POLÍTICA DE INTEGRIDAD

CONTENIDO

I.- INTRODUCCIÓN	**3**
II.- OBJETIVO GENERAL	**4**
III.- CONTEXTO	**5**
IV.- MARCO CONTROL INTERNO	**8**
V.- COMITÉ DE AUDITORÍA	**11**
VI.- COMITÉ DE ÉTICA	**12**
VII.- TRANSGRESIÓN A LA INTEGRIDAD	**16**
VIII.- CÓDIGO DEONTOLÓGICO	**18**
IX.- CÓDIGO DE CONDUCTA	**22**
X.- PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA INTEGRIDAD	**30**
XI.- CONCLUSIONES	**32**
XII.- BIBLIOGRAFÍA	**33**

I.- INTRODUCCIÓN

El presente curso pretende dotar a los participantes de los elementos necesarios que les permitan entender la composición y funcionamiento de la política de integridad y su vínculo al modelo de control interno con base en el modelo COSO 2013, la composición y funcionamiento de la metodología para la evaluación y administración de riesgos.

El desarrollo de este curso, se apoyará con el modelo constructivista que tiende a potencializar los recursos de los participantes mediante la generación de una comunidad de aprendizaje. En otras palabras, todos aprenderemos de todos construyendo conocimiento. Para lo cual, se ha dividido en diez módulos básicos: Introducción, objetivo general, contexto, introducción al marco del control interno, marco legal, objetivos, componentes y criterios de evaluación, responsabilidad, componentes de control interno coso 2013, metodología para la evaluación de riesgos con base en coso 2013, ética e integridad y las conclusiones.

En el marco de las discusiones sostenidas en el Congreso de la Unión entre legisladores y funcionarios de la Auditoría Superior de la Federación (ASF), en febrero de 2014, se renovaron en la agenda pública los temas sobre rendición de cuentas de las instituciones y de los servidores públicos. Por ejemplo, nuestro sistema contiene debilidades sorprendentes como la inexistencia de un análisis de riesgos en el gasto público federal, o la ausencia de un dictamen único de la razonabilidad de las cifras incluidas en la Cuenta Pública. Asimismo, la falta de un mecanismo coordinador entre la federación y los estados ocasiona que no exista información sobre el estado de los recursos entre el momento en que son entregados a los gobiernos estatales y municipales y la publicación de la Cuenta Pública de cada entidad. Ante escenarios desafiantes para el país como son la implementación de la reforma energética o el ejercicio de 7.7 billones de pesos en gasto de infraestructura resulta urgente e impostergable la construcción de un sistema de responsabilidades.

Para nadie es una sorpresa que México se encuentre entre los países más corruptos del mundo. En perspectiva, según el Índice de Percepción de Corrupción 2013 (Transparencia Mexicana), México ocupa el lugar 106 de 177 países. El resultado es aún más vergonzoso si observamos que para 2014 nuestro país ganó apenas el lugar 79 de un total de 99 países que conforman el Índice de Estado de Derecho. Ante el panorama tan obscuro, ¿qué se requiere para poner solución a esto?; ¿seguiremos estancados en eternos diagnósticos que “rasgan las vestiduras”, pero nunca van al fondo del asunto?

Este último punto es fundamental si en verdad se desea contar con capital humano capaz de ocupar puestos de altísima responsabilidad bajo esquemas de alta probidad, y que puedan llegar por mérito y elección interna a los puestos más altos. Asimismo, esto es clave a fin de poder garantizar una autonomía real de las instituciones y propiciar transparencia, objetividad en el régimen de finanzas públicas, evaluación de desempeño de instituciones y funcionarios, fiscalización eficaz y aplicación independiente de sanciones y controles de responsabilidad.

II.- OBJETIVO GENERAL

Al término del curso el participante podrá:

Obtener una visión integral de las perspectivas filosóficas, políticas y jurídicas que abordan el tema de la corrupción y su vínculo con el marco de integridad y la Ética Pública, a fin de robustecer la determinación y práctica de los Valores en el Servicio Público, bajo la óptica de la Rendición de Cuentas y las expectativas de la sociedad hacia los servidores públicos y su impacto en el logro de los objetivos y metas institucionales.

PROPÓSITO

Identificar la política de integridad en su vínculo con el modelo de control interno con base en COSO 2013, sus propósitos y beneficios, sus principios de evaluación, así como el modelo de administración de riesgos, su identificación, evaluación y gestión para el mejor funcionamiento de la institución.

III.- CONTEXTO

Gobernanza en el sector público

La gobernanza es definida como la combinación de procesos y estructuras implantadas por el gobierno para informar, dirigir, administrar y monitorear las actividades hacia el logro de sus objetivos. En el sector público, gobernanza se relaciona con los medios (transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana) por los cuales los objetivos son establecidos y alcanzados. También incluye las actividades que aseguran la credibilidad de las entidades y el establecimiento de medios equitativos para proveer los servicios y asegurar el adecuado comportamiento de los funcionarios.

Transparencia

Transparencia es el acto que consiste en abrir la información gubernamental al público, al escrutinio de la sociedad. La transparencia no implica un acto de rendir cuentas a una persona en específico, sino la práctica democrática de colocar la información gubernamental en la vitrina pública, para que la gente pueda revisarla, analizarla y en su caso, usarla como mecanismo de sanción ciudadana.

Rendición de cuentas

En principio sabemos que rendir cuentas significa literalmente entregar o dar cuentas ante alguien, así pues, aún en la concepción más elemental de la rendición de cuentas hay siempre, al menos:

a) Dos sujetos involucrados.
b) Un asunto sobre el que se rinden cuentas.
c) Un juicio y/o sanción emitida por el segundo sujeto.

Se dice que la rendición de cuentas es subsidiaria, en el sentido de que una acción o responsabilidad robustece a otra principal, y por ello carece de todo sentido si es un acto único y aislado de cualquier precedente.

Proceso Administrativo:

1. **Planeación**
2. **Organización**
3. **Dirección**
4. **Control**

¿Qué es la Integridad?

La palabra integridad proviene del latín integrîtas, -ãtis (totalidad, virginidad, robustez y buen estado físico), pero el vocablo se deriva del adjetivo integer (intacto, entero, no tocado o no alcanzado por un mal). Se compone de in- (no) y una raíz que es la misma que la del verbo tangere (tocar o alcanzar), es la pureza original y sin contacto o contaminación con un mal o un daño (físico o moral).

Integridad se traduce como honrado, honesto, respeto por los demás, directo, apropiado, responsable, control emocional, respeto por sí mismo, puntualidad, lealtad, pulcro, disciplinado, congruencia y firmeza en sus acciones. En general es alguien en quien se puede confiar. Integridad es retomar el camino de nuestra verdad, es hacer lo correcto, por las razones correctas, del modo correcto.

Integridad personal:

- Características individuales de honestidad, fiabilidad y honestidad
- Comportamiento que cumple con las normas y reglas establecidas
- Capacidad y disposición para realizar tareas de manera adecuada y cuidadosa, teniendo en cuenta todos los intereses involucrados
- Actuación en el interés público / no en el interés privado

Integridad de la dependencia:

- El comportamiento del personal define la integridad de la organización
- Cada organización está expuesta a riesgos de integridad
- La vulnerabilidad e impacto difieren
- La alta dirección es responsable de controlar estos riesgos / quitar tentaciones

Integridad en el sector público:

- Condición esencial para la confianza en el gobierno
- Integridad es una meta positiva y un elemento de calidad de una organización
- Elemento de buena gobernanza / responsabilidad de la alta dirección

Enfoque de integridad:

Enfoque negativo de la integridad	Enfoque positivo de la integridad
Basado en reglas: Normas impuestas (leyes y regulaciones)	Basada en principios: normas y valores compartidos (decencia)
Controles duros	Controles suaves
Opinión: la gente es mala	Opinión: la gente es buena
Se enfoca en la prevención de las violaciones a la integridad	Se enfoca en facilitar el buen comportamiento
Enfoque legal	Enfoque directivo
Sanción / Reacción	Prevención / Pro-acción

"Ciclo de vida" del enfoque a la integridad

1. Ignorar / negar el problema
2. Concientización / 'llamada de atención' (fuerzas externas/ incidentes)
3. Enfoque de línea dura: ley (penal) y regulaciones y sanción: investigación / castigo
4. Reconocimiento de limitaciones del enfoque sancionatorio
5. Enfoque en la prevención / enfoque de integridad
   - 'controles duros' (controles internos, seguridad, ...)
   - 'controles suaves' (cultura, actitud de la alta dirección, ...)
6. Enfoque equilibrado: la prevención / sanción

IV.- MARCO INTEGRADO DEL CONTROL INTERNO.

Definición de Control Interno (CI), según COSO: Proceso efectuado por la Dirección, la alta gerencia y el resto del personal para proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos. Los objetivos del CI, según Coso, son los siguientes:

1. Eficacia y eficiencia en las operaciones.
2. Confiabilidad de la información financiera.
3. Cumplimiento con las leyes y normas que sean aplicables.

Componentes del Control Interno:

1. Ambiente de Control.
2. Análisis de Riesgo
3. Actividades de Control
4. Sistemas de Información y Comunicación
5. Monitoreo.

1.- AMBIENTE DE CONTROL:

Determina el estilo de una Empresa e influye en la conciencia de control de los miembros de ella y es la base de todos los otros componentes del CI Aportando disciplina y estructura. Incide en la manera como:

1. Se estructuran las actividades de la organización
2. Se asigna autoridad y responsabilidad.
3. Se organiza y desarrolla la gente.
4. Se comparten y comunican los valores y creencias.
5. El personal toma conciencia de la importancia del control.
6. Elementos o factores del Ambiente de Control:
7. Integridad y valores éticos.
8. Compromiso de competencia.
9. Políticas prácticas de Recursos Humanos.
10. Filosofía de la administración y estilo de operar.
11. Estructura organizacional.
12. Asignación de autoridad y responsabilidad.
13. Participación del Directorio y del Comité de Auditoría.

Es la base de todos los demás componentes del Control Interno, portando disciplina y estructura. Los factores del ambiente de control incluyen la integridad, los valores éticos y la capacidad de los empleados de la entidad, la filosofía de dirección y el estilo de dirección, la manera en que la dirección asigna la autoridad y las responsabilidades y organiza y desarrolla profesionalmente a sus empleados, así como la atención y orientación que proporciona el Consejo de Administración.

2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Toda entidad debe hacer frente a una serie de riesgos tanto de origen interno como externo que deben evaluarse. Una condición previa a la evaluación de los riesgos es el establecimiento de objetivos en cada nivel de la organización que sean coherentes entre sí. La evaluación del riesgo consiste en la identificación y análisis de los factores que podrían afectar la consecución de los objetivos y, en base a dicho análisis, determinar la forma en que los riesgos deben ser administrados y controlados, debido a que las condiciones

económicas, industriales, normativas continuarán cambiando, es necesario disponer de mecanismos para identificar y afrontar los riesgos asociados con el cambio.
A nivel de empresa los riesgos pueden ser la consecuencia de factores externos como internos, se presentan algunos ejemplos:

Factores externos:

1. Los avances tecnológicos.
2. Las necesidades o expectativas cambiantes de los clientes pueden influir en el desarrollo de productos, el proceso de producción, el servicio a cliente, la fijación de precios etc.
3. Los cambios económicos pueden repercutir en las decisiones sobre financiamiento, inversiones y desarrollo.

Factores internos:

1. Problemas con los sistemas informáticos pueden perjudicar las operaciones de la entidad.
2. Los cambios de responsabilidades de los directivos pueden afectar la forma de realizar determinados controles.
3. Un Consejo de Administración o un Comité de Auditoría débil o ineficaz pueden dar lugar a que se produzcan fugas de información.

Análisis de riesgos: Una vez identificados los riesgos a nivel de entidad y por actividad deben llevarse a cabo un análisis de riesgos que puede ser:

1. Una estimación de la importancia del riesgo.
2. Una evaluación de la probabilidad o frecuencia de que se materialice el riesgo.
3. Qué medidas deben adoptarse.

Existe una diferencia entre el análisis de los riesgos, que forman parte del Control Interno, y los planes, programas y acciones resultantes que la dirección considere necesarios para afrontar dichos riesgos, estas acciones son parte del proceso de gestión, pero no son un elemento del Sistema de Control Interno.

Administración del cambio: Los cambios en la economía, nuevos empleados, sistemas de información nuevos, crecimiento rápido o cambios en la reglamentación pueden hacer que un sistema de control eficaz ya no lo sea, en el contexto del análisis de riesgos resulta fundamental que exista un proceso para identificar las condiciones que hayan cambiado y tomar las acciones pertinentes.

Principio 6: La organización define objetivos con la suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de riesgos relacionados.

1. Objetivos Operacionales
2. Objetivos de Reporte Financiero externo
3. Objetivos de Reporte no Financiero externo
4. Objetivos de Reporte Interno
5. Objetivos de Cumplimiento

Principio 7: La organización identifica riesgos para el logro de sus objetivos a través de la entidad y los analiza como base para determinar cómo deben ser administrados

1. Incluye entidad, subsidiaria, división, unidad operativa y funcional.
2. Analiza factores internos y externos.
3. Involucra a los niveles adecuados de gestión.

4. Estima la importancia de los riesgos identificados.
5. Determina como responder a los riesgos.

Principio 8: La organización considera la posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos para el logro de objetivos

1. Considera distintos tipos de fraude.
2. Evalúa incentivos y presiones para cometer fraude.
3. Evalúa oportunidades para cometer fraude.
4. Evalúa actitudes y racionalizaciones.

Principio 9: La organización identifica y evalúa cambios que pueden impactar significativamente el sistema de Control Interno.

1. Evalúa cambios en el contexto.
2. Evalúa cambios en el modelo
3. Evalúa cambios en el liderazgo.

Evalúa cambios en el contexto.

1. El proceso de identificación de riesgos considera cambios en el ambiente regulatorio, económico y físico en que opera.
2. Evalúa cambios en el modelo de negocio.
3. La organización considera el impacto potencial en el control interno producidos por cambios en el modelo de negocio, por nuevas actividades o variación significativa de las existentes.
4. Evalúa cambios en el liderazgo y en la administración.

3.- ACTIVIDADES DE CONTROL:

Son las políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que las directrices de la administración son ejecutadas. Las actividades de control pueden ser: automatizadas, manuales, semi-automáticas. Son aplicadas a diversos niveles de organizacionales y funcionales.

Las actividades de control relevantes son:

1. Revisión de cumplimiento de controles.
2. Procesamiento de información.
3. Controles físicos.
4. Segregación de funciones.

Son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se llevan a cabo las instrucciones de la dirección, ayudan a asegurar que se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la entidad.

Hay actividades de control en toda la organización, a todos los niveles y en todas las funciones, incluyen una gama de actividades tan diversa como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones de rentabilidad operativa, salvaguarda de activos y segregación de funciones.

4.- SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Su objetivo es identificar, recopilar y comunicar información pertinente para que cada empleado cumpla con sus responsabilidades. Los sistemas de información generan informes que contienen información operativa y Financiera. La calidad de la información es muy importante porque afecta la capacidad de la dirección de tomar decisiones adecuadas al gestionar y controlar las actividades de la empresa. Para obtener información de calidad nos debemos preguntar:

1. **Comunicación interna:** Cada función concreta ha de especificarse con claridad. Cada Trabajador tiene que entender los aspectos relevantes del sistema CI, es decir, cómo funcionan los controles de su área, con qué otras áreas se relacionan, cuál es su papel y responsabilidad en el sistema de control implementado, saber cómo sus actividades están relacionadas con el trabajo de los demás. Con esto se logra eficiencia, calidad, y logro de los objetivos.
2. **Comunicación interna:** Además, de recibir la información necesaria para llevar a cabo sus actividades, todo el personal, especialmente los empleados con responsabilidades importantes deben tomar en serio sus funciones comprometidas al Control Interno.
3. **Comunicación Externa:** Los clientes y proveedores pueden aportar información de gran valor sobre el diseño y la calidad de los productos o servicios de la Empresa, permitiendo que la empresa responda a los cambios y preferencias de los clientes.
4. **Comunicación externa:** Además de una comunicación interna, ha de existir una eficaz comunicación externa. Los clientes y proveedores podrán aportar información de gran valor sobre el diseño y la calidad de los productos o servicios de la empresa, permitiendo que la empresa responda a los cambios y preferencias de los clientes. Por otra parte, toda persona deberá entender que no se tolerarán actos indebidos, tales como sobornos o pagos indebidos.

5.- MONITOREO Y SUPERVISIÓN

Es un proceso que comprueba, evalúa, realiza seguimiento al funcionamiento correcto del sistema de C.I. a lo largo del tiempo. Esto se consigue:

1. Mediante actividades de supervisión continúa.
2. Evaluaciones periódicas o
3. Una combinación de ambas.

Los Sistemas de Control Interno requieren supervisión, es decir, un proceso que compruebe que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo.

EJERCICIO INDIVIDUAL: En este apartado señala 1 objetivo (Cualitativo), una meta (cuantitativo) y un riesgo para fortalecer el ambiente de control en tu dependencia y coméntalas grupalmente:

Objetivo: (Debe de ser redactado en términos cualitativos)

Meta: (Debe de ser redactado en términos cuantitativos)

Riesgo: (mediante su probabilidad e impacto)

V.- COMITÉS DE AUDITORÍA EN EL SECTOR PÚBLICO

No se pueden conseguir normas de responsabilidad más estrictas sin una estructura eficaz de control interno. Una manera de que los funcionarios públicos incrementen la responsabilidad y comprueben una administración adecuada sobre los fondos públicos es establecer y respaldar un entorno de control adecuado dentro de sus organizaciones. Un elemento esencial del entorno de control es un comité de auditoría eficaz que supervisa asuntos relacionados con la presentación de informes financieros, auditoría y control interno.

Un comité de auditoría eficaz puede proporcionar diversos aspectos importantes de control, entre los cuales se incluyen asegurar la independencia de la función de auditoría interna y asegurar que se está llevando a cabo una acción adecuada sobre la base de las recomendaciones de auditoría.

El comité de auditoría sirve en una capacidad única como vínculo importante de comunicación entre los auditores externos e internos y la dirección operativa, y como medio para reducir el riesgo de que la dirección haga caso omiso de los elementos clave de la estructura de control interno de una entidad del sector público.

El comité de auditoría debe estar compuesto por personas que son independientes de la dirección de la entidad del sector público y que tienen la competencia necesaria en el programa y/o dirección para realizar su función de revisores con eficacia. Una de las principales razones de ésta independencia es asegurar una perspectiva imparcial sobre los informes y recomendaciones que emite el comité.

Las responsabilidades del comité deben ser expuestas en un estatuto formal y por escrito o en un documento equivalente que sea aprobado por todo el consejo u organismo de gobierno de la entidad del sector público, según corresponda. El estatuto debe expresar la autoridad, las responsabilidades y la estructura del comité de auditoría. Las responsabilidades, como mínimo, deben abordar las prácticas financieras y otras prácticas de presentación de informes, control interno y cumplimiento de leyes, reglamentos y éticas.

El estatuto también debe estipular que el comité de auditoría se reúna de manera periódica y pueda convocar a reuniones adicionales o especiales según corresponda. De ser posible, la autoridad, las responsabilidades y la estructura del comité deben ser estipuladas en la norma que rige la entidad afectada.

En México a nivel federal, se han instituido los Comités de Control y Desempeño Institucional (COCODI). El COCODI analiza y da seguimiento a los temas relevantes relacionados con el logro de objetivos y metas institucionales, el Sistema de Control Interno Institucional, la administración de riesgos, la auditoría interna y externa.

Los COCODI tienen los siguientes objetivos:

i. Contribuir al cumplimiento oportuno de los objetivos y metas institucionales
ii. Impulsar el establecimiento y actualización del Sistema de Control Interno Institucional
iii. Contribuir a la administración de riesgos institucionales con el análisis y seguimiento de las estrategias y acciones determinadas, dando prioridad a los riesgos de atención inmediata
iv. Impulsar la prevención de la materialización de riesgos y evitar la recurrencia con la atención de la causa raíz identificada de las debilidades de control interno de mayor importancia del Sistema de Control Interno Institucional, de las observaciones de alto riesgo de órganos fiscalizadores y, en su caso, salvedades relevantes en la dictaminación de estados financieros
v. Promover el cumplimiento de los programas y temas transversales de la Secretaría de la Función Pública

vi. Agregar valor a la gestión institucional con aprobación de acuerdos que se traduzcan en compromisos de solución a los asuntos que se presenten

VI.- COMITÉ DE ÉTICA

Hay por lo menos siete posibles funciones para un comité de ética, y en algunas organizaciones, todo el comité es responsable como un grupo para estas funciones, mientras que otras organizaciones tienen un director de ética específico que es responsable de las normas y procedimientos. Algunos comités de ética tienen un director ejecutivo que toma este papel, mientras que el comité forma un panel asesor y supervisa los distintos papeles como un cuerpo. La ética incluye ética racial, ética religiosa, ética de género y ética del trabajo.

1. **Definición de estándares**: Es el trabajo del comité de ética revisar y actualizar constantemente las normas éticas y procedimientos de la organización contribuyendo a la definición y redefinición de conformidad con la ley, el cambio social, las políticas actualizadas o cualesquiera actividades recientes relacionadas con la ética y requieren atención.

2. **La responsabilidad del cumplimiento:** El comité es responsable de supervisar el cumplimiento de las normas y proporcionar los medios para que el cumplimiento sea una práctica autónoma aceptada. Esto puede requerir reuniones periódicas con los jefes de equipo y diseñar nuevas formas de mejorar el cumplimiento a través de la comunicación.

3. **Delegar discreción:** Delegar discreción puede ser complejo y requiere un análisis cuidadoso por parte del comité antes de que tome las decisiones finales. Deben tratar cada caso individualmente y desde un punto de vista sensible y de mente abierta, mientras que al mismo tiempo son respetuosos con los estándares éticos de la organización.

4. **Comunicación de ética**: El comité de ética debe asegurarse de que los modos de comunicación de la ética a las partes involucradas sean efectivos y mejoren constantemente con el crecimiento y el cambio de la organización. La comunicación es de suma importancia, por lo que el comité debe comunicar las normas de ética y los procedimientos de la organización con eficacia.

5. **Monitoreo y auditoría de cumplimiento:** El comité debe monitorear continuamente el cumplimiento de la ética dentro de la organización y animar a los miembros a informar de cualquier incumplimiento de las directrices de la organización. El comité también es responsable de asegurar la colocación y la prueba de mecanismos para su cumplimiento.

6. **Supervisar la ejecución:** Supervisar la aplicación y crear ejemplos para que otros puedan aprender, la organización del comité de ética debe responder en consecuencia cuando las personas aportan las violaciones graves a su atención. La ejecución puede significar normas más estrictas para todo el mundo en un esfuerzo por abordar la cuestión en términos generales con el fin de mantener la discreción.

7. **Educar con ética:** El comité debe utilizar cualquier incidente que infrinja los procedimientos y mejorar los estándares y desarrollar las políticas de ética dentro de la organización. Todos los miembros de la organización deben aprender del error y ajustar en consecuencia. El comité debe discutir esto en detalle y dar seguimiento a las recomendaciones para que la organización siga siendo proactiva.

Responsabilidad social.

Se llama responsabilidad social a la carga, compromiso u obligación que los miembros de una sociedad -ya sea como individuos o como miembros de algún grupo- tienen tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. El concepto introduce una valoración -positiva o negativa- al impacto que una decisión tiene en la sociedad. Esa valorización puede ser tanto ética como legal, etc. Generalmente se considera que la responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad política porque no se limita a la valoración del ejercicio del poder a través de una autoridad estatal.
En Resumen: Compromiso u obligación que los miembros de una sociedad ya sean como individuos o como miembros, tienen con la sociedad en su conjunto. Mediante una decisión de impacto positiva o negativa.

A pesar que ni en la literatura académica ni política se encuentra una definición generalmente aceptada del concepto, la siguiente, parece reflejar el uso general:

> "La responsabilidad social es la teoría ética o ideológica que una entidad ya sea un gobierno, corporación, organización o individuo tiene una responsabilidad hacia la sociedad. Esta responsabilidad puede ser "negativa", significando que hay responsabilidad de abstenerse de actuar (actitud de "abstención") o puede ser "positiva", significando que hay una responsabilidad de actuar (actitud proactiva)"

La doble dimensión moral del servicio público

"El hombre nace libre, responsable y sin excusas".
Jean Paul Sartré.

Teóricamente podemos decir que la Ética se encarga del estudio de la moral y la conducta moral del hombre, sin embargo ¿Comprendemos que es lo que, en el sentido práctico, la Ética significa? Muchos podríamos decir que la Ética es solo una ciencia más, que como el resto de las demás buscan resultados sistemáticos, sin embargo, olvidamos e ignoramos la respuesta más simple de todas, la Ética analiza las circunstancias que enfrentamos diariamente, responde las preguntas más comunes, que la mayoría de las veces nosotros consideramos tonterías, la Ética se enfrenta a la vida cotidiana tanto de un estudiante, un profesionista hasta un médico o una ama de casa. Se puede afirmar, al igual que lo hace José Ortega y Gasset, que "…la Ética y la moral constituyen a la persona, no son un ingrediente extra de nuestras vidas…"

El ámbito de la práctica: la moral

La moral, en tanto que limita al actuar humano, es tan antigua como el hombre mismo. No se tiene conocimiento de ningún grupo humano en cuyo seno no exista un mínimo de normas morales, de ahí que frases que se escuchan a diario como "ya no hay moral", "se están perdiendo los valores", no son del todo correctas. En realidad, el fenómeno observable que se interpreta con ellas es el cambio de normas y valores.

En otras palabras, los valores cambian, esto es, se abandonan unos, se adquieren otros, se refuerzan, se jerarquizan de distinta manera y, en consecuencia, cambia la moral, pero, hasta el momento, no ha desaparecido, ni nada indica que desaparecerá.

En ese contexto, desde su nacimiento, el ser humano inicia un proceso de socialización y de formas de estar en el mundo, a través de su madre o de las personas más allegadas a él. Conforme se va desarrollando aprende a vivir en un mundo de orden, de reglas y normas, adquiriendo los valores morales que le servirán para tomar decisiones y para elegir cómo actuar en cada caso. Incluso la persona que podría considerarse sumamente "mala" o amoral, rige su vida con un mínimo de normas morales y decide con base en valores.

Ahora bien, si hemos de utilizar nuestras capacidades humanas, si deseamos distinguirnos del resto de los animales, si tenemos inquietudes intelectuales, curiosidad y capacidad de asombro, no podemos pasar la vida

acatando la moralidad de nuestro tiempo y lugar, sin más, ni tampoco rechazándola sin cuestionamiento o actuando, en ambos casos, por simple comodidad.

De ahí la importancia de la ética, que, al salirse del terreno de la moral, al tomar distancia, gracias a determinadas herramientas teóricas, pone en tela de juicio las normas, principios y valores morales, para determinar si, en efecto, cumplen con las expectativas sociales. Si la respuesta es negativa, la ética presenta la crítica a la moral.

Sin embargo, la práctica requiere cambios de perspectiva, que se logran por el conocimiento de la ética, pero también por cambios de actitud.
A final de cuentas, encarar estas preguntas y cuestionamientos, con la atención y seriedad que merecen, comienza y termina por ser un asunto de carácter.

Ética en el servicio público

Principales problemas éticos en la función pública: **Corrupción, poderes fácticos, estado de indefensión, opacidad, sistemas educativos deficientes**

No es ninguna novedad la situación por la que atraviesa nuestro país, de suerte que a nadie, y menos a un grupo les resulta extraño que las relaciones de poder sean tan asimétricas. A falta de una sociedad y de una vida democrática, las relaciones de poder tienden a convertirse en relaciones de dominación, lo cual trae como consecuencia la corrupción, que a su vez es generadora de otros fenómenos adversos al progreso del país y de todos los grupos sociales que en él habitamos. Nos referimos al estado de indefensión en el que queda sumida la mayor parte de la población, a quien por sus propios medios y recursos le resulta imposible el acceso a formas de vida dignas en su sentido más esencial. Este sector de la población cae en la categoría que más adelante utilizamos con el nombre de "víctimas del desastre".

Por tanto, debemos entender la corrupción en su sentido amplio, pues tan corrupto es quien flagrante y cínicamente desvía recursos públicos hacia su beneficio personal o de sus amigos, familiares y asociados, como quien lo solapa y se deslinda de sus obligaciones y responsabilidades. Hay entonces una corrupción activa y una pasiva.

La falta de democracia llega también a sectores como el educativo, en donde unos tienen acceso a sistemas educativos de calidad y otros sólo a una educación deficiente y, en muchos casos, truncada por la apremiante necesidad de cubrir lo básico para la subsistencia.
Los sistemas de transparencia, fiscalización, rendición de cuentas, etc., llegan por tanto hasta los problemas más acuciantes del país; de ahí que la responsabilidad de los auditores de las EFSLL sea tan amplia como lo son esos problemas.

El efecto del "gobierno fallido" o de desconfianza pública

Tampoco es un misterio la opinión pública de desconfianza, enojo, incertidumbre e indefensión que se tiene ante los servidores públicos. Salvo pequeños grupos de privilegiados, el grueso de la población siente y experimenta en carne propia los efectos de lo que muchos denominan "gobierno o estado fallido", debido al desamparo en que se vive. La pobreza, el narcotráfico, la violencia, la ignorancia, la indiferencia de unos respecto al sufrimiento de otros, ha generado una enorme desconfianza en cuanto al papel de las autoridades.

Principios para la Ética aplicada al servicio público

La ética individual: libertad y autonomía

¿Cómo podemos ascender en la cuesta de la vida? Sólo hay una vía: aprender a ser libres. A eso llamamos despertar. La libertad, esa cualidad humana tan olvidada o tan poco ejercida, pero tan poderosa, es la única que puede mover la voluntad, hacernos cambiar el rumbo, tomar el timón de nuestra vida y dirigirla a parajes desconocidos y aventuras nuevas. Pero, ¿por qué desearíamos ser libres, si después de todo, eso implica esfuerzo, un constante trabajo sobre uno mismo? Ser libre no significa hacer lo que quiero, sin medida, ni trabas, ni restricciones. Es bien sabido que eso se llama libertinaje. La libertad es una cualidad que debe desarrollarse, al igual que todas las posibilidades humanas. Como parte de su vida, el ser libre acepta el esfuerzo, el reto, el sufrimiento, el dolor, y en esa medida, el gozo desbordante. ¿De qué aventuras, de qué dolores y gozos hablamos? De aquellos que experimenta la conciencia, de esa vida interior de la que a veces huimos, ensordecidos por "el canto de las sirenas", cual si estuviésemos atados a la nave como Odiseo.

La ética social: justicia, responsabilidad y obligación moral de responder por el mandato recibido

Esa forma de actuar, cómoda y fácil, impide el ejercicio de la libertad, porque la libertad sin restricciones no existe. Paradójicamente, la responsabilidad pone cotos a la libertad y la deja florecer. Toda sociedad se rige mediante códigos morales, impuestos por instituciones como el Estado, las representativas de iglesias y religiones, la escuela y la familia. Aceptar o violar el código sin más nos vuelve robots; aceptarlo o cambiarlo en forma consciente, significa hacer uso de la libertad y la responsabilidad, ejercidas con un propósito ético, producto de un proceso de reflexión y búsqueda.

Ese proceso nos convierte en sujetos morales. Se cuestionan las normas del código que se han sometido a análisis profundo, se lucha contra las que resultan obsoletas e injustas. Ser ético consiste entonces en un cuestionamiento constante, en un estar alerta, luchar contra uno mismo y asumir el conflicto, a sabiendas de que no hay acto ético sin la tensión que produce el deseo de dos personas, situaciones o cosas que nos atraen con la misma intensidad. El tener que elegir entre la tentación de hacer uso de recursos públicos y no hacerlo, produce inquietud, desasosiego y sobre todo, agon. Esta palabra griega significa lucha, combate, de manera que ser ético es una constante agonística consigo mismo y con una sociedad hedonística en el peor sentido de la palabra.

El ser moral, en cambio, es aquel que sin cuestionamiento actúa bien, conforme a lo mínimamente aceptado en su pequeño grupo de personas complacientes y cuya vida se basa en el principio de performatividad: invertir lo mínimo, para obtener lo máximo. Pero aquí no hablamos de dinero, sino de Ser, de nuestro ser.

La obligación moral tiene tres niveles. El ínfimo; de quien cumple su deber cuando se sabe observado y sancionado si se le descubre in fraganti. Aquí no hay acto ético. El segundo es el del ser moral que, cuando mucho, cumple con la obligación negativa: no dañar, no humillar, no ser cruel, no ser deshonesto ni corrupto. Con frecuencia se confunde la obligación jurídica con la obligación moral: en tanto no viole la ley todo está bien. Es el nivel de la pasividad, el más elemental de la ética. Es aquí donde por lo general se maneja el tema de la corrupción, en la vulgaridad de su evidencia, de lo que salta a la vista: "no debo tomar lo que no me pertenece", "no debo valerme de mi posición para lograr un beneficio económico o político".

Pero, ¿a qué se obliga el ser ético? En un nivel superior, activo, la corrupción es no cumplir con aquello para lo cual la gente depositó su confianza en la persona. ¿Por qué se ha quedado este grave problema en un nivel tan esencial como el de no abusar del cargo público? Lo primero que llega a nuestra mente es que, llegar incluso al más bajo o al segundo nivel, sería ya un enorme adelanto para nuestro país. Sin embargo, si hemos de ser ambiciosos, buscaríamos alcanzar el último, el del ser ético, que va más allá del ser moral.

Pero no seamos ingenuos, hay una serie de obstáculos que sortear. Primero, las palabras en boca de todos, repetidas hasta el cansancio, escuchadas en la calle, en los medios, las instituciones, el trabajo y las

organizaciones, se vuelven huecas, vacías de sentido, inútiles. Ese ha sido el pobre destino del sustantivo "corrupción". Nos hemos acostumbrado a vivir con ella sin inquietarnos demasiado.

Para darle profundidad y peso intentemos cambiarlo por el verbo "corromper". Aplicado a las tareas cotidianas, cuando algo o alguien ya no cumple su función se corrompe, está corrompido, como una fruta enmohecida que ha perdido su color, su lozanía, su aroma fresco y no sirve ya ni como alimento ni como un placer al paladar.
Llevemos el análisis al papel que corresponde a cada miembro de la sociedad, tomando el ejemplo del servidor o funcionario público. Funcionario es todo aquel que cumple una función. Funcionario público es aquél cuya función le ha sido encomendada por el pueblo. Por eso se le denomina "servidor público". No basta, pues, que no abuse del cargo, pues la función no termina ahí: debe pasar a la obligación positiva y velar por los intereses de aquellos que depositaron su confianza en él o ella.

En suma, triste sería la ética si nos quedáramos en la etapa elemental de la obligación negativa. Desde luego que más triste aún, no llegar a ella. Pero en el marco de la obligación positiva, se puede ir aún más allá del cumplimiento del deber, se puede acudir al llamado de quien ha perdido su estrella, quien es víctima de un desastre. Dis-astrum, sin astro guía, sin buena estrella, y nuestro país está lleno de ellos. Así se supera la dicotomía kantiana entre ética autónoma y heterónoma.

Aunque la obligación viene de fuera, del vecino, del pueblo, de mi jefe o mis empleados, y esto es lo que para Kant significa heteronimía, soy autónomo porque si acudo al llamado, lo hago con plena conciencia y libertad.

VII.- TRANSGRESIÓN DE INTEGRIDAD

En la posibilidad de una transgresión de integridad se debe tomar en cuenta en la planeación y el desarrollo de las tareas para que exista una seguridad razonable de detección.

Las trasgresiones de integridad pueden tener un efecto en el desempeño e informes de desempeño de una organización, así como en los estados contables.

Entre las categorías específicas de las trasgresiones de integridad se incluyen:

1. Los actos ilegales
2. El fraude
3. Incumplimiento de contratos o convenios
4. Los abusos
5. Las irregularidades
6. El derroche

Si se sospecha de trasgresiones de integridad específicas o se detectan, es posible que se considere necesario buscar el consejo de un asesor jurídico, personal de investigación o funcionarios que se encarguen del acatamiento de la ley para:

- Identificar las leyes y reglamentos aplicables
- Diseñar pruebas específicas de cumplimiento de leyes y reglamentos aplicables
- Ayudar a las áreas de ejecutoras o de investigación que requieran experiencia especial.
- Evaluar los resultados de los informes

Prevención de fraude

Entre algunas áreas en las que se puede ayudar en las actividades de prevención de fraudes se incluyen:

1. Revisión de las políticas de trasgresiones de integridad de la organización
2. Revisión de la política de ética o código de conducta escrito de la organización
3. Confirmación de políticas relacionadas con actividades prohibidas
4. Fomentar la denuncia de prácticas ilegales y líneas directas para informar trasgresiones de integridad
5. Realizar pruebas para identificar la probabilidad de actividades fraudulentas

Áreas críticas que son susceptibles de fraude o derroche:

1. Recursos Humanos;
2. Adquisiciones;
3. Obras;
4. Cobranza;
5. Permisos

¿Qué es la corrupción?

"La corrupción consiste en la trasgresión o desviación de las normas o del mandato institucional de manera intencional para obtener beneficios personales o de terceros, a través de transacciones clandestinas extra institucionales, individuales o colectivas. Estas desviaciones conllevan un acto de deslealtad hacia el fin del Estado de buscar el bien común, distorsionando sus funciones y obstaculizando el ingreso de recursos institucionales, así como el desarrollo de los proyectos"

El fin del Estado debe permanecer intacto en la gestión pública y privada permitiendo el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa. Para ello es preciso que las instituciones tomen medidas que permitan una mayor eficiencia, además de la prevención y sanción de este tipo de hechos.

La corrupción adopta diversas formas y es preciso reconocerlas. Para ello se establece la siguiente clasificación:

El fraude: Consiste en la utilización deshonesta de los recursos públicos y la comisión de actos ilegales para beneficio personal. Algunos ejemplos de fraude son:

1. Robos de activos de una institución;
2. Aceptación de sobornos;
3. Sobrefacturaciones en contrataciones públicas.

Un caso típico de fraude es la aceptación de sobornos, que consisten en la aceptación de dinero, regalos u otros beneficios a cambio de la comisión u omisión de alguna acción en contravención a las normas establecidas. Por ejemplo, la preferencia en el procesamiento de documentaciones, omisión de controles, etc.

Otra forma es la sobrefacturación en contrataciones públicas, que implica el presupuestar gastos aumentando el costo para poder beneficiarse con el dinero sobrante. Un ejemplo de esto es el robo de activos cuando un funcionario cobra alguna tasa y guarda el monto de lo recaudado para su uso personal.

El abuso del poder: El poder que tiene una persona que ocupa un cargo público, proviene de la embestidura del cargo, el cual les confiere prerrogativas especiales y el acceso privilegiado a determinados recursos como vehículos, información, etc. Por esta razón, la autoridad y el poder que otorga un cargo, deben ser utilizados al servicio de la ciudadanía en vistas al bien común. El uso inapropiado, ilegal y anti-ético de este poder, constituye un acto de corrupción que se denomina abuso de poder y puede adoptar diversas formas tales como:

1. **Nepotismo:** consiste en la contratación de familiares, para cargos públicos, sin mecanismos de selección apropiados.
2. **Conflicto de intereses:** Es cuando en el ejercicio de un cargo, ante determinados actos administrativos, coalicionan los intereses personales con los intereses institucionales propios del cargo. Por lo general esto se evidencia en los casos de licitaciones para proveer al Estado de bienes o servicios. La presencia de intereses personales obstaculiza las decisiones y por lo general prevalece el interés personal sobre el interés público en perjuicio del Estado.
3. **Clientelismo:** Consiste en la contratación de amigos y correligionarios con el objetivo de constituir clientelas políticas leales a determinadas personas o posiciones políticas. Se busca ocupar los puestos con "gente de confianza", para asegurarse de que apoyen las decisiones.
4. **El desperdicio de los recursos públicos:** Se produce a raíz de prácticas, sistemas o controles ineficientes e ineficaces que imponen costos innecesarios al Estado. Por lo general se derivan de una mala planificación de las actividades o por la falta de control de los resultados de las mismas, que acarrea como resultado final una gestión de mala calidad. La consecuencia de todo esto es el re trabajo, el incumplimiento de los plazos y un ineficiente servicio a los usuarios, entre otros

VIII.- CÓDIGO DEONTOLÓGICO

Un código deontológico es un documento que recoge un conjunto más o menos amplio de criterios, apoyados en la deontología con normas y valores que formulan y asumen quienes llevan a cabo correctamente una actividad profesional. Los códigos deontológicos se ocupan de los aspectos éticos del ejercicio de la profesión que regulan. Estos códigos cada vez son más frecuentes en otras actividades.

No se debe confundir la deontología con los códigos deontológicos. La deontología tiene un carácter más amplio, y puede incluir normas que no figuren en ningún código particular. El código deontológico es la aplicación de la deontología a un campo concreto

Código de ética de los servidores públicos de la administración pública federal

BIEN COMUN: Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad. El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

INTEGRIDAD: El servidor público debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

HONRADEZ: El servidor público no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros. Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

IMPARCIALIDAD: El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna. Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

JUSTICIA: El servidor público debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público. Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

TRANSPARENCIA: El servidor público debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

RENDICION DE CUENTAS: Para el servidor público rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad. Ello lo obliga a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos.

ENTORNO CULTURAL Y ECOLOGICO: Al realizar sus actividades, el servidor público debe evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleje en sus decisiones y actos. Nuestra cultura y el entorno ambiental son nuestro principal legado para las generaciones futuras, por lo que los servidores públicos también tienen la responsabilidad de promover en la sociedad su protección y conservación.

GENEROSIDAD: El servidor público debe conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa. Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

IGUALDAD: El servidor público debe prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política. No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

RESPETO: El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

LIDERAZGO: El servidor público debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de Ética y el Código de Conducta de la institución pública a la que esté adscrito. El liderazgo también debe asumirlo dentro de la institución pública en que se desempeñe, fomentando aquellas conductas que

promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. El servidor público tiene una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se construye la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos

En similares términos se expresa la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Ley Reglamentaria del Título Cuarto Constitucional, que en su Título Segundo. Responsabilidades Administrativas, Capítulo I. Principios que rigen la función pública, sujetos de responsabilidad administrativa y obligaciones en el servicio público, establece las obligaciones a fin de salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público, señalando en su Artículo 8 como obligaciones del servidor público las siguientes:

I.- Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

II.- Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

III.- Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;

IV.- Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;

V.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;

VI.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;

VII.- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;

VIII.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el período para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;

IX.- Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;

X.- Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

XI.- Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte. El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

XII.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión. Habrá intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley; En el caso del personal de los centros públicos de investigación, los órganos de gobierno de dichos centros, con la previa autorización de su órgano de control interno, podrán determinar los términos y condiciones específicas de aplicación y excepción a lo dispuesto en esta fracción, tratándose de los conflictos de intereses que puede implicar las actividades en que este personal participe o se vincule con proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico en relación con terceros de conformidad con lo que establezca la Ley de Ciencia y Tecnología;

XIII.- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

XIV.- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

XV.- Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;

XVI.- Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;

XVII.- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;

XVIII.- Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;

XIX.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigilancia y defensa de los derechos humanos. En el cumplimiento de esta obligación, además, el servidor público deberá permitir, sin demora, el acceso a los recintos o instalaciones, expedientes o documentación que la institución de referencia considere necesario revisar para el eficaz desempeño de sus atribuciones y corroborar, también, el contenido de los informes y datos que se le hubiesen proporcionado;

XX.- Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

XXI.- Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;

XXII.- Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

XXIII.- Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

XXIV.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

IX.- CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta expone una serie de principios éticos que compromete a las y los servidores públicos a seguir, en donde se ajustan las relaciones entre ellas/os, con la sociedad y el medio ambiente; contribuyendo a cumplir con su misión, visión y objetivos; en su contenido está presente el Código de Ética y la filosofía de la entidad capaz de orientar el comportamiento de todos/as los/as servidores/as públicos/as que integramos el sector laboral.

1. COMPROMISO

Implica preocuparnos y actuar por los demás a través de la Institución, generando un sentimiento de pertenencia y compromiso con la sociedad.

DEBO:

1. Conocer mis derechos y obligaciones.
2. Actuar y decidir con responsabilidad.
3. Conocer, respetar, cumplir y aplicar la normatividad vigente.

4. Ser puntual en mis labores, reuniones de trabajo, citas dentro y fuera de la organización, respetando el tiempo de los demás.
5. Respetar a todas las y los servidores públicos de la organización, aceptando y reconociendo que aún siendo diferentes, aportamos contribuciones igualmente importantes.
6. Evitar la discriminación de cualquier tipo y evitar actos de prepotencia.
7. Portar mi identificación de manera visible durante mi permanencia en el centro de trabajo.
8. Dignificarme como persona a través de mi trabajo.
9. Trabajar en equipo y mantener una actitud de cooperación en todos los niveles.
10. Ser proactivo, que significa anticiparse y proponer opciones viables.
11. Desarrollar con pasión, espíritu de servicio y responsabilidad, mis labores cotidianas.
12. Trabajar en armonía y de manera productiva, contribuyendo a un clima laboral sano.
13. Cumplir con mis obligaciones específicas de carácter individual, como compromiso activo para el buen funcionamiento de la unidad a la que pertenezco.
14. Ser confiable dentro de la organización y ante la opinión pública.
15. Capacitarme y actualizarme de manera constante.
16. Desempeñar con profesionalismo mis actividades laborales.
17. Buscar mejores formas de hacer mi trabajo.
18. Identificar a las personas a las que está dirigido mi trabajo (usuarios/as), buscando satisfacer sus necesidades.
19. Informar a mis colaboradores, familia y comunidad de los beneficios
20. Denunciar a toda aquella persona que actúe en perjuicio de la y de los demás servidores públicos.
21. Utilizar en forma responsable los servicios y recursos que la Institución me ofrece, cuidando de no desperdiciar y privilegiar la protección ecológica.
22. Compartir toda aquella información y experiencia que sea útil en los procesos de trabajo.
23. Cuidar que la información que se genere en mi trabajo cotidiano, esté clasificada y resguardada de conformidad con las disposiciones aplicables en la materia.
24. Proteger la imagen.
25. Actuar con honestidad en el desarrollo de las funciones asignadas.
26. Evitar la corrupción en todos los niveles.
27. Conocer y apoyar los proyectos de la Institución.
28. Promover que la comunicación sea transparente, clara y oportuna.
29. Establecer relaciones de confianza mutua, equidad y justicia.

2. COMPROMISO CON LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Implica respetar a nuestros compañeros/as generando un sentimiento de cordialidad y de trabajo productivo.

DEBO

1. Actuar con tolerancia y respeto hacia los demás.
2. Reconocer su desempeño laboral exitoso.
3. Brindarles un trato justo, digno y equitativo.
4. Demostrar actitud de confianza, colaboración y apoyo.
5. Contribuir a generar un clima laboral sano.
6. Ser respetuoso de las creencias religiosas, políticas, intelectuales y de preferencia sexual de los compañeros/as.
7. Tratar con igualdad a todas las personas.
8. Solicitar permisos sólo para cuestiones de emergencia.
9. Ser responsable en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
10. Exteriorizar consideración a los compañeros de trabajo.

11. Procurar relacionarme con los servidores públicos de la institución de forma adecuada.
12. Mostrar actitud respetuosa hacia las críticas constructivas hacia el trabajo desarrollado.

NO DEBO

1. Obtener beneficios personales en perjuicio de la organización (gratificaciones, dádivas, influencias y todo tipo de beneficios y/o ventajas).
2. Evadir responsabilidades.
3. Ser apático en mi trabajo.
4. Utilizar lenguaje ofensivo o agredir físicamente a los demás.
5. Falsear, omitir, ocultar, desviar o manipular cualquier tipo de información de la Institución.
6. Desperdiciar o hacer mal uso de los recursos existentes.
7. Ser perezoso en mi trabajo y ser impuntual.
8. Difamar a las y los servidores públicos.
9. Propiciar o alentar conflictos.
10. Entorpecer compromisos o negociaciones.
11. Resistirme al cambio institucional sin justificación válida.
12. Ignorar y oponerme a las propuestas de mejora.
13. Emitir juicios negativos a los proyectos, sin proponer alternativas.
14. Ignorar el desempeño laboral exitoso de los demás.
15. Aplicar influyentismo o proteger a familiares, amigos y recomendados.
16. Utilizar los espacios laborales en tiempos de trabajo para fines ajenos al mismo (comercio, tandas, ventas, la realización de propaganda religiosa y/o política o adoctrinamiento, etc.).
17. Divulgar información de carácter confidencial, reservada o aquélla que pueda poner en riesgo.
18. Solapar conductas indebidas en forma directa, o atendiendo indicaciones superiores.
19. Contraponer nuestros intereses personales o económicos a los intereses de la Institución.
20. Presentarme a laborar bajo efectos del alcohol, drogas sin prescripción médica previa y debidamente motivada o cualquier otra sustancia tóxica.
21. Atentar contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de las y los servidores públicos.
22. Utilizar las tecnologías de la información y comunicación institucionales (Internet, correo electrónico y teléfonos) para asuntos personales.
23. Abusar del uso del teléfono celular personal.
24. Abusar de mi puesto, nivel o jerarquía respecto de compañeros de trabajo que sean subalternos, imponiéndoles tareas ajenas a sus funciones o denigrarlos por las labores que realizan.

3. COMPROMISO CON LAS Y LOS USUARIOS EXTERNOS

Implica ponernos en un plano de igualdad y comprensión con el ciudadano, generando un sentimiento de respeto, eficiencia y eficacia en los productos, trámites y servicios que realiza ante nuestra Institución.

DEBO

1. Promover la imagen de la como una organización honesta, seria y confiable.
2. Entregar productos y servicios de la mejor calidad, cumpliendo con los requerimientos, compromisos y normas establecidas.
3. Emplear la mejor tecnología en beneficio de los usuarios/as.
4. Proporcionar a las personas la información necesaria para que puedan obtener un servicio o realizar un trámite.
5. Atender con eficiencia y cortesía a los usuarios/as en sus requerimientos, trámites, servicios, necesidades de información, quejas y sugerencias, eliminando toda actitud de prepotencia, favoritismo, discriminación e insensibilidad.

6. Exigir calidad, innovación y excelencia en los servicios, productos o bienes que se adquieran con el presupuesto institucional.
7. Realizar acciones que demuestren confianza y credibilidad, a través de proporcionar servicios de excelencia.
8. Conocer y aplicar congruente e imparcialmente, las leyes y normas que regulan la actividad en la que participo.
9. Ofrecer a la sociedad acceso libre y transparente a la información que se genera, siempre que ésta no se encuentre reservada o tenga atributos de privacidad y confidencialidad.
10. Establecer nuevos canales de comunicación y retroalimentación con los usuarios/as.
11. Utilizar honesta y transparentemente los recursos que son patrimonio de la Nación.
12. Tratar a los usuarios-ciudadanos con respeto y dignidad.
13. Cumplir con los plazos y formalidades en la prestación de los servicios y trámites, en el ámbito de mis responsabilidades.
14. Procurar que los procesos a mi cargo se resuelvan en plazos razonables.
15. Evitar que pueda surgir cualquier duda razonable sobre la legitimidad de mis ingresos y situación patrimonial.

NO DEBO

1. Entregar productos o servicios que incumplan con las especificaciones acordadas con los usuarios/as.
2. Rechazar las propuestas de mejora que los usuarios sugieren.
3. Interpretar y aplicar la normatividad a favor de un beneficio personal o de un tercero.
4. Establecer compromisos en contra de los intereses de la Institución.
5. Solicitar o aceptar favores o beneficios de tipo económico, sexual, regalos o cualquier otro que implique compromiso para obtener privilegios personales o perjudicar a la Institución o a terceros.
6. Permitir la contratación del personal innecesario o con base en influencias y recomendaciones, en detrimento de la Institución.
7. Hacer distinción en la prestación de servicios o trámites por razón de origen étnico o de nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión y estado civil.
8. Permanecer indiferente ante aquellas circunstancias que afecten a la sociedad en su conjunto.
9. Falsear la información de los sucesos de la Institución respecto de la sociedad.
10. Abusar del cargo público.
11. Privilegiar a determinados usuarios/as en la atención de sus necesidades.
12. Contraer obligaciones que perturben o impidan el cumplimiento apropiado de las funciones específicas del cargo que se desempeña.

4. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Implica comprometernos a cuidar el medio ambiente, las instalaciones, el equipo y el entorno ecológico, generando una cultura que permita preservarlos para el cumplimiento de nuestro trabajo y futuras generaciones.

DEBO

1. Promover la imagen de la como una Institución comprometida con el medio ambiente.
2. Respetar y mejorar el medio ambiente.
3. Respetar áreas verdes.
4. Buscar o adoptar, siempre que sea posible, nuevas tecnologías que respeten los recursos naturales.
5. Optimizar los recursos, reciclarlos y evitar desperdicios.
6. Mantener las certificaciones ambientales.

7. Observar y respetar la reglamentación vigente para la preservación del medio ambiente.
8. Hacer conciencia, siempre que sea posible, en mis compañeros/as, en mi familia y en la ciudadanía para el cuidado del entorno ecológico.
9. Tener conciencia de los beneficios de adoptar una cultura que apoye la separación de los desechos orgánicos de los inorgánicos.
10. Participar activamente en toda tarea dirigida a proteger el medio ambiente.
11. Mantener en óptimas condiciones los vehículos y equipos.
12. Mantener limpias las instalaciones y áreas de trabajo.
13. Ahorrar energía, agua y otros recursos naturales.

NO DEBO

1. Realizar acciones que pongan en peligro el equilibrio del medio ambiente dentro del área de trabajo.
2. Mostrar indiferencia o inactividad con respecto a la degradación ambiental.
3. Ocultar información sobre nuestra responsabilidad en afectaciones al medio ambiente.
4. Hacer mal uso del agua.
5. Tirar basura y/o desechos tóxicos.
6. Fumar dentro de las instalaciones y oficinas, ni en los lugares señalados como prohibidos para ello.
7. Escuchar música en el área de trabajo, que cause molestia a las y los compañeros.

5. COMPROMISO CON LA SEGURIDAD

Implica prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, así como proteger el ambiente laboral, generando una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

DEBO

1. Promover la imagen como una Institución comprometida con la seguridad.
2. Cuidar mi salud y la seguridad de mis compañeros/as.
3. Participar en actividades relacionadas con la salud y seguridad.
4. Respetar y cuidar nuestras instalaciones y equipos.
5. Establecer mecanismos que garanticen la seguridad del personal.
6. Conocer, aplicar y observar las medidas de seguridad de nuestro ámbito laboral.
7. Suministrar información a la sociedad sobre el desempeño ambiental y aspectos específicos de seguridad, en forma transparente.
8. Participar en los programas de salud, seguridad, protección ambiental y civil.
9. Mantener una actitud abierta y paciente para escuchar las indicaciones que se den para cuidar la integridad física propia y de los demás.

NO DEBO

1. Actuar de manera irresponsable poniendo en riesgo la seguridad de mis compañeros/as y de las instalaciones.
2. Desobedecer las indicaciones de un brigadista de protección civil.
3. Pasar por alto los actos inseguros.
4. Poner en peligro la salud y seguridad de las y los compañeros.

6. NUESTRO COMPROMISO CON EL GOBIERNO

Implica salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, generando un clima de transparencia y rendición de cuentas ante la sociedad.

DEBEMOS

Actuar con base en los lineamientos o directrices establecidos por las autoridades gubernamentales.

1. Ser institucionales y mantener nuestro espíritu de servicio.
2. Estar informados y comprometidos con los planes y estrategias del gobierno.
3. Otorgar un trato respetuoso e imparcial a las y los servidores públicos de otras Dependencias de gobierno.
4. Promover y fomentar una cultura de control interno y transparencia en las acciones.
5. Promover y fomentar una cultura de planeación, seguimiento y medición a mediano y largo plazo.
6. Promover la simplificación del marco normativo interno y externo.
7. Ejercer honesta y oportunamente los presupuestos autorizados.
8. Actuar en el marco de las normas aplicables.

NO DEBO

Dar gratificaciones a las y los servidores públicos para favorecer el incumplimiento de leyes y decretos.

1. Recibir gratificaciones de ciudadanos para favorecerlos en cualquier trámite o servicio que solicite.
2. Violentar las normas legales o reglamentarias para obtener un beneficio.

7. DESARROLLO PERMANENTE

Nuestra calidad de vida depende de nuestro compromiso de pertenecer a un mundo que está en constante cambio. Tenemos que dirigir nuestros esfuerzos a ser mejores, aprovechando cualquier oportunidad de aprendizaje que se nos presente tanto en el trabajo institucional como en cualquier esfera de la vida. Ser mejores en lo personal y profesional nos asegura el crecimiento personal y colectivo.

A través de estas conductas nos comprometemos a fomentar nuestro crecimiento y actualización en forma permanente, además de colaborar con nuestros compañeros/as para incentivar su desarrollo y mejorar el desempeño como equipo.

DEBO

1. Actuar con honradez, apertura y confianza como ejemplo positivo a seguir en el seno familiar.
2. Escuchar con atención e interés las diferentes ideas y opiniones de los integrantes de mi familia y alentarlos para llevarlas a cabo.
3. Dar testimonio de compromiso por la mejora continua.
4. Garantizar los satisfactores básicos de la familia, con racionalidad y no con dispendio.
5. Inculcar el respeto a las leyes y a las instituciones.
6. Mantener actualizados mis conocimientos para desarrollar óptimamente mis funciones.
7. Aprender cada día por lo menos algo nuevo que mejore mi trabajo.
8. Propiciar el desarrollo de mis colaboradores/as y/o compañeros/as a través de la asistencia a los cursos de capacitación programados para su desarrollo personal y profesional.
9. Conocer la descripción de mi puesto y mis responsabilidades.
10. Esforzarme por cultivar, enseñar y transmitir buenos valores a los integrantes de mi familia.
11. Comprometerme a ser mejor.

NO DEBO

1. Dejar de aprender de mis errores.

2. Desaprovechar las oportunidades que se me presentan para actualizar y elevar mis conocimientos, en los programas de formación y en nuestro quehacer diario.
3. Imponer mi opinión e impedir que los demás integrantes de mi familia proporcionen su punto de vista.
4. Desperdiciar recursos y evitar formar un patrimonio en beneficio de mi familia.
5. Eludir responsabilidades y compromisos con mi familia.

8. CONFLICTO DE INTERESES

Implica evitar situaciones en las que exista un conflicto de interés personal y que pueda causar algún perjuicio a las y los servidores públicos de la Secretaría o a terceros. Cualquier situación en la que se obtenga un beneficio económico o de cualquier tipo, representa potencialmente un conflicto de intereses.

DEBO

Actuar con honradez y probidad, con apego a las Leyes y a las normas aplicables a nuestro trabajo o en las relaciones con los proveedores de la Secretaría.

1. Abstenerme de intervenir en alguna situación en la que mi responsabilidad pueda verse involucrada en algún interés económico, personal, o de cualquier otra índole e informar de ello al superior jerárquico.
2. Reconocer nuevos argumentos o críticas en orden de verificar las decisiones que se tomen.

NO DEBO

Involucrarme en situaciones que pudieran representar un potencial conflicto entre el interés personal y los de la Secretaría.

1. Aceptar regalos o estímulos de cualquier tipo, que puedan o pretendan influir en nuestras decisiones como servidores/as públicos/as.
2. Celebrar cualquier negocio con el Gobierno Federal sin la autorización correspondiente, en caso de que formemos parte de una empresa. Por tanto, será necesario consultar lo conducente con nuestros/as superiores y con la autoridad competente.

Dilemas éticos:

Un dilema (ético o moral) es una narración breve, a modo de historia, en la que se plantea una situación posible en el ámbito de la realidad que provoca un conflicto cognitivo a nivel moral. Debe buscarse una solución razonada del conflicto o un análisis de la solución elegida por el sujeto protagonista de la historia.

¿Qué es un dilema ético?

Un dilema ético es una condición multifacética, que a menudo implica un desacuerdo evidente mental entre los imperativos morales.
Casi cada uno de nosotros pasa gran parte de nuestro tiempo en nuestros lugares de trabajo u oficinas. No hay nada sorprendente en esto. Sin embargo, los empleados sufren dilemas éticos. Muchos de estos dilemas éticos ocurren con regularidad.

Por regla general la situación se presenta como una elección disyuntiva: el sujeto protagonista se encuentra ante una situación decisiva ante la cual existen dos opciones, siendo ambas soluciones igualmente factibles y defendibles. El individuo se reconoce, pues, ante una verdadera e inevitable situación conflictiva.

Ángel Salazar, presenta la siguiente información que nos introduce en una disyuntiva de carácter pedagógico.

"Lipman reconoce en los dilemas un instrumento válido para suscitar el debate y la reflexión filosófica. Sin duda, con este fin, desempeñan un papel decisivo las cuestiones que acompañan al dilema. Son ellos los que abren y posibilitan el diálogo creativo y razonado."

El autor del artículo concluye que, en principio, ninguna técnica de trabajo en grupo que permita la reflexión y el diálogo filosófico está por sí misma descalificada; por lo tanto tampoco el dilema moral cuando se realiza con esta intención. Puede ser un muy buen instrumento para propiciar un diálogo abierto y razonado, sugerente y creativo, siempre que no se quede en la demanda de una respuesta dicotómica y cerrada, con la obligación de elegir en medio de unas condiciones fijas e inamovibles.

Inclusive, en algunos casos de dilemas, decidirse por la cooperación aunque parezca el camino más irracional, ofrece también una respuesta moralmente válida aunque suele confrontarnos con educativas paradojas.

Ejercicios para el módulo:

Analiza los siguientes dilemas y argumenta la decisión que tomarías si te encontrarás en estas situaciones:

1. **Robar:** Asume que tu esposa está muy enferma y no tienes dinero para comprarle su medicina. Ella se siente muy mal y podría morir si no le consigues los medicamentos que necesita. ¿Es aceptable que entres a la farmacia y robes la medicina? Este dilema te obliga a considerar las leyes morales contra las leyes escritas.

Decisión:
Argumento:

2. **Venganza:** Tu vecino mata a alguien muy cercano a ti. Tú sabes, más allá de cualquier sombra de duda, que fue él, pero la justicia te decepciona y él queda en libertad. ¿Cómo respondes a esta situación? ¿Tomas la ley en tus propias manos?

Decisión:
Argumento:

3. **Bien superior**

Estás en un barco con cinco personas, una de las cuales tiene mucho sobrepeso. Durante una tormenta, el barco de baja altitud comienza a dejar ingresar agua. Si las cosas continúan así, todos se ahogarán. Sin embargo, si arrojas por la borda a la persona con sobrepeso, las otras 5 personas (incluyéndote a ti) sobrevivirán. ¿Lo arrojas fuera del barco por un bien superior o dejas que todos se mueran?

Decisión:
Argumento:

4. **Accidente de auto:** Estás conduciendo hacia el trabajo mientras envías mensajes de texto y chocas con alguien, provocando un accidente múltiple. Sales de tu auto (ileso) y descubres que la persona que chocaste está muerta. Luego, alguien se te acerca frenéticamente y te dice que ella tuvo la culpa del accidente. En el caos del accidente, ella se convenció a sí misma de haber chocado a la persona que tu chocaste. ¿Dejas que se quede con la culpa que en realidad tú mereces?

Decisión:
Argumento:

5. **Impuestos:** Llevas adelante tu propio negocio y puedes reclamar gastos de negocio. Dado que la Hacienda Pública no tiene muchas instalaciones de auditoría, te das cuenta de que puedes reclamar una serie de gastos ilegítimos. ¿Haces esto de tal manera que puedas reducir tus impuestos, a pesar de estar usando las mismas rutas, hospitales y escuelas que el resto de la gente?

Decisión:
Argumento:

6. **Almacén:** Estás comprando comestibles y el total suma $8. Le das al cajero un billete de $10 y él te da $12 de vuelto, pensando que tú le habías dado uno de $20. ¿Se lo dices o te quedas con los $10 adicionales?

Decisión:
Argumento:

7. **Huevos:** Hay dos clases de huevos disponibles en el supermercado. Los huevos de gallina campera cuestan $5 la docena, mientras que los de gallinas criadas en jaulas, $3 la docena. ¿Qué es más importante para ti: las condiciones de vida de las gallinas o los $2 de ahorro?

Decisión:
Argumento:

X.- PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA INTEGRIDAD

CINCO FASES

1. **DEFINICION DEL OBJETO Y PROCESOS CLAVES**
2. **EVALUACION DE VULNERABILIDADES**
3. **EVALUACION DEL NIVEL DE MADUREZ SCI**
4. **ANALISIS DE BRECHAS**
5. **GENERACION DE RECOMENDACIONES Y PRESENTACION DEL INFORME**