”, que plantea de manera clara y precisa los pasos que deberán seguirse para realizar la actualización de los códigos de conducta en las dependencias y entidades a través de los Comités de Ética. La Guía Práctica contiene: una presentación, introducción, el objetivo, marco normativo, Decreto que establece el

Código de Ética, Reglas de Integridad, pasos para actualizar los Códigos de Conducta y la encuesta de grado de cumplimiento de los documentos normativos antes referidos.

OBJETIVO

Proporcionar a los servidores públicos que integran los Comités de Ética en las dependencias y entidades, los elementos metodológicos para la actualización de sus Códigos de Conducta, fortaleciéndolos de nuevos principios, valores y reglas de integridad que todos los servidores públicos deben cumplir.

1. Marco Normativo de los Códigos de Conducta

Ámbito Internacional

- *Convención Interamericana Contra la Corrupción. Artículos II y III.*
- *Convención las Naciones Unidad Contra la Corrupción. Artículos 5 y 8*

Ámbito Nacional

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 109.*
- *Ley General de Responsabilidades Administrativas. Artículo 6 y 7.*
- *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Particularmente en la meta nacional “México en Paz”, en el tema la Rendición de cuentas y combate a la corrupción.*

Ámbito Estatal

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 79.*
- *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave, Art. 46.*

- Plan Veracruzano de Desarrollo 2016-2018.
- Reglamento Interior de la Contraloría General, Artículos 23, fracción I, y 25 fracción XII.
- Decreto que establece el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Publicado en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz.
- Decreto por el que se emiten las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Publicado en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz.

2. Decreto que establece el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Uno de los principales objetivos de la actual Administración Pública del Estado de Veracruz es fomentar una gestión gubernamental y un desarrollo administrativo eficiente y transparente; que genere confianza y certidumbre de la sociedad respecto de sus instituciones; representadas por servidores públicos que impriman principios y valores éticos en su desempeño; asumiendo con toda responsabilidad, honestidad y diligencia las funciones inherentes a su cargo; creando la sensibilización y conciencia en ellos respecto de la importancia de los principios y valores que deben regir su actuación; logrando que los mismos se observen y comprometan por voluntad y convicción, a través de un Código de Ética.

En este contexto, el Gobernador del Estado expidió el Decreto por el que se establece el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz; en el cual se enuncian los principios y valores de los servidores públicos del poder Ejecutivo.

Los Principios que todo servidor público debe observar en el desempeño, cargo, comisión o función:

1. Legalidad

El servidor público debe conocer y cumplir las disposiciones jurídicas que regulan sus funciones, actuando siempre con apego a la normatividad, orientando su desempeño sustentado invariablemente en el estado de derecho.

2. Honradez

El servidor público debe actuar con toda probidad, rectitud e integridad, rechazando en todo momento cualquier beneficio, provecho, ventaja personal o a favor de terceros en el desempeño de sus funciones, dádivas u obsequios de cualquier índole.

3. Lealtad

El servidor público debe ser corresponsable en su servicio a la ciudadanía y cumplir su función que el Estado le ha conferido, anteponiendo el interés público y necesidades colectivas al interés particular.

4. Imparcialidad

El servidor público debe ejercer sus funciones de manera objetiva y sin prejuicios, proporcionando un trato equitativo a las personas con quien interactúe, sin que existan distinciones o privilegios que generen influencia indebida.

5. Eficiencia

El servidor público debe cumplir con los objetivos institucionales, optimizando recursos y tiempos de ejecución, desempeñando sus actividades con transparencia y calidad, de acuerdo con los planes y programas establecidos.

Los Valores que todo servidor público tiene la obligación de ejercer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función:

1. Disciplina

El servidor público cumple sus funciones de forma puntual, obediente y responsable ante las autoridades, ser ordenado y perseverante en la consecución de los objetivos dentro de su función a cargo.

2. Competitividad

El servidor público realiza sus funciones con eficiencia, oportunidad, confiabilidad, calidad en el servicio que otorga,

así como contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, modernización y optimización de recursos públicos, que eleve las expectativas de los ciudadanos.

3. *Integridad*

El servidor público desempeña sus funciones en congruencia con los valores éticos, actúa con probidad y honestidad, para fomentar la credibilidad de la ciudadanía hacia las instituciones de gobierno.

4. *Bien Común*

El servidor público dirige todas sus acciones y decisiones a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad por encima de intereses particulares, ajenos al bienestar de la colectividad, dejando de lado aquellos intereses que vayan en detrimento del bienestar de la sociedad en general.

5. *Respeto y Dignidad*

El servidor público actúa de manera permanente hacia los demás integrantes de la institución, sin importar cargo y perfil de puesto, así como al público en general, con la debida cortesía, cordialidad, igualdad y tolerancia, reconociendo en todo momento a las libertades y cualidades inherentes a los derechos fundamentales.

6. *Cooperación*

El servidor público propicia el trabajo en equipo, colabora y se involucra en su trabajo para ser más productivo y alcanzar los objetivos comunes de los planes y programas gubernamentales, siempre en beneficio de la ciudadanía.

7. Liderazgo

El servidor público promueve, motiva e incentiva a los demás al logro de las metas y objetivos institucionales, con una actitud visionaria, proactiva e innovadora que lleve a mejorar su desempeño y el de la administración pública.

8. Transparencia

El servidor público garantiza el derecho fundamental de toda persona al acceso de la información pública gubernamental de forma clara, oportuna y veraz, que permita a la ciudadanía a estar informada sobre el desempeño de las facultades de los servidores públicos y manejo de los bienes y recursos que administra, sin más límites que el interés público y los derechos de privacidad que la propia Ley imponga.

9. Rendición de Cuentas

El servidor público cumple con la obligación permanente de informar, conforme a lo dispuesto por la normatividad correspondiente, a sus superiores inmediatos, y en su caso, a los entes fiscalizadores y a la sociedad civil, sobre los actos que llevan a cabo como resultado de su encargo y responsabilidad asignada.

3. Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz.

Las Reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública, se emiten con el propósito de dar cumplimiento al Convenio de Colaboración para la Coordinación de acciones específicas en materia de Ética, Transparencia y Combate a la Corrupción firmado por la Secretaría de la Función Pública y la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO). En la segunda cláusula señala, “Proponer a los titulares del Poder Ejecutivo de las Entidades Federativas el construir e impulsar una agenda común en materia de Ética, Transparencia y Combate a la Corrupción, con la finalidad de fortalecer las acciones como desarrollar las Reglas de Integridad a las que se sujeten los Servidores Públicos”.

Las Reglas de Integridad son de observancia general y obligatoria para los servidores públicos del Poder Ejecutivo, las cuales se publicaron en la Gaceta oficial del Estado, mediante, núm. **Ext. XX,** de fecha mayo 2017.

Los Comités de Ética de las dependencias y entidades, como parte de sus funciones deberán difundirlas a través de diferentes medios a todos los servidores públicos adscritos en cada institución a la que pertenezca.

Se recomienda que la difusión de las reglas de integridad, sea por cada tema a través de diversas acciones como carteles, boletines, láminas, etc. que permitan a los servidores públicos conocerlas y asumirlas.

4. Pasos para actualizar los códigos de conducta.

La actualización de los códigos de conducta obedece a que son un instrumento sujeto a constante revisión o actualización. Se recomienda realizar su revisión por lo menos una vez al año, mediante la aplicación de cuestionarios o consultas puntuales, grupos de discusión que permitan recabar las ideas y opiniones de los servidores públicos.

Se debe buscar el compromiso de los titulares para transitar hacia una cultura de conducta ética en donde ellos mismos sean ejemplo para el resto de los servidores públicos.

Los Códigos de Conducta deberán actualizarse en cada una de las dependencias y entidades para que pueda llevarse a la práctica. Los integrantes del **Comité de Ética** son los responsables de la actualización e instrumentación de esta herramienta en la dependencia o entidad.

Los pasos a seguir para la actualización de los códigos de conducta son los siguientes:

4.1 Primer paso: Actualización de los Comités de Ética en las Dependencias o Entidades.

Los Comités de Ética son los responsables de conducir el proceso de elaboración o actualización, difusión, implementación y evaluación del código de conducta. Deberán formarse como un órgano colegiado de personas que estén identificadas con la Institución, como se recomienda en la Guía Práctica para la Construcción de los Códigos de Conducta.

La actualización o ratificación de los Comités de Ética de las dependencias y entidades deberán realizarse en el primer trimestre de cada año de acuerdo a lo que establecen sus propios Lineamientos

para la Operación del Comité de Ética y Aplicación de los Códigos de Conducta, según corresponda a cada dependencia o entidad. Una vez realizada la actualización o ratificación deberá informarlo de manera oficial a la Contraloría General, anexando copia del acta de actualización o ratificación. Ver anexo 1: Formato de actualización del Comité de Ética.

Es importante mencionar que en ocasiones la actualización de los Comités de Ética también pueden realizarse en cualquier momento del año, por cambio de titulares o decisión de los integrantes del mismo Comité; lo que también se deberá informar a la Contraloría General.

4.1.1. Funciones de los Comités de Ética:

Los Comités de Ética son los responsables de establecer las normas generales y de procedimientos para la integración y funcionamiento del Comité, así como la estructura formal que le permitirá articular, organizar y coordinar las diferentes actividades para la aplicación del Código de Conducta de la Dependencia o Entidad, a través de los Lineamientos para la Operación del Comité de Ética y para la Aplicación del Código de Conducta de su dependencia o entidad.

Los Comités de Ética, con la participación de todos los servidores públicos de las dependencias y entidades, será encargado de llevar a cabo la detección de las conductas propias para la institución, elaborar la actualización del Código de Conducta y darlo a conocer. Tiene como atribución verificar el cumplimiento del mismo o en su caso fungir como mediador cuando los miembros de la administración pública susciten una problemática que contravenga a dicho Código, y teniendo entre sus principales funciones las siguientes:

- Actualizar el Comité de Ética cuando se realice algún cambio de los integrantes; elaborando acta con nombres, cargos institucionales y honoríficos en el Comité;
- General y aprobar durante el primer trimestre de cada año su Programa anual de trabajo, que contendrá cuando menos: los objetivos, actividades específicas y metas, del cual deberá enviarse una copia al Órgano Interno de Control, para su seguimiento y evaluación;
- Reportar el avance de su Programa Anual de Trabajo cuando el Órgano Interno de Control lo solicite.
- Convocar y asistir a las reuniones de trabajo que resulten necesarias;
- Promover los principios, valores y reglas de integridad del **Decreto por el que se establece el Código de Ética y el Decreto por el que se emiten las Reglas de Integridad** y a su vez el Código de Conducta de su Dependencia o Entidad, utilizando los diversos medios que estén a su alcance como por ejemplo, a través de eventos de capacitación, utilización de carteles, volantes, medios electrónicos o sus portales de Internet;
- Instrumentar acciones de promoción, capacitación y sensibilización en materia de ética a todo el personal de su institución. Se recomienda cursos de Cultura de la Legalidad y Ética para los Servidores Públicos. podrán aprovechar los eventos de capacitación promovidos por la Contraloría General;

- *Aplicar un instrumento (encuesta, cuestionario) para evaluar semestralmente los resultados obtenidos de la implementación del Código de Conducta;*
- *Autorizar la aplicación de herramientas o los instrumentos que considere necesarios para verificar la adopción de los principios, valores y reglas de integridad en los servidores públicos de la institución;*
- *Proponer la revisión y, en su caso, actualización del Código de Conducta cuando se requiera;*
- *Actuar como un órgano de consulta y asesoría en materia de ética, cuando así lo requieran los servidores públicos;*
- *Cuando alguna de las faltas cometidas por el servidor público contravenga con lo dispuesto en el artículo 46, de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave, el comité de ética comunicará al Órgano Interno de Control para el seguimiento correspondiente;*
- *Dictar las medidas necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento del Comité;*
- *Recibir las quejas y denuncias de los servidores públicos de la dependencia o entidad por incumplimiento del Código Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta, así como brindarles orientación, con relación a la aplicación de los documentos antes referidos;*
- *Emitir recomendaciones derivadas de la queja o denuncia que se presente por incumplimiento de la aplicación del*

Código Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta. Las referidas recomendaciones serán tendientes a prevenir o evitar las conductas riesgosas, y

- Las demás que establezca la normatividad aplicable.

Los Comités de Ética, para el cumplimiento de sus funciones, se apoyarán en los recursos humanos, materiales y financieros con que cuente la institución, por lo que su funcionamiento no implicará la erogación de recursos adicionales.

Los Comités de Ética no deberán invadir responsabilidades establecidas en la normatividad vigente de la dependencia o entidad.

4.2 Segundo Paso: Revisar la misión y visión de la dependencia o entidad.

El Comité de Ética revisará la misión y visión de la dependencia o entidad de tal manera que se puedan **identificar los valores de la institución**, así como la cultura que distinga o defina a la institución. En caso de que la dependencia o entidad no tenga definida su misión y su visión, se recomienda proponerla y someterla a la autorización del titular de la misma.

Es importante considerar que la **Misión** es la razón de ser de la institución, la cual explica su existencia. Es la imagen actual que enfoca los esfuerzos que realiza la dependencia o entidad para conseguir los objetivos que se propone.

La **Visión** representa el escenario altamente deseado por la dependencia o entidad que se quisiera alcanzar en un periodo de largo plazo. Es la imagen futura que la dependencia o entidad

desarrolla sobre sí misma, tomando en cuenta la realidad en la cual trabaja. Dicha realidad debe ser planteada en forma positiva pero real.

4.3 Tercer paso: Realizar un diagnóstico de las conductas riesgosas presentes en la dependencia o entidad.

Cada representante que integra el Comité hará un listado de las situaciones de conflicto o tensión que haya tenido el área y propondrá los temas más relevantes que correspondan a su área de trabajo, de tal manera que sirvan como insumos para la posterior regulación de las conductas. Ver anexo 2: Descripción de conductas riesgosas.

Los Comités crearán en su interior un ámbito de discusión que permita identificar cuáles son los temas que generan mayor conflicto en las conductas de los servidores públicos al interior de la dependencia o entidad.

La identificación de las conductas riesgosas permitirá obtener un primer diagnóstico de las conductas riesgosas más recurrentes que se presentan en las áreas de trabajo y por ende los valores éticos que son vulnerados.

4.4. Cuarto Paso: Aplicar la encuesta diagnóstico de conductas éticas.

Una vez identificados los temas de conflicto, se aplicará un instrumento de diagnóstico para recoger la opinión de los servidores públicos de la institución e identificar las prioridades por atender. Ver anexo 3: Encuesta diagnóstico de conductas éticas.

Para la aplicación de la encuesta diagnóstico de conductas éticas, se recomienda seguir con los siguientes puntos:

A) Debe obtenerse el tamaño de la muestra, a través de la siguiente fórmula:

$$\frac{k^2 N p q}{e^2 (N-1) + k^2 p q}$$

N : es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

k : es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. (Por tanto si pretendemos obtener un nivel de confianza del 95% necesitamos poner en la fórmula $k=1,96$)

e : es el error muestral deseado, en tanto por uno. Se recomienda utilizar un 0.05%

$p = 0.50\%$

$q = 0.50\%$

- B) Una vez obtenida el tamaño de la muestra, se distribuyen el número de encuestas a aplicar entre las áreas que integran la dependencia o entidad de manera proporcional a través de los representantes del Comité de Ética;
- C) Se aplica la encuesta diagnóstico de conductas éticas al personal que haya sido seleccionado de forma aleatoria en cada una de las áreas;
- D) Se capturan las respuestas de la encuesta en mención, en hoja de Excel, que permita obtener los resultados;
- E) El Comité realizará el análisis de la información estadística recabada y llevará a cabo la priorización de los temas a atender, considerando lo que los mismos servidores públicos determinen como riesgos que afecten su integridad, su contribución al cumplimiento de los objetivos de la dependencia o entidad, afecten el bien social o en donde se presenten mayores riesgos de corrupción; y

F) Una vez que se identificaron las conductas riesgosas y se jerarquizaron las prioridades a atender por tema, el Comité debe definir cuáles deben ser los comportamientos esperados de los servidores públicos de la dependencia o entidad. El Comité debe tomar una posición ética ante las situaciones encontradas. El secretario del Comité deberá llevar registro de las situaciones que pueden ser introducidas en el Código.

4.5. Quinto Paso: Redactar el Código de Conducta.

Desarrolladas las fases anteriores, la etapa siguiente es la redacción del Código de Conducta, para ello se requiere que el Comité de Ética determine un grupo reducido de (máximo 3 personas).

Los integrantes de este grupo de trabajo tendrán las facultades para seleccionar la información recabada anteriormente y redactar los contenidos del Código de Conducta, tomando en consideración los elementos planteados más adelante.

Se recomienda tener presente lo siguiente en el momento de redacción:

- El lenguaje del código debe ser simple, conciso y entendible para todos los servidores públicos a quienes aplique;
- Debe ser un documento práctico, de acceso y disponibilidad para todos aquellos a quienes esté dirigido; y
- El código de conducta debe estar respaldado por instrumentos como la ley, reglamentos, lineamiento, los manuales administrativos y demás normatividad que sea aplicable a la actuación de los servidores públicos.

Una vez que se tiene una primera versión del código, deberá presentarse ante el Comité de Ética para que lleve a cabo aportaciones o recomendaciones antes de su redacción final.

El Comité de Ética de la dependencia o entidad deberá solicitar la opinión de su área Jurídica con la finalidad de mantener coherencia con los elementos que regulan la actuación de los servidores públicos establecidos en la ley.

De igual manera, deberá solicitar la revisión y recomendación de consultores relacionados con el tema en la Dirección General de la Función Pública o cualquier otra denominación que dicha área tenga, derivado de la reforma en la normatividad interna establecida.

4.5.1. Contenido de un Código de Conducta.

El código de conducta debe ser un documento que establezca de manera clara y concisa las expectativas de la dependencia o entidad, describa los comportamientos o conductas obligatorias, óptimas y deseables; así como presenta de manera clara la forma en que va a operar este instrumento.

El contenido recomendado para la elaboración del código de conducta es el siguiente:

A). Mensaje escrito por el Titular de la Dependencia o Entidad.

El mensaje debe ser escrito por el titular de la dependencia o entidad dirigida a todos los servidores públicos que forman parte de la misma.

En él se establece la importancia de la ética en el cumplimiento de las funciones que realiza cada uno de los integrantes de la institución y el beneficio que se genera tanto en el cumplimiento de los objetivos establecidos en los programas ejecutados, en el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos y en la sociedad a la cual se gobierna.

Deberá asentar claramente el objetivo que se persigue con la puesta en marcha del código de conducta como el alcance del mismo, planteando en un lenguaje sencillo el compromiso del titular por adoptar y promover la ética pública en su dependencia o entidad.

B) Misión y visión de la dependencia o entidad.

En este apartado, deberá retomarse la misión y visión de la dependencia o entidad que actualmente tenga vigente, ya que son elementos de la filosofía institucional de la dependencia o entidad.

C) Principios, Valores y Reglas de Integridad de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

En este punto se deberá describir los principios y valores contenidos en el Decreto que Reforma el Código de Ética, que deberán ser cumplidos de manera responsable por los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, como base del comportamiento a seguir en su código de conducta.

Respecto a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, sólo se hará la referencia de la mismas como un Decreto que es de observancia general y obligatoria para los servidores públicos del Poder Ejecutivo, que busca propiciar la integridad de los mismos e implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.

Estos expresan el compromiso del Gobierno del Estado de renovar la relación de confianza entre gobernantes y gobernados y para lograrlo es necesario alinear los principios, valores, conductas de los servidores públicos y reglas de integridad a los objetivos del servicio a la sociedad.

D) Mecanismos de implementación del Código de Conducta.

Se debe establecer el procedimiento a través del cual se dará seguimiento a la aplicación del Código de Conducta en la dependencia o entidad, definiendo las **políticas de cumplimiento**, así como las **responsabilidades de los servidores públicos y de los titulares** de las mismas hasta nivel de subdirectores u homólogos.

Se deberá describir con claridad cuál debe ser el **procedimiento para presentar una queja o denuncia** para definir cuál debe ser el proceder de los servidores públicos de acuerdo a lo que establecen sus **Lineamientos de Operación del Comité de Ética y Aplicación de su Código de Conducta** que corresponda de su dependencia o entidad.

Se debe hacer mención de los recursos disponibles de captación para reportar de buena fe cualquier sospecha de mala conducta tal como la línea telefónica, dirección de correo electrónico, sistema electrónico, escrito impreso, etc.

Se debe enunciar los elementos a través de los cuales se establezcan medidas correctivas y disciplinarias ante la presencia de conductas prohibidas efectuadas por los servidores públicos, refiriendo a la **Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave**, los **Lineamientos de Recursos Humanos** correspondientes a la dependencia o entidad, políticas o estándares de carácter obligatorio, general o particular según corresponda y les aplique.

Se deberá tomar en cuenta que en la aplicación de la medida disciplinaria se considerarán factores como:

- La naturaleza, gravedad y frecuencia de la infracción;
- El grado de conocimiento y responsabilidad del empleado respecto a la infracción y el efecto de su comportamiento sobre otros, tanto dentro como fuera de la empresa;
- El grado de participación directa del servidor público;

- La información voluntaria del servidor público sobre su propia infracción y la aceptación de su responsabilidad; y
- El historial del servidor público, incluyendo los factores relacionados con su desempeño.

Conviene establecer que no se podrán tomar represalias, castigos u hostigamiento contra cualquier servidor público que, de buena fe, realice una queja o denuncia o presente inquietudes respecto al comportamiento ético o al incumplimiento de las responsabilidades presentado por otros servidores públicos.

E) Descripción de las Conductas.

Propiamente se refiere a la redacción de las conductas que deberán cumplir los servidores públicos de la dependencia o entidad.

Las conductas deberán considerarse con base a los problemas o riesgos más relevantes que se presenten en la institución. Es por ello que antes de iniciar su descripción debe tomarse en cuenta el diagnóstico de conductas riesgosas, los resultados de la encuesta de conductas éticas, objetivos a lograr, filosofía institucional, marco regulatorio, los agentes relacionados con el cumplimiento de metas, costumbres, la cultura, etc.

Esta parte del documento es la más importante del mismo ya que constituye propiamente lo que es el código de conducta.

Las conductas deberán ser agrupadas por temas presentados de manera alfabética.

Ejemplo de algunos temas potenciales para el código de conducta de una dependencia o entidad son:

Cuadro No. 1: Temas potenciales para agrupar las conductas en un código.

<i>Desempeño Público</i>	<i>Desarrollo sustentable</i>
<i>Combate a la Corrupción</i>	<i>Relaciones Personales</i>
<i>Conflicto de intereses</i>	<i>Higiene, seguridad y salud</i>
<i>Conocimiento y aplicación de la ley</i>	<i>Integridad personal</i>
<i>Compromiso con la institución</i>	<i>Fomento a la cultura de la Legalidad</i>
<i>Compromiso con la sociedad</i>	<i>Interacción con otros órdenes de gobierno</i>
<i>Desarrollo permanente e integral</i>	<i>Transparencia de la Información</i>

Cuadro No. 2: Ejemplos de redacción de conductas correctas e incorrectas según el tema

Tema:	Conductas	
	Correctas	Incorrectas
<i>Cumplimiento del marco normativo</i>	<i>Cumplir con la normatividad que rige mi actuar como servidor público.</i>	<i>Incumplir el marco normativo que rige mi actuar como servidor público.</i>
<i>Desempeño público</i>	<i>Actuar con transparencia y conducirme siempre con honestidad y congruencia.</i>	<i>Los servidores públicos no deben realizar hechos deshonestos e incongruentes.</i>
<i>Transparencia de la información</i>	<i>Utilizar con responsabilidad y reserva los sistemas de información que me sean asignados para el desarrollo de mis actividades.</i>	<i>No usar la información institucional para uso persona o la difundiré a personal ajeno a la institución.</i>
<i>Relación con la sociedad</i>	<i>Atender con cortesía y amabilidad al ciudadano en los trámites y servicios que solicite.</i>	<i>No ser descortés con los ciudadanos que realicen trámites y servicios que soliciten.</i>
<i>Conflictos de interés</i>	<i>Evitar generar conflictos que alteren el cumplimiento de los objetivos de mi dependencia al realizar actividades laborales externas.</i>	<i>Los servidores públicos que tienen alguna influencia en la compra de materiales o servicios no deben involucrarse en inversiones personales relacionadas con las mismas.</i>
	<i>Me abstengo de entregar o recibir obsequios, favores, o beneficios que condicionen la actuación de mi dependencia con terceros.</i>	

F) Firmas de adhesión.

Como muestra del compromiso asumido por todos los servidores públicos de la dependencia o entidad por incorporar el Código de Conducta en su diario actuar, al finalizar el documento se establecen las firmas de los titulares de las dependencias y entidades y demás responsables de las áreas sustantivas de éstas, o en su caso los puestos homólogos, con la finalidad de que el Código de Conducta sea visto como un compromiso que la institución asume colectivamente y no sólo como un conjunto de acciones impuestas o asumidas solo por parte de los servidores públicos de menor jerarquía.

Para las entidades que cuentan con un Órgano de Gobierno o su equivalente, deberán someter a su aprobación el Código de Conducta.

4.6. Sexto Paso: Difundir e implementar el Código de Conducta actualizado.

Una vez actualizado el Código de Conducta, el Comité de Ética deberá darlo a conocer a todo el personal de la Institución, realizando varias estrategias de difusión:

- a) Entregar el Código de Conducta actualizado a todo el personal adscrito a la institución recabando las firmas de recibido y las cartas compromiso en el cual el servidor público se compromete a cumplirlo con legalidad, honestidad, lealtad, eficiencia e imparcialidad, en las funciones que le han sido encomendadas;*
- b) Programar pláticas informativas respecto al Código de Conducta actualizado para todo el personal de la institución;*
- c) Difundir el Condigo de Conducta actualizado en la página web institucional, que permitan a los servidores públicos y población en general acceder y si así lo desean, descargar el código de conducta;*
- d) Difundir las Conducta Éticas contenidas en el Código de Conducta a través de diferentes medios como: carteles, infografías, protector de pantallas, etc; y*
- e) Se podrá incorporar artículos, imágenes, folletos, trípticos, boletines, etc. vinculados a la promoción de los principios y los valores que la caracterizan, que además ilustren la forma en que estos son expresados mediante la conducta de sus servidores públicos.*

Se recomienda que después de haber implementado las acciones de comunicación se recabe la opinión a través de encuestas, cuestionarios, entrevistas, de la dependencia o entidad, a fin de conocer el nivel de asimilación de los conocimientos adquiridos mediante el proceso de difusión.

5. Realizar encuesta de grado de comprensión y cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.

Es importante para el Comité de Ética de las dependencias y entidades conocer nivel de comprensión y cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta. Para ello es necesario realizar una encuesta de opinión al personal adscrito a la Dependencia o Entidad. Ver anexo 4. Encuesta de comprensión y cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.

Para la aplicación de la encuesta antes referida, se recomienda considerar los siguientes puntos:

- A) Obtener el tamaño de la muestra a través de la fórmula referida en la **página 15** de esta Guía;
- B) Se aplica la encuesta de comprensión y cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta al personal que haya sido seleccionado de forma aleatoria en cada una de las áreas;
- C) Se capturan las respuestas de la encuesta en mención en hoja de Excel, que permita obtener los resultados;
- D) Se realiza un informe de Evaluación al cumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad y código de Conducta, el cual debe contener;
 - Número de personas a las que se aplicó el instrumento de evaluación del total de la plantilla de personal;
 - Áreas de adscripción del personal evaluado;
 - Análisis de los resultados por pregunta;
 - Anexo con gráficas de los resultados obtenidos por pregunta.
- E) El informe de Evaluación antes referido, deberá enviarlo a la Dirección General de la Función Pública de la Contraloría General.

GLOSARIO.

Código de Conducta	Instrumento para orientar la actuación de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, cargos, comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las actividades propias de la institución.
Conducta del Servidor Público.	Es la actitud responsable, transparente y honesta del servidor público.
Código de Ética	Es una declaración en la que se definen los valores que deben prevalecer en el diario actuar de las personas y en nuestro caso de los servidores públicos.
Comité de Ética	Grupo representativo conformado por servidores públicos de todas las áreas de la institución que conducirá el proceso de elaboración, difusión, implementación y evaluación del código de conducta, deberá formarse como un órgano colegiado de personas que estén identificadas con la institución.
Corrupción	El mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados. El abuso del poder público para el beneficio privado.
Cultura	Conjunto de valores, costumbres, creencias y prácticas que constituyen la forma de vida de un grupo específico.
Eficacia	Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.
Eficiencia	Capacidad de ejercer el servicio público, cumpliendo con los objetivos institucionales, optimizando recursos y tiempos de ejecución con el propósito de lograr la satisfacción de la ciudadanía.
Ética	Es la rama de la filosofía que se ocupa del estudio racional de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir; en tanto requiere de la reflexión y de la argumentación.
Ética Pública	Se refiere al perfil, formación y conducta responsable y comprometida de los hombres encargados de las cuestiones públicas, es decir que la Ética de la función pública es la ciencia del buen comportamiento en el servicio a la ciudadanía.
Instituciones	Las secretarías de despacho, la Contraloría General y la Coordinación General de Comunicación Social así como los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal, los fideicomisos públicos, las comisiones,

	los comités, los consejos, juntas y demás organismos auxiliares que integran la administración pública paraestatal.
Integridad	Implica conducirse con rectitud y apego a la verdad, además de mostrar apertura, sinceridad y generar confianza siendo congruentes entre lo que se piensa y lo que se hace.
Legalidad	Todo lo que se realiza dentro del marco de la ley escrita y que tenga como consecuencia supuesta el respeto por las pautas de vida y coexistencia de una sociedad.
Normas	Reglas que deben observarse por los servidores públicos en el ejercicio de las conductas, tareas, actividades o atribuciones propias de su empleo, cargo o comisión.
Principios de conducta	Reglas que orientan la acción del ser humano. Se trata de normas de carácter general, máximamente universales.
Reglas de Integridad	Deberes que regulan las acciones de los individuos entre sí, actuando siempre de forma correcta.
Transparencia	Conjunto de disposiciones y actos mediante los cuales los sujetos obligados tienen el deber de poner a disposición de las personas solicitantes la información pública que poseen y dan a conocer, en su caso, el proceso y la toma de decisiones de acuerdo a su competencia, así como las acciones en el ejercicio de sus funciones.
Valores	Son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta.

BIBLIOGRAFÍA.

- *Plan Veracruzano de Desarrollo 2016-2018.*
- *Contraloría General del Estado (2017). Programa Sectorial Gobernanza, Participación Ciudadana y Competitividad Gubernamental. Xalapa, Veracruz.*
- *Contraloría General del Estado (2015). Reglamento Interior de la Contraloría General. Xalapa, Veracruz.*
- *Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.*
- *Decreto por el que se establece el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, publicado en la Gaceta Oficial Núm. Ext. XXX de fecha XXXXX.*
- *Decreto por el que se emiten las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz en la Gaceta Oficial Núm. Ext. XXX de fecha XXXXX.*
- *Contraloría General del Estado (2009). Guía Metodológica para la Construcción del Código de Conducta. Xalapa, Veracruz.*

Internet

- Bautista, O (2010). Los códigos éticos en el marco de las Administraciones públicas contemporáneas. Valores para un buen gobierno. Recuperado el 20 de marzo de 2013 en: <http://eprints.ucm.es/6971/1/art%C3%ADculo-cortes1.pdf>
- Código de Conducta; Chile Transparente; Chile., 28 de octubre de 2004. en: <http://www.chiletransparente.cl/wp-content/uploads/2012/11/Codigo-de-Conducta-CHT.pdf>
- Código de Conducta; Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación; México D.F., mayo de 1997, en: <http://www.inee.edu.mx/images/stories/2013/nuestrosprincipios/codigoc onducta.pdf>
- Deloitte, Gobierno corporativo; Lineamientos sugeridos para la Redacción de un Código de Ética y de Conducta, marzo de 2007, recuperado el 2 de junio de 2013 en http://www.deloitte.com.mx/boletines/corporativo/docs/marzo_2007_lineamientos.pdf
- Organización de las Naciones Unidas, Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, recuperada el 4 de julio de 2013 en http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/transparencia/anticorrupcion/112_5464.html
- Organización de los Estados Americanos, OEA; Convención Interamericana contra la Corrupción, recuperada el 4 de julio de 2013 en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-58.html>

ANEXOS

ACTA DE ACTUALIZACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA DE LA (Nombre de la DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD)

En la Ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave siendo las
__ horas del día __ del mes _____ de _____, reunidos en la _____,
sita en _____, con motivo de llevar a cabo la Instalación del Comité de
Ética de la DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD se da inicio a la presente reunión, con
los siguientes participantes: - - - - -

La DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD reconoce que para prevenir la corrupción y
aumentar la confianza de los ciudadanos en la institución, es indispensable la
construcción de una cultura de ética pública. - - - -

Que en la construcción de una cultura de ética pública es necesario contar con
criterios éticos que orienten el actuar de los servidores públicos hacia la honestidad,
la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas y los sensibilice sobre la
importancia del apego a la legalidad y del papel ejemplar que deben desempeñar
ante la sociedad. - - - - -

Que al generalizar la adopción de estos criterios éticos por parte de los servidores
públicos de la DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD se logrará una transformación
cultural y eficiencia en el quehacer gubernamental. - - - - -

Que fortalecer el Estado de Derecho a través del arraigo de una cultura de apego a
la legalidad es una tarea de todos los servidores públicos de la Administración
Pública Estatal de importancia trascendental por ser ejemplo para la ciudadanía. -
- - - - -

Que la DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD requiere de un órgano colegiado que difunda
e incentive la adopción de los valores y principios establecidos en el “Código de
Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz”,
publicado en la Gaceta Oficial Núm. Ext. XX del XX de septiembre de XXX o del
documento que posteriormente lo sustituya. - - - - -

La presente acta se fundamenta en lo establecido en los siguientes ordenamientos jurídicos: - - - - -

- El artículo 109, fracción III de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, estipula los valores que deben observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones en congruencia con lo establecido en el artículo 79, párrafo cuarto de la *Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave*.- - - - -
- *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave*, artículos 33 “La Contraloría General, es la dependencia responsable de la función de control y evaluación de la gestión gubernamental y desarrollo administrativo...” y 34 fracción XXVI. “Promover la capacitación del personal del Gobierno del Estado, para el mejor desempeño de sus labores y, establecer normas, lineamientos y políticas en materia de administración y desarrollo del personal de las dependencias y entidades de la administración pública estatal”.- - - - -
- *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave*, artículo 46 “Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, según la naturaleza de la infracción en que se incurra, y sin perjuicio de sus derechos laborales”. - - - - -
- **Decreto por el que se establece el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, publicado en Gaceta Oficial No. Ext. XXX y que establece en su artículo transitorio tercero que las dependencias y entidades a partir del Código de Ética de los Servidores Públicos, actualizaran sus Códigos de Conducta en coordinación con la Contraloría General, una vez que se emita la presente Guía Para la Actualización de los Códigos de Conducta.**- - - - -
- - - - -

Integración del Comité de Ética

El Comité de Ética de la DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD se conformará con las y/o los miembros y calidad siguientes: - - - - -
- - - - -

<i>Integrantes</i>	<i>Calidad</i>
Nombre del Servidor Público	Presidente del Comité de Ética
Nombre del Servidor Público	Suplente del Presidente del Comité de Ética
Nombre del Servidor Público	Secretario del Comité de Ética
Nombre del Servidor Público	Suplente del Secretario del Comité de Ética
Nombre del Servidor Público	Representantes de área
Nombre del Servidor Público	Representantes de área
Nombre del Servidor Público	Representantes de área
Nombre del Servidor Público	Representantes de área

Funciones del Comité de Ética

- Comunicar las bases de su organización y funcionamiento en términos de lo previsto de los Lineamientos para la Operación del Comité de Ética y la Aplicación del Código de Conducta que correspondan a cada dependencia o entidad. - - - - -
- - - - -
- - - - -
- Elaborar y aprobar durante el primer trimestre de cada año su programa anual de trabajo, que contendrá cuando menos: los objetivos, actividades específicas y metas y enviará a la Dirección General de la Función Pública una copia al Órgano Interno de Control para su seguimiento y evaluación. - - - - -
- - - - -
- - - - -
- Convocar y asistir a las reuniones de trabajo. - - - - -
- - - - -
- Promover la ética, el código de ética y a su tiempo el código de conducta en su dependencia o entidad utilizando los medios que estén a su alcance como por ejemplo a través de eventos de capacitación, utilización de carteles, volantes,

medios electrónicos o sus portales de internet.-----

- Instrumentar acciones de promoción, capacitación y sensibilización en materia de ética con todo el personal de la dependencia o entidad. Se recomienda la puesta en marcha de talleres en los que se aborden temáticas de interés para los servidores públicos de esa institución. (ejemplo: cultura de la legalidad, ética y buen gobierno, confidencialidad, trabajo en equipo, etc.) Podrá aprovechar los eventos de capacitación promovidos por la Contraloría General.-----

- Construir el código de conducta mediante la elaboración del proyecto respectivo así como coadyuvar en su aplicación y cumplimiento.-----

- Reportar el avance de cumplimiento de su Programa Anual de Trabajo y en su tiempo los correspondientes a la aplicación del código de conducta.-----

- Aplicar un instrumento (encuesta, cuestionario) para evaluar semestralmente los resultados obtenidos de la implementación del código de conducta.-----

- Cuando alguna de las faltas cometidas por el servidor público contravenga con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave, el comité de ética comunicará al Órgano Interno de Control para el seguimiento correspondiente.-----

- Proponer la revisión y en su caso, actualización del código de conducta.-----

No habiendo otro asunto que tratar, se agradece la participación de los miembros, dando así por concluida la reunión de Instalación del Comité de Ética, siendo las _____ horas con _____ minutos del mismo día de su inicio, rubricando al margen y al calce todas y cada una de las fojas que integran la presente acta, los que en ella intervinieron con la finalidad de dotar a la DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD de un Comité de Ética.-----

<i>Integrantes</i>	<i>Firma</i>
<i>Nombre del Servidor Público</i> <i>Presidente del Comité de Ética y cargo</i> <i>institucional</i>	
<i>Nombre del Servidor Público</i> <i>Suplente del Presidente del Comité de</i> <i>Ética y cargo institucional</i>	
<i>Nombre del Servidor Público</i> <i>Secretario del Comité de Ética y cargo</i> <i>institucional</i>	
<i>Nombre del Servidor Público</i> <i>Suplente del Secretario del Comité de</i> <i>Ética y cargo institucional</i>	
<i>Nombre del Servidor Público</i> <i>Representantes de área</i>	
<i>Nombre del Servidor Público</i> <i>Representantes de área</i>	
<i>Nombre del Servidor Público</i> <i>Representantes de área</i>	
<i>Nombre del Servidor Público</i> <i>Representantes de área</i>	

Nota: en caso de que las firmas queden sin párrafo en una hoja se le pondrá en la parte inferior de la hoja la siguiente leyenda: Estas firmas corresponden al acta de Actualización del Comité de Ética de la (nombre de la Dependencia y/o Entidad) realizada el día ____ de ____ de ____.

COMITÉ DE ÉTICA DE LA (Nombre de la DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD)
DESCRIPCIÓN DE CONDUCTAS RIESGOSAS

Dirección General o área de
adscripción: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIÓN: Enliste situaciones de conflicto o tensión que se hayan tenido en su área de trabajo en los últimos tiempos y que haya involucrado a algún grupo de interés (servidores públicos, ciudadanos en general, sindicatos, proveedores, instancias reguladoras, grupos directivos, etc.) haciendo alusión al valor que fue vulnerado.

No.	CONDUCTA RIESGOSA	VALOR VULNERADO
1		
2		
3		
4		
5		
6		



No.	CONDUCTA RIESGOSA	VALOR VULNERADO
7		



COMITÉ DE ÉTICA DE LA (Nombre de la DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD) ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE CONDUCTAS ÉTICAS

OBJETIVO: Conocer el nivel de percepción sobre el comportamiento ético de los servidores públicos de la Dependencia o Entidad.

Dirección General o Área de
adscripción: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIÓN: Este cuestionario ha sido elaborado con base en 9 temas generales que tienen que ver con la responsabilidad de los servidores públicos del Poder Ejecutivo Estatal. Coloque una X dentro del recuadro correspondiente a la columna que elija de acuerdo a su respuesta.

I. INTEGRIDAD PÚBLICA

No.	PREGUNTA	Si	No	A veces	No sé o no aplica
1	¿Conoces el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo?				
2	¿Existen programas y actividades para promover la ética en la institución?				
3	¿Los jefes cumplen con la ética? Es decir ¿Predican con el ejemplo?				
4	¿Los titulares de las dependencias o entidades practican en su actuación valores éticos?				
5	¿Tus compañeros de trabajo dan ejemplo de practicar valores éticos en su desempeño público?				
6	¿Conduces tus acciones conforme a una serie de valores?				
7	¿Conoces y respetas los valores y tradiciones de la comunidad donde está tu institución?				
8	¿En tu área de trabajo existen los medios para denunciar algún abuso por parte de servidores públicos?				
9	¿En tu área de trabajo se protege a los servidores públicos que denuncian faltas administrativas o actos de corrupción al interior de la institución?				
10	¿Conoces de algún compañero que aceptó un pago u obsequio a cambio de un trato especial al realizar sus funciones?				



11	¿Alguno de tus compañeros utiliza su empleo, cargo o comisión para obtener un beneficio personal y favorecer o perjudicar a terceros?				
12	¿Has empleado el tiempo de la jornada de trabajo para cumplir con las tareas laborales anteponiendo las personales?				
13	¿Informas a tus superiores de cualquier anomalía o situación de la que tengas conocimiento que se aparte de la legalidad y la normatividad?				
14	¿Denuncias a través de las instancias correspondientes cualquier acto de corrupción?				
15	¿En tu área de trabajo respetan todas las leyes, reglamentos y demás lineamientos?				



II. CUMPLIMIENTO AL MARCO NORMATIVO

No.	PREGUNTA	Si	No	A veces	No sé o no aplica
16	¿Conoces el Reglamento Interior de la Institución?				
17	¿Conoces la normatividad que rige tu actuar como servidor público?				
18	¿Cumples con la normatividad que rige tu actuar como servidor público?				
19	¿Conoces el Plan Veracruzano de Desarrollo 2016-2018 y el Programa Sectorial que rige tu actuación?				
20	¿Conoces la misión y visión de tu institución?				
21	¿Tienes claros los objetivos que persigue tu institución y contribuyes a su cumplimiento?				

III. DESEMPEÑO PÚBLICO

No.	PREGUNTA	Si	No	A veces	No sé o no aplica
22	¿Conoces las funciones específicas de tu área de trabajo?				
23	¿Organizas tu trabajo en función de lograr resultados en tiempo y forma?				
24	¿Observas y das cumplimiento a lo establecido en los manuales administrativos aplicables?				
25	¿Portas la credencial de identificación en lugar visible en horario de trabajo?				
26	¿Cumples con las actividades que te han asignado?				
27	¿Eres puntual en citas y compromisos laborales?				
28	¿Utilizas las atribuciones de tu empleo, cargo o comisión o función para beneficio personal o de terceros?				
29	¿Ejerces tus funciones de manera objetiva y sin prejuicios proporcionando un trato equitativo?				
30	¿Cumples tus funciones de forma puntual, obediente y responsable ante las autoridades y eres perseverante en la consecución de los objetivos de tu función?				
31	¿Mantienes permanentemente ordenado, limpio y seguro tu lugar de trabajo?				
32	¿En tu área de trabajo se evita introducir alimentos que despidan olores fuertes, así como sustancias que pongan en riesgo tu salud y la del personal?				



33	¿Respetas las disposiciones y restricciones relacionadas con el consumo de tabaco en la institución?				
----	--	--	--	--	--

IV. USO Y ASIGNACIÓN DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

No.	PREGUNTA	Si	No	A veces	No sé o no aplica
34	¿Consideras que en tu área de trabajo se utilizan los recursos en forma equitativa, transparente e imparcial para realizar de manera eficiente las tareas que te corresponden?				
35	¿En tu área de trabajo se hace uso adecuado de mobiliario, equipo y vehículo asignado para el cumplimiento de sus funciones?				
36	¿En tu área de trabajo los servicios y trámites que se ofrecen, se hacen optimizando los recursos asignados?				
37	¿Tu área de trabajo respeta los lineamientos para el uso adecuado del internet?				
38	¿En tu área de trabajo se utilizan debidamente los servicios de telefonía, correo electrónico, fotocopiado, impresión y demás software instalados como apoyo al ejercicio de tus funciones?				
39	¿En tu área de trabajo se optimiza el uso de papel, agua y herramientas de trabajo?				
40	¿Se te proporcionan los recursos suficientes para el desarrollo de tus actividades?				
41	¿Se promueve el ahorro de energía eléctrica apagando la luz, las computadoras, reguladores y demás aparatos eléctricos cuando no se utilizan?				
42	¿En tu institución se fomenta la cultura de reciclaje?				
43	¿Se promueve el ahorro o moderación en el uso del agua?				

V. ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

No.	PREGUNTA	Si	No	A veces	No sé o no aplica
44	¿Tu institución ofrece acceso libre y transparente a la información pública?				
45	¿En tu área de trabajo se colabora el acceso a la información a todos usuarios conforme a los lineamientos del IVAI?				
46	¿Tu área de trabajo protege información clasificada y no la utiliza en beneficio propio?				



47	¿En tu área de trabajo se hace uso honesto de la información institucional?				
48	¿En tu Institución, se altera, oculta, sustraen o eliminan de manera deliberada, información pública por causas distintas al ejercicio de sus funciones.				

VI. RELACIONES INTERPERSONALES

No.	PREGUNTA	Si	No	A veces	No sé o no aplica
49	¿En tu institución existe un clima favorable a la diversidad cultural de los trabajadores?				
50	¿En tu institución existe igualdad de oportunidades sin importar género, edad, grupo étnico o capacidad física?				
51	¿En tu área de trabajo existe buena comunicación entre directivos y subalternos?				
52	¿En tu área de trabajo existe respeto mutuo en las relaciones de trabajo?				
53	¿En tu área de trabajo se observa una conducta honrada y respetuosa hacia las pertenencias personales de los compañeros de trabajo?				
54	¿En tu área de trabajo se abstienen de propagar rumores o comentarios que lesionen la integridad moral y la reputación de los compañeros de trabajo?				
55	¿En tu área de trabajo existen compañeros que distraigan con acciones como escuchar música con volumen alto y conversaciones personales?				
56	¿En tu área de trabajo hay compañeros que te distraigan al efectuar operaciones de compra venta?				
57	¿En tu área de trabajo hay compañeros que violan la ley del no fumador, dentro del edificio de trabajo?				
58	¿En tu área hay compañeros de trabajo que utilicen lenguaje ofensivo?				
59	¿En tu área de trabajo se han presentado casos de acoso sexual o laboral?				

VII. RESPETO POR LOS DEMÁS

No.	PREGUNTA	Si	No	A veces	No sé o no aplica
60	¿En tu área de trabajo, actúas hacia los demás integrantes de la institución, sin importar cargos, con la debida cortesía, cordialidad, igualdad y tolerancia?				
61	¿En tu área de trabajo te dan trato digno, equitativo e incluyente?				
62	¿En tu área de trabajo se respeta el horario laboral?				
63	¿En tu área de trabajo se han presentado actos de injusticia o discriminación?				
64	¿Has identificado algún caso donde se de trato preferente o discriminatorio?				
65	¿Cuándo has sugerido alguna idea, toman en cuenta tus sugerencias?				

VIII. DESARROLLO INTEGRAL

No.	PREGUNTA	Si	No	A veces	No sé o no aplica
66	¿Tu institución promueve los programas de capacitación para los servidores públicos?				
67	¿La institución reconoce tu esfuerzo en el trabajo?				
68	¿En tu institución los superiores jerárquicos reconocen los méritos obtenidos por sus colaboradores sin apropiarse de sus ideas e iniciativas?				
69	¿En tu área se trabaja en equipo, compartiendo habilidades y conocimientos para ser más productivos?				
70	¿En tu área de trabajo te proporcionan nuevas metodologías y herramientas tecnológicas para hacer más eficiente tu trabajo?				
71	¿Participas en los cursos de capacitación que imparte la Administración Pública Estatal?				
72	¿Has realizado por lo menos una propuesta para mejorar la forma en que se realiza el trabajo de tu área?				
73	¿En tu área de trabajo hay disposición para desarrollar procesos de mejora continua?				
74	¿En mi área de trabajo, personal directivo promueve el mejoramiento del desempeño de las actividades laborales de sus colaboradores, en la adquisición de nuevos conocimientos a través de la capacitación y/o profesionalización?				



XIX. RELACIÓN CON LA CIUDADANÍA

No.	PREGUNTA	Si	No	A veces	No sé o no aplica
75	¿En tu institución se atiende con equidad e imparcialidad a los ciudadanos sin distinción ni preferencias?				
76	¿Tu institución proporciona servicios de calidad para fortalecer la confianza de la ciudadanía?				
77	¿Con tus actitudes y acciones brindas a la sociedad confianza y credibilidad hacia tu institución?				
78	¿Orientas a cualquier persona con eficiencia, cortesía y espíritu de servicio en la realización de trámites y servicios?				
79	¿Procuras tener siempre una imagen personal y de tu área de trabajo digna y agradable?				

¡Muchas Gracias!



COMITÉ DE ÉTICA DE LA (Nombre de la DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD)

EVALUACIÓN SEMESTRAL DE LA ENCUESTA DE COMPRENSIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA, LAS REGLAS DE INTEGRIDAD Y EL CODIGO DE CONDUCTA

OBJETIVO: Conocer el cumplimiento por parte de los servidores públicos de los principios, valores y Reglas de Integridad así como las conductas establecidas en el Código de Conducta de la institución.

Dirección General o Área de adscripción: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Subraye la opción que considere correcta de acuerdo a su punto de vista de cada una de las expresiones siguientes:

1. Tienes conocimiento que existe un Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo:

A) Si B) No

2. Conoces los principios y valores establecidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo:

A) Si B) No C) Algunos

3. Cuáles son los Principios que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión:

A) Legalidad,
Honradez,
Lealtad,
Imparcialidad,
Eficiencia

B) Disciplina,
Competitividad,
Integridad,
Bien Común,
Liderazgo

C) Cooperación,
Liderazgo,
Transparencia,
Rendición de
Cuentas

4. Conoces de algún Principio o Valor que se ha vulnerado en tu área de trabajo.
- A) Sí B) No C) Algunos
5. Los servidores públicos en tu área de trabajo actúan con rectitud e integridad, rechazando cualquier beneficio, ventaja personal o a favor a terceros en el desempeño de sus funciones.
- A) Sí B) No C) Algunos
6. Conoces las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública del Poder Ejecutivo.
- A) Sí B) No
7. Recuerdas algún tema que contiene las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.
- A) Sí B) No
8. Las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, se relacionan con los principios y valores.
- A) Sí B) No
9. En tu área de trabajo se hace uso de los recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- A) Sí B) No C) Algunas Veces
10. Existen Reglas de Integridad con relación a los siguientes temas: Recursos Humanos, Trámites y Servicios, Control Interno, Administración de bienes muebles e inmuebles.
- A) Sí B) No
11. Conoces el Código de Conducta vigente de tu Institución.
- A) Sí B) No
12. El Código de Conducta de mi institución es claro y maneja un lenguaje sencillo.
- A) Sí B) No
13. En mi área de trabajo se aplican las conductas contenidas en el Código de Conducta.



-





ELABORACIÓN

Lic. Pedro José Vargas Zarrabal
Encargado de la Función Pública
Rúbrica

AUTORIZACIÓN

Dr. Guillermo Moreno Chazzarini
Contralor General
Rúbrica