



OAXACA
GOBIERNO DEL ESTADO



SESECC
OAXACA

Secretaría Ejecutiva del
Sistema Estatal de
Combate a la Corrupción

Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción

AUTOEVALUACIÓN DE INTEGRIDAD

INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE VULNERABILIDADES Y RIESGOS ÉTICOS.

Comité de ética Integridad y Prevención de Conflicto de Interés:

- **José Esteban Bolaños Guzmán** Presidente del CEPCI
- **Zita Carolina López Marcos** Secretaria Ejecutiva del CEPCI
- María de Jesús García Estrada Vocal A
- Iliana Gabriela Bazán Morales Vocal B
- Alberto Rodríguez Guzmán Vocal C
- Patricia Ramírez Méndez Vocal D
- Mercedes Magaly Santiago Cruz Vocal E

La información contenida en el presente informe es exclusivamente para uso del CEPCI



Contenido

Resumen Ejecutivo	3
Introducción	5
1 Descripción de los procesos organizacionales	7
2 Vulnerabilidades.....	10
2.1 <i>Vulnerabilidades inherentes</i>	10
3 Resultados de Percepciones sobre la Integridad Institucional.....	15
4 Resultados de cuestionario Dilemas Éticos.....	19
5 Recomendaciones.....	26



Resumen Ejecutivo

Una Autoevaluación de la Integridad tiene el objetivo de permitir a las instituciones del sector público identificar y evaluar el grado de vulnerabilidad institucional y la resiliencia (nivel de madurez) de su sistema de controles internos contra posibles violaciones de integridad, aportándole un producto compuesto: este informe dirigido a la Secretaría de Honestidad Transparencia y Función Pública, así como la capacitación y concientización brindadas en temas de integridad al personal seleccionado. El valor del conocimiento obtenido por los integrantes del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés participantes también de la Autoevaluación de la Integridad correspondiente al periodo 2023 a la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción es imprescindible, y se espera que ellos contribuyan como agentes de cambio y promotores del proceso de fortalecimiento y concientización sobre el tema de integridad en la institución.

La autoevaluación se desarrolló con apego estricto a la normatividad aplicable. Los resultados de la misma mostraron que existen elementos sobre integridad (como el Código de Ética, de Conducta, protocolos), sin embargo se sugiere que éstos constantemente sean abordados en capacitaciones constantes a todo el personal de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción como medida Asimismo, el ejercicio arroja áreas de oportunidad en diferentes asuntos relacionados con la **integridad** (responsabilidades específicas, auditoría y monitoreo, análisis de la vulnerabilidad / análisis de riesgos,). Es fundamental que las medidas a implementarse estén debidamente articuladas y que operen de manera coordinada, con una amplia divulgación, procurando siempre que el titular lidere con el ejemplo. Por lo anterior, se considera conveniente avanzar en estos esfuerzos, a efecto de impulsar nuevos mecanismos difusión y fortalecer los ya existentes como fue su Plan de Di.

Para ello, los participantes, orientados por el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, han identificado áreas de oportunidad y emitido, en consecuencia, recomendaciones a ser tomadas en cuenta por el titular, tanto para fortalecer las diversas medidas de controles de la integridad en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción (para prevenir violaciones de integridad o atenuar su posible impacto institucional), como para garantizar su sostenibilidad en el largo plazo.

Los grandes rubros en los que recaen las recomendaciones derivadas son los siguientes:

- 1. Área 1. UNIDAD ADMINISTRATIVA**
- 2. Área 2. DEPARTAMENTO DE RECURSOS FINANCIEROS**

Este informe no incluye una priorización ni un cronograma para la implementación de las recomendaciones formuladas por el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, así como tampoco un modelo organizacional para su puesta en marcha, puesto que esto va más del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, y por considerarse todo ello una decisión



que recae en el Titular, en consideración del mandato, recursos, capacidades y estrategia institucional.

Es de esperarse que la inversión que realice la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción para la instrumentación de estas recomendaciones tenga impactos positivos y eficaces para el fortalecimiento de la integridad institucional, así como para fortalecer la credibilidad y reputación de la entidad. Asimismo, se espera que el titular de la institución:

- dé seguimiento a los hallazgos y recomendaciones de la autoevaluación,
- establezca medidas para evaluar la eficacia de las medidas incluidas en el Sistema de Controles de Integridad, con énfasis en su divulgación institucional, y
- promueva la realización periódica de autoevaluaciones. Al respecto, futuras evaluaciones podrían ser igualmente aplicadas a toda la institución o bien a áreas específicas, según lo determine el titular.

Finalmente, con el conocimiento obtenido por los participantes y como resultado de las dinámicas desarrolladas para sensibilizar sobre la relevancia de la integridad institucional, se espera que éstos, con el apoyo del Comité Ética y Prevención de Conflicto de Interés, sean agentes de cambio, promotores del proceso del fortalecimiento y concientización sobre el tema de integridad en su institución, y partícipes de la Política de Integridad Institucional en su ámbito de competencias.



Introducción

Este informe presenta los resultados de la autoevaluación de la integridad en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción]. La autoevaluación se llevó a cabo aplicando cuestionarios por Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, de conformidad con lo dispuesto por el Plan Anual de Trabajo 2023 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés .

El enfoque de la autoevaluación fue global, tuvo como alcance a la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción , ya que se realizó con la participación de todo el personal de [las diversas áreas que componen a la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción.

Los conceptos básicos sobre los que se sustentó el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés pueden resumirse a continuación:

- La integridad es un concepto amplio,¹ que hace referencia tanto a la ausencia de (riesgos de) fraude, corrupción, conflictos de interés, discriminación, intimidación y divulgación de información confidencial, por citar sólo unos casos, como a la presencia de profesionalismo, a la decencia común y al comportamiento apropiado.
- La integridad es un concepto positivo al ser algo que se tiene por objetivo, que se estimula y se espera alcanzar y preservar.
- La integridad es una condición esencial para generar, mantener y fortalecer la confianza en la autoridad organizacional y en el sector público/gobierno.
- La integridad va más allá de la observancia individual de las reglas, leyes y disposiciones normativas, conlleva además una responsabilidad moral. Las disposiciones reglamentarias son apenas un límite mínimo, que no cubre todas las situaciones, particularmente nuevas, complejas y cambiantes, ante las cuales los empleados y la organización deben actuar privilegiando el interés público, enfrentando posibles dilemas éticos.
- La integridad implica una conducta ética apropiada del empleado, pero también de la organización; más aún, el Titular y del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés es responsable de eliminar las tentaciones a las que puedan estar expuestos sus integrantes o empleados.
- La integridad es un elemento de buena gobernanza, por lo que es una responsabilidad y debe ser un tema de interés para el Titular.

La autoevaluación se realizó en la ciudad de Oaxaca, los días 4 de noviembre 2023, a todas las personas servidoras públicas de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción. La lista de los participantes se incluye en el **Anexo 1**. Durante la autoevaluación y con la orientación de los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, los participantes ejecutaron los cuestionarios.

¹ El término “integridad” se deriva del latín *in-tangere*, que significa intacto (algo o alguien inmaculado).



Este informe fue elaborado para la Secretaría de Honestidad , Transparencia y Función Pública, la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción; Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés incluso otros comités de control y describe los resultados obtenidos , a saber:

- a. Definición del objeto de evaluación y de los procesos organizacionales clave.
- b. Identificación del perfil de vulnerabilidad (lo que implica una evaluación de las vulnerabilidades inherentes y de los factores que agravan la vulnerabilidad).
- c. Evaluación del nivel de madurez del sistema de controles de la integridad existente.
- d. Formulación de recomendaciones para la organización.

Respecto a las recomendaciones, éstas son algunas autoría de los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, quienes recibieron los insumos instrumentación de dichas recomendaciones, y se refieren en su totalidad a medidas sugeridas para reducir los riesgos y consolidar el sistema de controles de integridad existente en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción

Queremos destacar el compromiso, participación activa, apertura y confianza que nos depositaron los compañeros de trabajo durante el desarrollo de las actividades previstas, así como las facilidades logísticas y asistencia del titular, Maestro José Esteban Bolaños Guzmán y a los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, con fecha cuatro de noviembre del año dos mil veintitrés.



1 Descripción del objeto de evaluación y de los procesos organizacionales clave

De acuerdo con la Autoevaluación de Integridad es global cuando se aplica por primera vez en una organización. A partir del segundo ejercicio de aplicación, es prerrogativa de cada Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, sujetarse a una evaluación global o bien orientada a un área en particular. En este caso, el objeto fue global, es decir con un enfoque orientado [a todas las áreas de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción.

Como parte de los preparativos de la autoevaluación de integridad, se hizo una preselección de los procesos clave en Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción. La propuesta de listado con los procesos clave en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción se realizó de forma conjunta con los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción, tras revisión del mandato y reglamentación aplicable.

La preselección de procesos se puso a consideración de los participantes, se discutió y modificó hasta consensuarse el listado presentado a continuación. Cabe destacar su relevancia, puesto que este listado permitió a los participantes entender y reconocer la importancia de los procesos relevantes en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción, y con ello enfocar sus reflexiones y aportaciones, favoreciendo así una autoevaluación de alcance global/institucional, y evitando además el sesgo o tentación inconsciente de evaluar sólo a la luz de los procesos específicos del área de adscripción de cada participante.

Cabe aclarar que el listado no pretende ser exhaustivo ni demasiado detallado, pero sí capturar de forma genérica y sencilla la razón de ser y los principales procesos de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción, reconociéndolos en tres categorías:

- Procesos primarios.- aquellos centrales o fundamentales relacionados con el mandato otorgado y que son altamente específicos al tipo de organización de que se trate.
- Procesos secundarios.- los de apoyo o que directa o indirectamente facilitan los procesos primarios.
- Procesos de gestión o gobernanza.- aquellos estrechamente relacionados con los procesos de gestión y estrategia, y que permean en toda la institución.

Los procesos vitales en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción incluidos en la autoevaluación fueron:



Procesos primarios

- ✚ Realizar los insumos técnicos y realización de sesiones del Comité Coordinador del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción.
- ✚ Administración e Interconexión de la Plataforma Digital Estatal.
- ✚ Seguimiento de la Política Pública Estatal de Combate a la Corrupción del Estado de Oaxaca.

Procesos secundarios

Gestión de recursos financieros.

- ✚ Administración del presupuesto
- ✚ Elaboración de estados financieros
- ✚ Pago de nómina y bonos
- ✚ Trámite, pago y comprobación de viáticos

El control interno puede definirse como el proceso de introducir e implementar un sistema de medidas y procedimientos para determinar si el desempeño de la organización es y se mantendrá de acuerdo con los planes y medidas correctivas acordadas para alcanzar los objetivos. A nivel organizacional, esto implica:

- ✚ análisis de riesgos y de gestión,
- ✚ controles internos,
- ✚ comunicación interna sobre efecto de los controles internos,
- ✚ revisiones periódicas del avance en respuesta a los informes al Órgano de Gobierno y medidas de seguimiento/cambios,
- ✚ monitoreo de la correcta operación del sistema de control interno.

Siguiendo con el ejemplo los siguientes serían ejemplos de

Procesos De Gobernanza aplicables:

- ✚ Transparencia y rendición de cuentas.
- ✚ Elaboración y presentación del informe anual de labores
- ✚ Actualización de la página web

Procesos de Planeación Estratégica.

- ✚ Seguimiento a la implementación del Plan Estratégico
- ✚ Seguimiento a la matriz de indicadores de resultados
- ✚ Ejecución del presupuesto basado en resultados
- ✚ Control interno.
- ✚ Auditoría interna
- ✚ Implementación de la estrategia de comunicación social.
- ✚ Comunicación con organizaciones de la sociedad civil, academia, medios de comunicación, entre otros.
- ✚ Ejecución de las relaciones institucionales.
- ✚ Comunicación y coordinación con el Congreso
- ✚ Coordinación con el Sistema Nacional Anticorrupción.
- ✚ Coordinación con el Sistema Nacional de Fiscalización
- ✚ Colaboración con instancias internacionales

Esta lista de procesos clave sirvió como referencia para la conducción del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés.



2 Vulnerabilidades

2.1 Vulnerabilidades inherentes

Todas las organizaciones son, hasta cierto punto, vulnerables a violaciones de integridad. Sin embargo, ciertas actividades y funciones en el sector público son especialmente vulnerables. Éstas se conocen como vulnerabilidades inherentes y suelen estar relacionadas con el mandato y las tareas específicas de una organización.

Al respecto, cabe mencionar que algunos procesos en el sector público son inherentemente más vulnerables que otros a la corrupción, fraude u otras violaciones a la integridad. Las características de un proceso vulnerable se conocen tanto por la literatura como por la práctica, y son particulares según el mandato de la entidad pública de que se trate. Se identifica dos dimensiones de actuación de las entidades en el sector público respecto a las que existe evidencia de mayor exposición a violaciones de integridad:

- a) Aquellas actividades que refieren a la relación que tiene la entidad con su entorno y
- b) Actividades correspondientes a la gestión de propiedad pública.

En otras palabras, los procesos en los que existe un intenso contacto o relación de la institución con su entorno son más vulnerables a violaciones porque existen más oportunidades y tentaciones. Lo mismo aplica para los procesos que implican el manejo de valiosos activos públicos.

En torno a estas dos dimensiones, se identifica diez áreas o funciones en el sector público que reportan una vulnerabilidad inherente. Esto se presenta a continuación:

Áreas / Funciones / Actividades Inherentemente Vulnerables en el Sector Público		
Dimensión	Áreas o funciones	Actividades o labores específicas
Relación de la entidad con su entorno	Contratación	Abastecimiento / adquisiciones, licitaciones, pedidos, órdenes de compra, asignaciones, concesión de contratos/ contratos de prestación de servicios
	Pagos	Subsidios, beneficios, prestaciones, subvenciones, becas, patrocinios.
	Concesión / expedición	Permisos, licencias, documentos de identidad, autorizaciones, certificados.
	Establecimiento de regulación o normativa	Requisitos / condiciones para obtener permisos, establecimiento de normas o directrices para el sector público.
	Auditoría, control o labores de inspección	Supervisión, vigilancia de la actuación de entidades, control interno, tareas de inspección, auditoría, visitas domiciliarias.
	Aplicación de la ley	Vigilancia del cumplimiento de la ley, imposición de sanciones, promoción de responsabilidades.
	Información	Manejo de información confidencial o de seguridad nacional, control documental / de expedientes, derechos de autor.



Áreas / Funciones / Actividades Inherentemente Vulnerables en el Sector Público		
Dimensión	Áreas o funciones	Actividades o labores específicas
Gestión de la propiedad pública	Recursos financieros	Tesorería, instrumentos financieros, gestión de cartera, dinero en efectivo, manejo de cuentas bancarias, primas, gastos, bonificaciones, prestaciones, etc.
	Bienes muebles	Compra / venta, administración, mantenimiento y consumo (vehículos, equipos de cómputo, otros).
	Bienes inmuebles	Compra / venta, mantenimiento.

Durante la autoevaluación, los procesos clave y funciones de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción se contrastaron con este esquema general que contiene las áreas y funciones en el sector público que son conocidos por su riesgo inherente. Posteriormente, los 31 participantes asignaron una calificación a cada una de las áreas o funciones inherentemente vulnerables, en consideración de su relevancia o vinculación con el conjunto de procesos organizacionales clave definidos para la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción. Las calificaciones que otorgan los participantes oscilan de 0 a 3, según el siguiente criterio:

Puntuación	Relevancia y vinculación con los procesos clave definidos
0	Área o función (casi) irrelevante o sin vinculación a la luz del conjunto de procesos clave definidos
1	Área o función moderadamente relevante y vinculada con el conjunto de procesos clave definidos
2	Área o función importante y relacionada con el conjunto de procesos clave definidos
3	Área o función muy importante/fundamental respecto al conjunto de procesos clave definidos

El nivel de vulnerabilidad obtenido puede ser bajo, medio o alto, con base en los siguientes criterios:

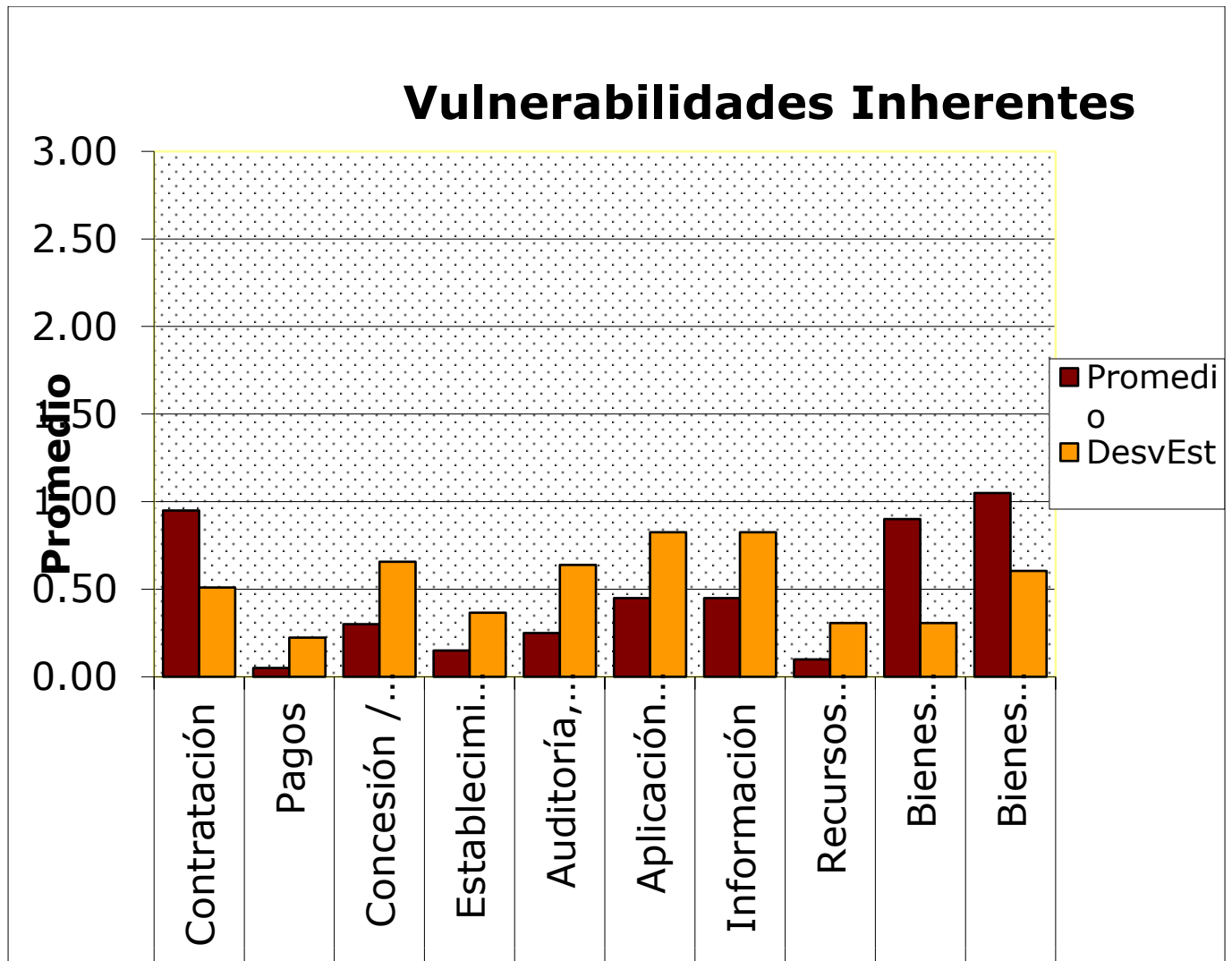
Puntuación promedio	Nivel de Vulnerabilidad Inherente
Promedio < 0.8	Bajo (verde)
0.8 ≤ promedio ≤ 1.6	Medio (amarillo)
Promedio > 1.6	Alto (rojo)

A continuación se presentan las calificaciones asignadas. En las dos columnas de la derecha, la tabla indica el promedio de los puntajes asignados por las personas servidoras públicas y el nivel de vulnerabilidad inherente.



	Áreas / Funciones / Actividades Inherentemente Vulnerables en el Sector Público		Puntaje promedio asignado	Nivel
<i>Relación de la entidad con su entorno</i>	Contratación	Abastecimiento / adquisiciones, licitaciones, pedidos, órdenes de compra, asignaciones, concesión de contratos/ contratos de prestación de servicios	0.95	medio
	Pagos	Subsidios, beneficios, prestaciones, subvenciones, becas, patrocinios.	0.05	bajo
	Concesión / expedición	Permisos, licencias, documentos de identidad, autorizaciones, certificados.	0.30	bajo
	Establecimiento de regulación o normativa	Requisitos / condiciones para obtener permisos, establecimiento de normas o directrices para el sector público.	0.15	bajo
	Auditoría, control o labores de inspección	Supervisión, vigilancia de la actuación de entidades, control interno, tareas de inspección, auditoría, visitas domiciliarias.	0.25	bajo
	Aplicación de la ley	Vigilancia del cumplimiento de la ley, imposición de sanciones, promoción de responsabilidades.	0.45	bajo
<i>Gestión de la propiedad pública</i>	Información	Manejo de información confidencial o de seguridad nacional, control documental / de expedientes, derechos de autor.	0.45	bajo
	Recursos financieros	Tesorería, instrumentos financieros, gestión de cartera, dinero en efectivo, manejo de cuentas bancarias, primas, gastos, bonificaciones, prestaciones, etc.	0.10	bajo
	Bienes muebles	Compra / venta, administración, mantenimiento y consumo (vehículos, equipos de cómputo, otros).	0.90	medio
	Bienes inmuebles	Compra / venta, mantenimiento.	1.05	medio
Promedio			0.47	bajo

Las puntuaciones de las vulnerabilidades inherentes a la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción se presentan en el siguiente diagrama:



Con las barras rojas se destaca el puntaje promedio asignado por los participantes; con las barras naranjas, la desviación estándar aplicable a cada vulnerabilidad inherente, lo que refleja el grado de consenso/disentimiento en las calificaciones otorgadas por los participantes.

El puntaje promedio otorgado por los participantes para la vulnerabilidad inherente Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción fue de **cero puntos cuarenta y siete 0.47**. De esta forma, según los parámetros definidos por el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción **tiene tres vulnerabilidades inherentes** (es decir, propia o relativa al cumplimiento de su mandato) **que se ubica en un nivel medio**.



De las calificaciones mostradas en la tabla y visibles en el diagrama antes mostrado, se puede concluir que las áreas o funciones inherentemente más vulnerables en Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción son aquellas relacionadas con:

- **Área 1 Unidad Administrativa**
- **Área 2 Departamento de recursos financieros**

Contratación	Abastecimiento / adquisiciones, licitaciones, pedidos, órdenes de compra, asignaciones, concesión de contratos/ contratos de prestación de servicios	0.95	medio
Bienes muebles	Compra / venta, administración, mantenimiento y consumo (vehículos, equipos de cómputo, otros).	0.90	medio
Bienes inmuebles	Compra / venta, mantenimiento.	1.05	medio

En consideración del mandato de Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción, es de entenderse que las áreas de unidad administrativa reflejen un nivel medio de vulnerabilidad inherente.

Para el caso particular la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción cabe resaltar que los rubros contratación y regulación presentan, a su vez, puntajes medios. En el caso de la **contratación**, el puntaje medio se debe a que la institución viene de un proceso reciente de auditoría en la cual fueron observados los contratos de prestación de servicios profesionales con los cuales se les paga a los integrantes del comité de participación ciudadana

Por otro lado, acerca del rubro **regulación**, el puntaje se debe a la atribución que tiene la institución para emitir normas y lineamientos en el marco del Sistema Nacional Anticorrupción. Asimismo, la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción regula la convocatoria del Comité Coordinador del Sistema Estatal de Combate a la Corrupción, quien es también Órgano de Gobierno y a su vez se encarga de los términos de los contratos regulados; Además, la institución, en el ejercicio del control previo, emite opiniones y recomendaciones de carácter no vinculante.



3. Resultado de Percepciones sobre la Integridad Institucional

La Política de Integridad exige una combinación de medidas sancionatorias y de prevención. Por un lado, una organización debe tomar medidas si su personal actúa inapropiadamente (sanción). Por el otro, debe hacer todo lo que pueda para eliminar las tentaciones que pudieran inducir a los servidores públicos a actuar inapropiadamente (prevención). Se debe dar prioridad a la prevención. Esto no sólo es más eficaz, sino que la inversión es muchas veces menor que el costo de reparar el daño causado por conductas inapropiadas: “cada peso invertido en la prevención supera por mucho cada peso erogado para subsanar el daño o falla detectada”.

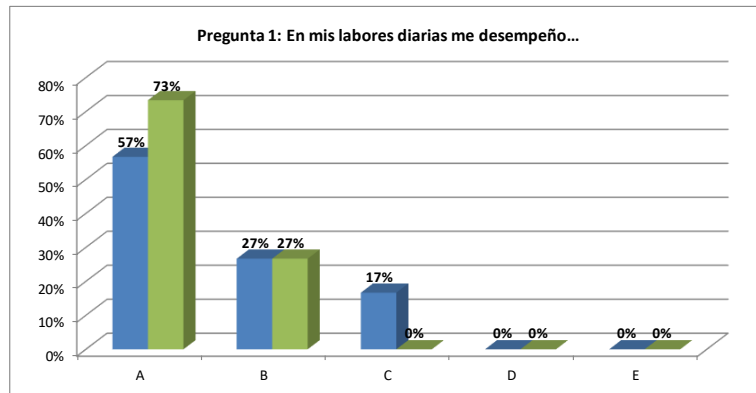


PREGUNTA 1: En mis labores diarias me desempeño...

	#		%	
	ANTES	DESPUÉS	ANTES	DESPUÉS
V A	17	22	57%	73%
L B	8	8	27%	27%
O C	5	0	17%	0%
R D	0	0	0%	0%
E	0	0	0%	0%
# Resp	30	30	100%	100%

VALORES

- A= ...de forma íntegra porque soy incorruptible.
- B = ...de forma íntegra, aunque reconozco que existen situaciones que me hacen dudar.
- C = ...con apego a mis valores, pero ante algunas situaciones he cedido sin comprometer a mi área o a la institución.
- D = ...con apego a la normativa, aunque reconozco que hay situaciones no previstas que dan pie a discrecionalidad.
- E = ...según me convenga o a la institución, aunque a veces

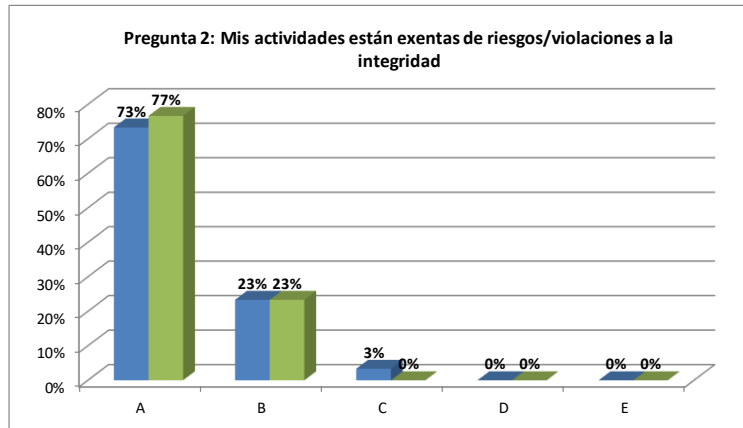




PREGUNTA 2: Mis actividades están exentas de riesgos/violaciones a la integridad

		#		%	
		ANTES	DESPUÉS	ANTES	DESPUÉS
V	A	22	23	73%	77%
A	B	7	7	23%	23%
L	C	1	0	3%	0%
O	D	0	0	0%	0%
R	E	0	0	0%	0%
# Resp		30	30	100%	100%

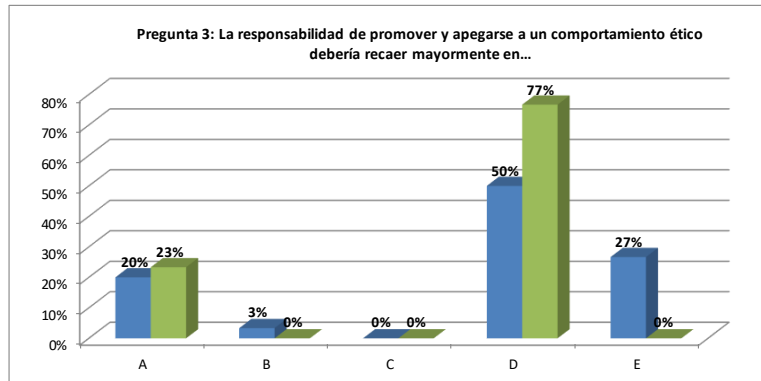
VALORES
A= Totalmente de acuerdo.
B = Parcialmente de acuerdo.
C = No lo sé.
D = Parcialmente en desacuerdo.



PREGUNTA 3: La responsabilidad de promover y apegarse a un comportamiento ético debería recaer mayormente en...

		#		%	
		ANTES	DESPUÉS	ANTES	DESPUÉS
V	A	6	7	20%	23%
A	B	1	0	3%	0%
L	C	0	0	0%	0%
O	D	15	23	50%	77%
R	E	8	0	27%	0%
# Resp		30	30	100%	100%

VALORES
A= ...el/la Titular.
B = ...Junta Directiva.
C = ...órgano interno de control.
D = ...Comité / Coordinador de Ética.
E = ...personal operativo y mandos medios.

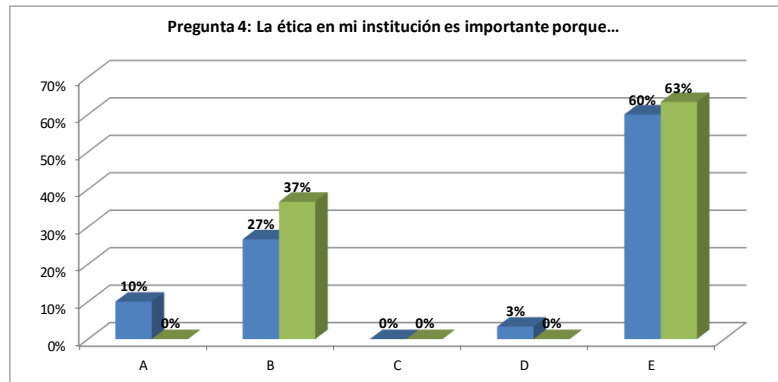




PREGUNTA 4: La ética en mi institución es importante porque...

		#		%	
		ANTES	DESPUÉS	ANTES	DESPUÉS
VALORES	A	3	0	10%	0%
	B	8	11	27%	37%
	C	0	0	0%	0%
	D	1	0	3%	0%
	E	18	19	60%	63%
	# Resp	30	30	100%	100%

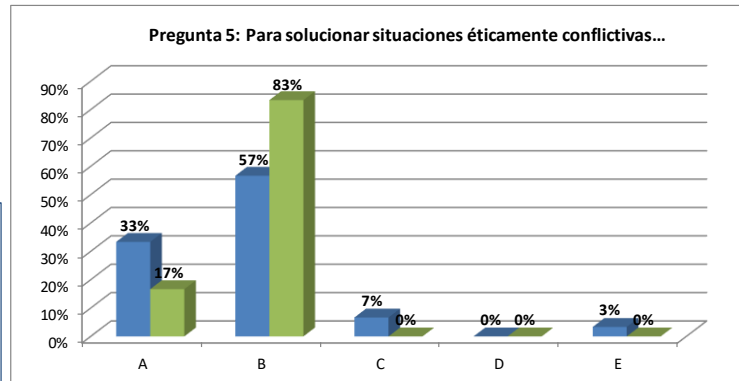
VALORES
 A= ...contribuye a la confianza del público en ella.
 B = ...promueve un buen ambiente laboral y favorece el compromiso institucional.
 C = ...el desempeño de los funcionarios públicos debe ser intachable y libre de toda sospecha.
 D = ...las actividades deben realizarse de manera neutral, objetiva, eficiente y bajo principios de calidad.



PREGUNTA 5: Para solucionar situaciones éticamente conflictivas...

		#		%	
		ANTES	DESPUÉS	ANTES	DESPUÉS
VALORES	A	10	5	33%	17%
	B	17	25	57%	83%
	C	2	0	7%	0%
	D	0	0	0%	0%
	E	1	0	3%	0%
	# Resp	30	30	100%	100%

VALORES
 A= ...siempre encuentro orientación en la normativa.
 B = ...la mayoría de las veces encuentro orientación en la normativa, y cuando no, la recibo de mis autoridades.
 C = ...pocas veces encuentro orientación en la normativa, pero mis autoridades, siempre me orientan.
 D = ...no encuentro orientación en la normativa, y ocasionalmente la recibo de mis autoridades. Pocas veces decido discrecionalmente.
 E = ...no encuentro orientación en la normativa ni tengo apoyo de mis autoridades, por lo que suelo decidir



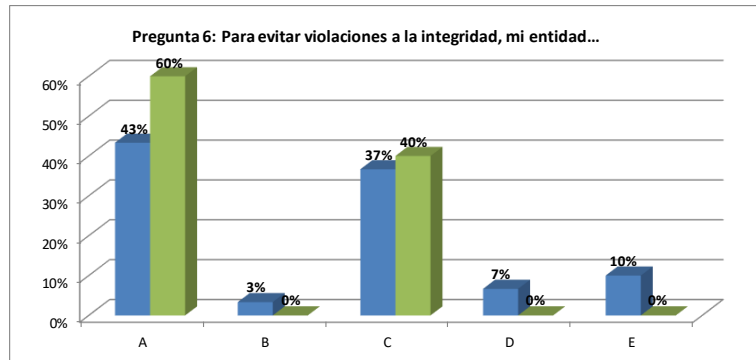


PREGUNTA 6: Para evitar violaciones a la integridad, mi entidad...

		#		%	
		ANTES	DESPUÉS	ANTES	DESPUÉS
V A L O R	A	13	18	43%	60%
	B	1	0	3%	0%
	C	11	12	37%	40%
	D	2	0	7%	0%
	E	3	0	10%	0%
R	# Resp	30	30	100%	100%

VALORES

- A= ...aplica solamente medidas reglamentarias que incluyen sanciones cuando éstas se cometen.
- B = ...privilegia medidas sancionatorias por encima de medidas preventivas.
- C = ...aplica de forma equilibrada tanto medidas preventivas como sancionatorias.
- D = ...privilegia medidas preventivas por encima de medidas sancionatorias.
- E = ...aplica solamente medidas preventivas.

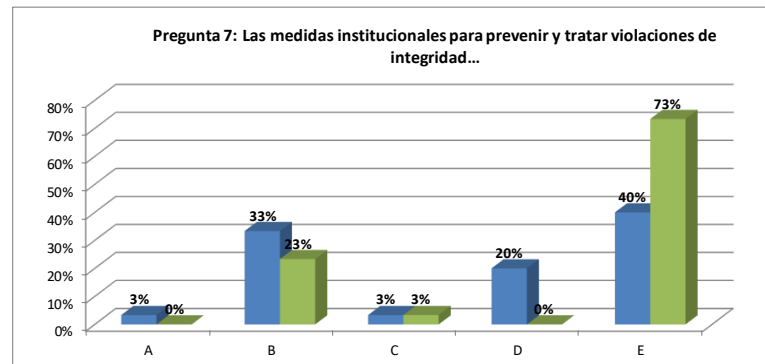


PREGUNTA 7: Las medidas institucionales para prevenir y tratar violaciones de integridad...

		#		%	
		ANTES	DESPUÉS	ANTES	DESPUÉS
V A L O R	A	1	0	3%	0%
	B	10	7	33%	23%
	C	1	1	3%	3%
	D	6	0	20%	0%
	E	12	22	40%	73%
R	# Resp	30	30	100%	100%

VALORES

- A= ...no se atienden.
- B = ...cobran relevancia solamente cuando éstas ocurren.
- C = ...adquieren importancia solamente en periodos de auditoría interna/externa.
- D = ...se atienden con una periodicidad establecida.



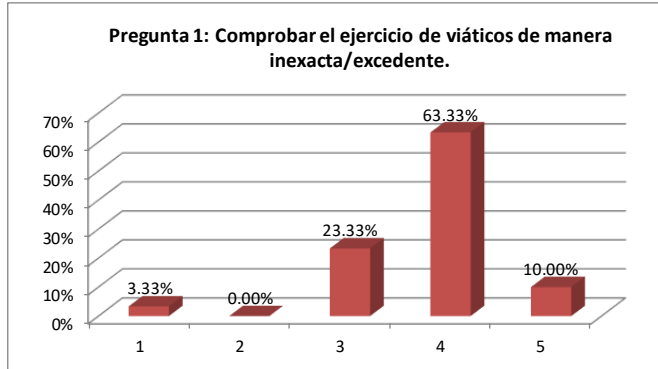


4. Resultados de cuestionario Dilemas Éticos



PREGUNTA 1: Comprobar el ejercicio de viáticos de manera inexacta/excedente.

		#	%
V	1	1	3%
A	2	0	0%
L	3	7	23%
O	4	19	63%
R	5	3	10%
		30	100%



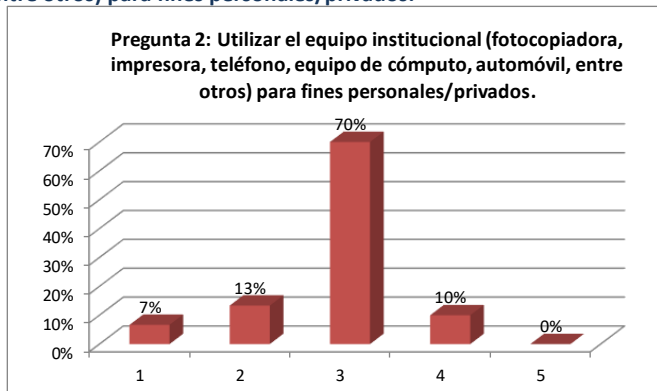
VALORES

- 1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
- 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
- 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
- 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
- 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"



PREGUNTA 2: Utilizar el equipo institucional (fotocopiadora, impresora, teléfono, equipo de cómputo, automóvil, entre otros) para fines personales/privados.

		#	%
V	1	2	7%
A	2	4	13%
L	3	21	70%
O	4	3	10%
R	5	0	0%
		30	100%



VALORES

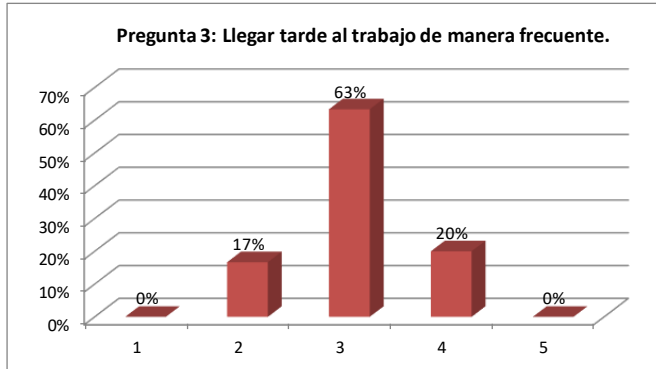
- 1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
- 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
- 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
- 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
- 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"



PREGUNTA 3: Llegar tarde al trabajo de manera frecuente.

		#	%
V	1	0	0%
A	2	5	17%
L	3	19	63%
O	4	6	20%
R	5	0	0%
		30	100%

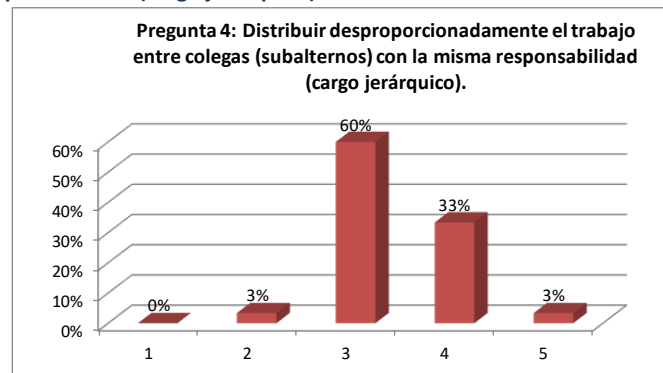
VALORES
 1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"



PREGUNTA 4: Distribuir desproporcionadamente el trabajo entre colegas (subalternos) con la misma responsabilidad (cargo jerárquico).

		#	%
V	1	0	0%
A	2	1	3%
L	3	18	60%
O	4	10	33%
R	5	1	3%
		30	100%

VALORES
 1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"



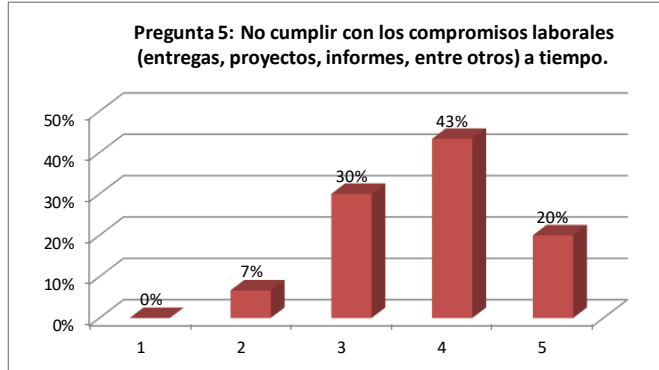


PREGUNTA 5: No cumplir con los compromisos laborales (entregas, proyectos, informes, entre otros) a tiempo.

		#	%
V	1	0	0%
A	2	2	7%
L	3	9	30%
O	4	13	43%
R	5	6	20%
		30	100%

VALORES

1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"

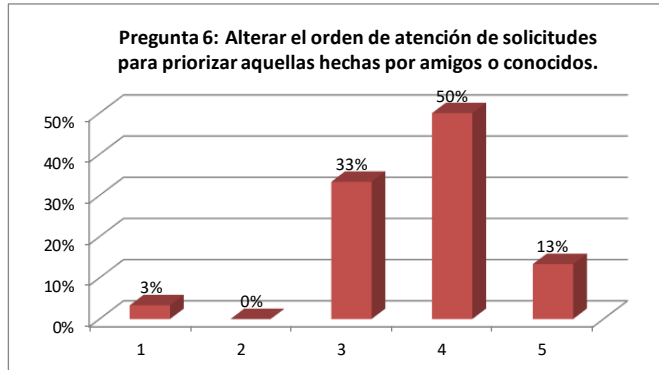


PREGUNTA 6: Alterar el orden de atención de solicitudes para priorizar aquellas hechas por amigos o conocidos.

		#	%
V	1	1	3%
A	2	0	0%
L	3	10	33%
O	4	15	50%
R	5	4	13%
		30	100%

VALORES

1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"

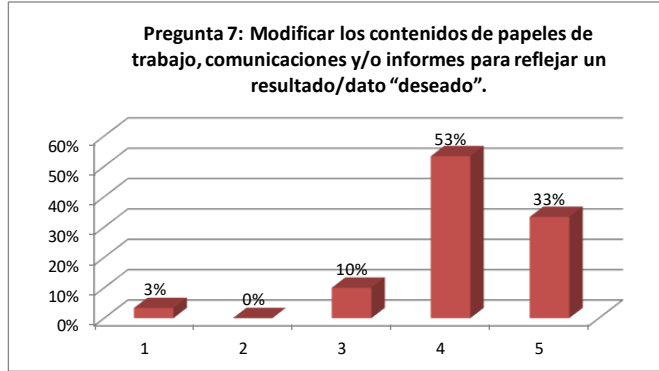




PREGUNTA 7: Modificar los contenidos de papeles de trabajo, comunicaciones y/o informes para reflejar un resultado/dato "deseado".

		#	%
V	1	1	3%
A	2	0	0%
L	3	3	10%
O	4	16	53%
R	5	10	33%
		30	100%

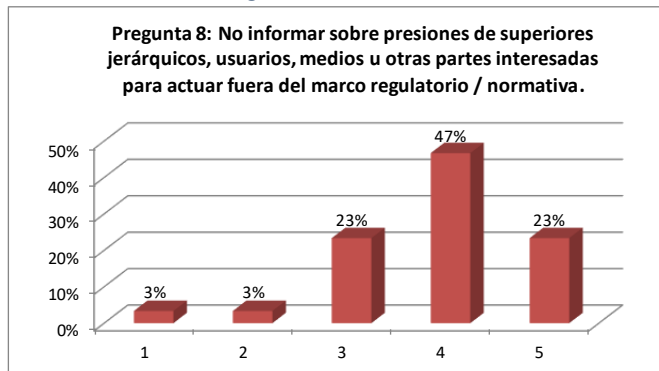
VALORES
 1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"



PREGUNTA 8: No informar sobre presiones de superiores jerárquicos, usuarios, medios u otras partes interesadas para actuar fuera del marco regulatorio / normativa.

		#	%
V	1	1	3%
A	2	1	3%
L	3	7	23%
O	4	14	47%
R	5	7	23%
		30	100%

VALORES
 1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"



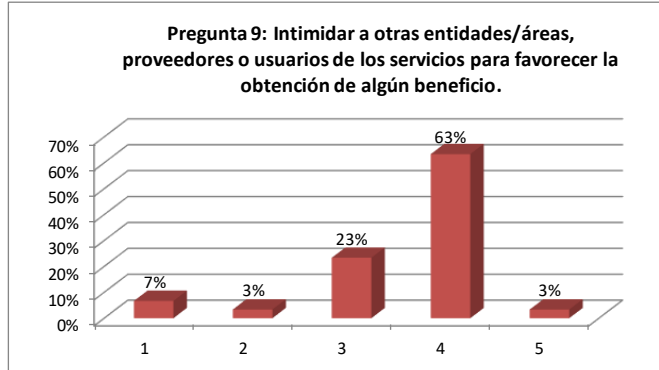


PREGUNTA 9: Intimidar a otras entidades/áreas, proveedores o usuarios de los servicios para favorecer la obtención de algún beneficio.

		#	%
V	1	2	7%
A	2	1	3%
L	3	7	23%
O	4	19	63%
R	5	1	3%
		30	100%

VALORES

1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"

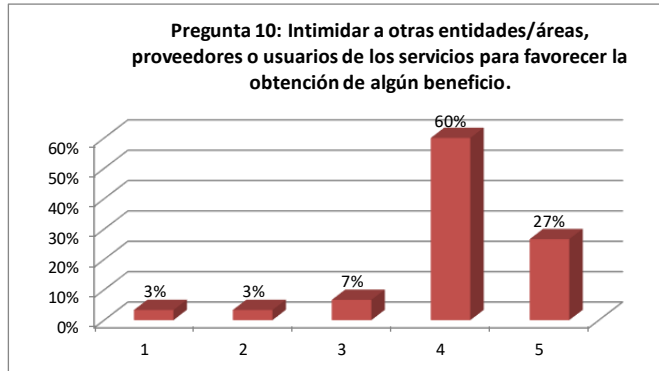


PREGUNTA 10: Intimidar a otras entidades/áreas, proveedores o usuarios de los servicios para favorecer la obtención de algún beneficio.

		#	%
V	1	1	3%
A	2	1	3%
L	3	2	7%
O	4	18	60%
R	5	8	27%
		30	100%

VALORES

1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"

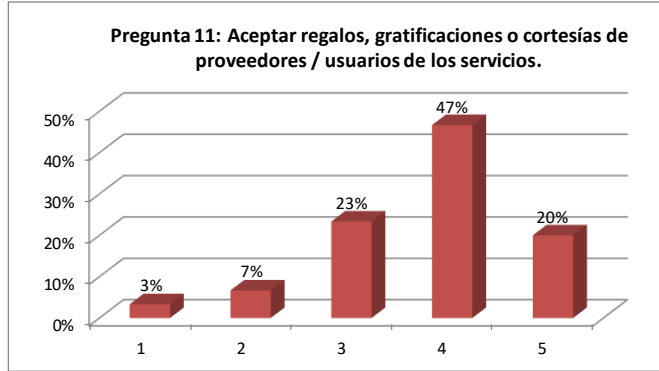




PREGUNTA 11: Aceptar regalos, gratificaciones o cortesías de proveedores / usuarios de los servicios.

		#	%
V	1	1	3%
A	2	2	7%
L	3	7	23%
O	4	14	47%
R	5	6	20%
		30	100%

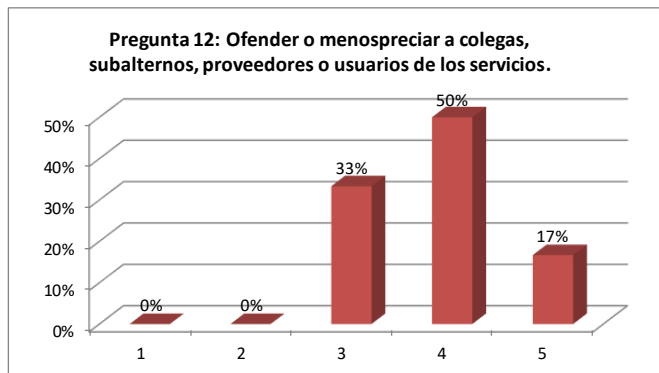
VALORES
 1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"



PREGUNTA 12: Ofender o menospreciar a colegas, subalternos, proveedores o usuarios de los servicios.

		#	%
V	1	0	0%
A	2	0	0%
L	3	10	33%
O	4	15	50%
R	5	5	17%
		30	100%

VALORES
 1= "irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
 2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
 3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
 4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"
 5= "muy grave" y/o "inadmisible y podría merecer"





OAXACA
GOBIERNO DEL ESTADO



SESECC
OAXACA

Secretaría Ejecutiva del
Sistema Estatal de
Combate a la Corrupción



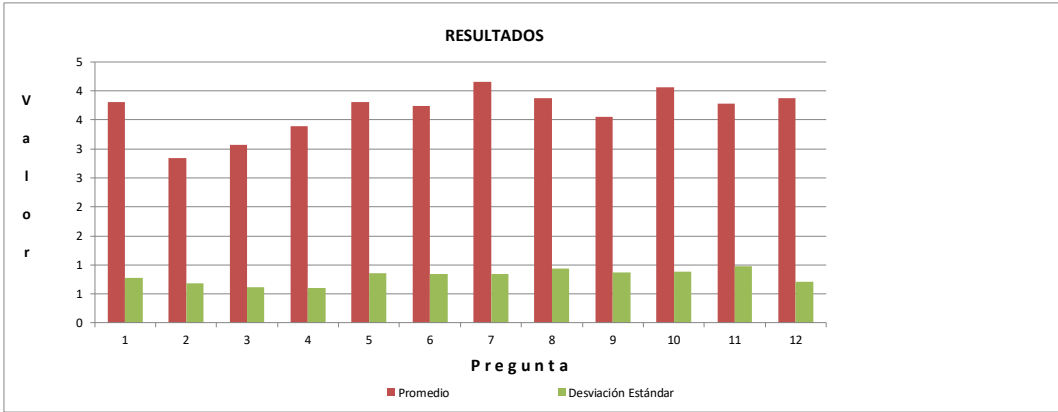
5 Recomendaciones



Autoevaluación de la Integridad Resultados Actividad # 2: Dilemas éticos

VALORES
1= "Irrelevante" y/o "admisible y no sancionable"
2= "de poca relevancia" y/o "admisible con justificación, pero no sancionable"
3= "relevante" y/o "inadmisible y sujeta a una llamada de atención"
4= "muy relevante/grave" y/o "inadmisible y podría merecer una sanción administrativa"

Table with 32 columns (1-31) and 12 rows (1-12). Columns 1-31 contain numerical ratings. Columns 32 and 33 are labeled 'PROMEDIO' and 'DES. EST.' respectively.



Con base en la evaluación de las vulnerabilidades y de los cuestionarios , los integrantes del Comité de Etica y Prevencion de Conflicto de Interes formularon una serie de recomendaciones a la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Combate a la Corrupcion. Estas recomendaciones se presentan a continuación y estan dirigidas con la finalidad de evitar dilemas eticos y riesgos:

A. Área 1 Unidad Administrativa

- 1. Recomendación 1. Realizar circulares donde se recuerde al personal que utilizar el equipo institucional puede ser sancionable de conformidad con el codigo de etica y codigo de conducta de la institucion y asi no se relaje la responsabilidad del uso del equipo de computo en las personas servidoras publicas de la Secretaria ejecutiva del sistema estatal de combate a la corrupcion.
2. Recomendación 2. Se recomienda realizar circulares donde se recuerde y exalte el valor de la puntualidad para no ser merecedor de un descuento , ya que las personas servidoras publicas manifestaron que es admisible hacerlo de manera frecuente y solo son objeto de llamadas de atención.



OAXACA
GOBIERNO DEL ESTADO



SESECC
OAXACA

Secretaría Ejecutiva del
Sistema Estatal de
Combate a la Corrupción

3. Recomendación 3. Solicitar sin excepcion justificante medico de la institucion formal mente establecida(IMSS) para los reportes en los cuales los servidores publicos refieran estar enfermos.

Anexo 1 Lista de participantes