

**MECANISMOS PARA DIFUNDIR, CAPACITAR Y
EVALUAR EL CONOCIMIENTO, COMPRENSIÓN Y
APEGO O CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA
Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO.**

**ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO**



EJERCICIO FISCAL 2024-2027

COMITÉ DE ÉTICA Y DE CONDUCTA



**"Que siga
la Transformación"**

ÍNDICE.

1. MARCO JURÍDICO.....	3
2. MECANISMOS PARA DIFUNDIR, CAPACITAR Y EVALUAR EL CONOCIMIENTO, COMPRENSIÓN Y APEGO O CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO.	4
3. ESTRATEGIAS Y ACCIONES PARA LA DIFUSIÓN, PROMOCIÓN, SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS, VALORES Y REGLAS DE INTEGRIDAD DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y DE CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO.	5
4. MECANISMO PARA LA SENSIBILIZACIÓN, DIFUSIÓN, PROMOCIÓN, SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS, VALORES Y REGLAS DE INTEGRIDAD DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y DE CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO.	5
5. MECANISMO PARA CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO, COMPRENSIÓN Y APEGO O CUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y DE CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO.	5
6. DE LOS INDICES DE CONOCIMIENTO.	5
7. CONCLUSIONES.	8



**"Que siga
la Transformación"**

1. MARCO JURÍDICO.

De conformidad con los artículos 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 6, 7 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; PRIMERO y CUARTO de los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código de Ética constituye un elemento de la política de integridad de los servidores públicos de la Administración Municipal de Huazalingo para el fortalecimiento de un servicio público ético e íntegro conforme al Plan Municipal de Desarrollo, además de que constituye el continente de los principios y valores considerados como fundamentales para la definición del rol del servicio público y que buscará incidir en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas referidas, para formar una ética e identidad profesional compartida y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público.

Por su parte, el Código de Conducta determina estándares de comportamiento que conforman un catálogo de postulados basados en los principios y valores organizacionales que se deben promover en el desarrollo de las actividades y tareas de las personas servidoras públicas de este Instituto, y a su vez especificar de manera puntual y concreta la forma en que los servidores públicos de la Administración Municipal de Huazalingo han de aplicar los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética respectivo.

En dicha tesitura, tanto el Código de Ética como el Código de Conducta refuerzan el Marco Normativo de Control Interno Institucional (MNCII). En dicho ordenamiento se contempla el Componente o Norma General denominado Ambiente de Control, los principios a los que se deben sujetar las personas servidoras públicas en materia de actitudes de respaldo, normas de conducta establecidas en su respectivo código y el apego a ellas, así como los programas orientados a promover la integridad y prevenir la corrupción, entre otros elementos. De esta forma, el Órgano Interno de Control articulará un programa permanente de promoción de la integridad y prevención de la corrupción, mediante la capacitación continua de todas las personas servidoras públicas, en materia de integridad.

Robusteciendo lo anterior el Comité de Ética debe formalizar los mecanismos institucionales de capacitación y evaluación del conocimiento, comprensión y cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal de Huazalingo.



**"Que siga
la Transformación"**

2. MECANISMOS PARA DIFUNDIR, CAPACITAR Y EVALUAR EL CONOCIMIENTO, COMPRENSIÓN Y APEGO O CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO.

Los servidores públicos de la Administración Municipal de Huazalingo se encuentran obligados, a observar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Por lo anterior, con base en el marco jurídico vigente, resulta necesario implementar acciones permanentes que favorezcan un comportamiento ético e íntegro, y que fortalezcan al Sistema de Control Interno Institucional. Para ello, se diseñaron los presentes mecanismos con sus componentes y elementos, con la intención de realizar acciones para la difusión, capacitación y cumplimiento.

Los presentes mecanismos se clasifican en atención a su objeto, de la siguiente forma:

- Mecanismo para la difusión, promoción y fortalecimiento de los principios, valores, reglas de integridad y conductas de los Códigos de Ética y de Conducta de la Administración Municipal de Huazalingo.
- Mecanismo para la capacitación, evaluación del conocimiento y comprensión del Código de Ética y del Código de Conducta de la Administración Municipal de Huazalingo.
- Mecanismo para evaluar el apego o cumplimiento.

MECANISMOS		
DIFUSIÓN	CAPACITACIÓN	CUMPLIMIENTO
Impartición de foros, conferencias, talleres, mesas de análisis.	Programa de cursos de capacitación en integridad.	Reporte estadístico sobre las cartas de aceptación de los Códigos de Ética y de Conducta de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal de Huazalingo.
Actividades que fomenten el desempeño con integridad, como es el diseño y difusión de infografías.	Desarrollo de cursos.	
Difusión de videos e infografías a través de diversas plataformas y en la medida de la suficiencia presupuestal.	Implementación de la capacitación en forma calendarizada y permanente.	Capacitación calendarizada e implementación de evaluación obligatoria a cargo del Comité de Ética y de Conducta y el Órgano Interno de Control.



"Que siga la Transformación"

		Elaboración y aplicación de encuestas anónimas a todo el personal, con el objetivo de conocer estadísticamente el nivel de compromiso, sensibilización y comprensión sobre ética, conducta e integridad, por parte del Órgano Interno de Control.
--	--	---

3. ESTRATEGIAS Y ACCIONES PARA LA DIFUSIÓN, PROMOCIÓN, SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS, VALORES Y REGLAS DE INTEGRIDAD DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y DE CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO.

Con la finalidad de consolidar las actividades inherentes a lograr la difusión, promoción y fortalecimiento de los principios, valores, reglas de integridad y conducta de los códigos, se requiere la participación tanto del área de Comunicación Social de la Administración Municipal, quien con su experiencia, apoyará en el desarrollo de los materiales correspondientes para la difusión de ambos códigos; así como la participación de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública, para difundir los mismos en las redes sociales oficiales del Municipio de Huazalingo.

Con el fin de alcanzar los objetivos de cada mecanismo, se determinan las siguientes estrategias para poder alcanzar los mecanismos correspondientes:

1. Conformar un grupo de trabajo integrado por representantes de diversas áreas de la Administración Municipal de Huazalingo.
2. Trabajar en reuniones constantes, ya sean presenciales o virtuales para compartir información y dar seguimiento a las actividades aprobadas por el Comité o el Órgano Interno de Control.

4. MECANISMO PARA LA SENSIBILIZACIÓN, DIFUSIÓN, PROMOCIÓN, SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS, VALORES Y REGLAS DE INTEGRIDAD DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y DE CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO.

Para apoyar que las personas servidoras públicas de la Administración Municipal de Huazalingo tengan un adecuado conocimiento del contenido de ambos Códigos, las áreas



**"Que siga
la Transformación"**

que integran el Comité de Ética y Conducta, de manera coordinada y conjunta, deberán implementar y fortalecer diversas acciones en forma permanente como:

- Difusión de los Códigos tanto en la página web de la Administración Municipal de Huazalingo, como en otros micrositios de diversas áreas de la Administración
- Diseño de un micrositio propio del Comité de Ética y Conducta
- Elaboración y difusión de videos e infografías, con el contenido del Código de Ética y de los estándares de comportamiento del Código de Conducta en forma independiente o agrupada.
- Coordinación y realización de foros, conferencias, talleres, mesas de análisis, con participación de especialistas en ética, conducta e integridad.
- Actividades institucionales vinculadas a la integridad.


5. MECANISMO PARA CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO, COMPRENSIÓN Y APEGO O CUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y DE CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE HUAZALINGO.

Los mecanismos para la implementación de los cursos de capacitación consisten en:

- a. La estructuración de las fechas en que se programará al personal tanto de oficinas centrales como de órganos desconcentrados. Se deberán ajustar a los tiempos que defina el Órgano Interno de Control, según las cargas de trabajo de las áreas correspondientes.
- b. Se propone una única evaluación por el curso completo considerando valores proporcionales a cada uno de los temas, con una calificación aprobatoria mínima de 7.
- c. Conforme se vayan generando los diversos grupos y se concluya cada curso, se obtendrá información estadística para valorar el nivel de conocimiento general y por cada tema en lo particular y, en su caso, se determinará la necesidad de generar esquemas de reforzamiento temático de acuerdo con los resultados que se obtengan.
- d. Los resultados obtenidos de la evaluación general y específica sobre los Códigos de Ética y de Conducta se presentarán al Comité de Ética.

Como consecuencia de lo anterior, estos mecanismos deben ser evaluados por las personas servidoras públicas y/o instancias responsables.

En el rubro de capacitación se podrán realizar las siguientes evaluaciones:



**"Que siga
la Transformación"**

- Evaluación de diagnóstico como instrumento que permitirá reconocer las habilidades y conocimientos iniciales que tienen las personas servidoras públicas. En este tipo de evaluación debe haber preguntas de opción múltiple para respuesta;
- Evaluación abierta con el que se evalúa el entendimiento antes que la capacidad de recordar o memorizar las cosas.
- Evaluación de opción múltiple, será la forma ideal de evaluar el conocimiento a través de preguntas con opción múltiple. La persona o instancia responsable de la evaluación proporciona varias opciones de respuesta.

El contenido de cada evaluación será elaborado por el Órgano Interno de Control en coordinación con el Comité de Ética y Conducta. Las personas servidoras públicas y/o instancias responsables deberán elaborar informes anuales sobre los resultados de las evaluaciones realizadas, cobertura de la capacitación, promedios generales resultantes y tiempos y periodos destinados a la capacitación, los cuales deberán presentarlos al Comité de Ética y Conducta, con la finalidad de conocer el nivel de comprensión y conocimientos adquiridos con motivo de los cursos que se les hayan impartido.

6. DE LOS INDICES DE CONOCIMIENTO.

Para obtener los índices de conocimiento y cumplimiento propuestos, el Órgano Interno de Control en coordinación con el Comité de Ética y Conducta para realizar las evaluaciones de los componentes, deberá elaborar el método para su medición y evaluación; deberá determinar los indicadores de conocimiento y cumplimiento correspondientes. Inicialmente se sugiere utilizar los siguientes indicadores:

INDICADOR 1: Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en ética, conducta e integridad.	Medición Anual
$\frac{\text{Cantidad de personas servidoras públicas capacitadas}}{\text{Cantidad total de personas servidoras públicas de la Administración de Huazalingo que se planeó capacitar.}} \times 100 =$	Índice de cobertura satisfactoria de la capacitación



**"Que siga
la Transformación"**

INDICADOR 2: Porcentaje de personas servidoras públicas que presentaron su carta de compromiso de cumplimiento a los Códigos de Ética y Conducta.	Medición Anual
--	----------------

$$\frac{\text{Cantidad de personas servidoras públicas que presentaron su carta de compromiso de cumplimiento a los Códigos de Ética y Conducta.}}{\text{Cantidad total de personas servidoras públicas de la Administración de Huazalingo que laboraron durante el año.}} \times 100 = \text{Índice de compromiso de cumplimiento.}$$

INDICADOR 2: Porcentaje de compromiso y cumplimiento.	Medición Anual
--	----------------

$$\frac{\text{Cantidad total de personas servidoras públicas de la Administración de Huazalingo – total de quejas y denuncias recibidas por violaciones a los Códigos.}}{\text{Cantidad total de personas servidoras públicas de la Administración de Huazalingo que laboraron durante el año.}} \times 100 = \text{Índice de cumplimiento}$$

7. CONCLUSIONES.

Resulta relevante implementar acciones permanentes, fundamentadas en la sensibilización, capacitación y evaluación, a fin de que, en su aplicación, la toma de decisiones se realice en forma clara, precisa y objetiva, fortaleciendo el apego a los valores y conductas que se requiere de las personas servidoras públicas de la Administración Municipal de Huazalingo.

La Capacitación y la Evaluación del Conocimiento, Comprensión, Apego o Cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta de la Administración Municipal de Huazalingo, deberá realizarse por el Órgano Interno de Control en coordinación con el Comité de Ética y Conducta, tomando como referencia una serie de indicadores, a fin de medir con la mayor precisión que sea posible, el impacto de las estrategias y acciones que se realicen.



"Que siga
 la Transformación"