

MODELO DE GESTIÓN ÉTICA FINCADA EN VALORES

DOCUMENTO TÉCNICO

Versión 1.2024

UNIDAD DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Contenido

Introducción	3
Sección 1: Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores e Índice Estatal de Eficacia Ética Gubernamental	4
Definición del Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores	4
Componentes del Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores	4
Construcción de cultura organizacional de calidad ética en la administración pública estatal	4
Medición del Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores	5
Definición del Índice Estatal de Eficacia Ética Gubernamental	5
Construcción del Índice Estatal de Eficacia Ética	5
Objetivo del Índice Estatal de Eficacia Ética Gubernamental	6
Objetivos específicos del Índice Estatal de Eficacia Ética Gubernamental	6
Premio Estatal Guanajuato Íntegro	7
Campo de aplicación	7
Referencias normativas	7
Glosario de definiciones en el marco del concepto de ética pública	8
Sección 2: Sistema de Gestión de la Calidad Ética	11
Justificación	11
Bases para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Calidad Ética	11
Capítulos normalizados para el Sistema de Gestión de la Calidad Ética	11
Definición de capítulos	11
Responsables en la implementación y evaluación	12
Evaluación del Sistema de Gestión de la Calidad Ética	13
Determinación del indicador	13
Sección 3: Medición de la Gestión Ética Gubernamental	14
Metodología	14
Clasificación de los entes públicos con base en los resultados	15
Instructivo para determinación de la calificación por Ente Público	15
Sección 4: Medición de la actividad gubernamental en materia ética a través de la evaluación de percepción social	16
Metodología	16
Instructivo para determinación de la calificación por Ente Público	17
Sección 5: Medición de la gestión los recursos humanos	18
Justificación	18

Sub-Indicadores de Gestión de los Recursos Humanos	18
Indicador 1: Cumplimiento de “Declaraciones Patrimoniales y de Intereses”	18
Objetivo del indicador	18
Variables	18
Periodo de obtención de datos	19
Gestión de reporte de por Ente Público	19
Área responsable	19
Indicador 2: Cumplimiento de la muestra asignada por Ente Público para la Encuesta de Percepción Ética de las personas servidoras públicas	19
Objetivo del indicador	19
Variables	19
Periodo de obtención de datos	19
Gestión de reporte de por Ente Público	19
Área responsable	19
Indicador 3: Cumplimiento de la muestra asignada por Ente Público en materia de Capacitación	19
Objetivo del indicador	19
Justificación	19
Variables	20
Periodo de obtención de datos	20
Gestión de reporte de por Ente Público	20
Área responsable	20
Sección 6: Diseño del Reporte anual de Eficacia Ética Gubernamental por Ente Público	21
Contexto	21
Fecha límite para entrega	21
Sección 7: Modelo de Capacitación y Competencias de Integridad	22
Contexto	22
Catálogo de cursos y roles que cursan	23

Introducción

El Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores es la herramienta que permite promover la conducta ética de las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública del Estado de Guanajuato, a través del conocimiento, difusión y apropiación de los valores institucionales, así como el reconocimiento de las acciones implementadas en la materia.

En el 2020 el Modelo, presentó una reingeniería en su metodología, desarrollo e implementación, tomando como base la publicación en el año 2018 del Acuerdo Gubernativo 371 y el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato, los Lineamientos Generales para la Integración y Operación de los Comités Internos de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, estos dos últimos publicados en el 2019.

Con base en el párrafo anterior se busca que dicha reingeniería, conduzca a una gestión ética ordenada en los entes públicos a través de un Sistema de Gestión de la Calidad Ética, el cual permitirá la aplicación de las normativas existentes y medir los resultados en la implementación de las acciones establecidas por los Comités Internos de Ética.

El Modelo cuenta con la Medición de la gestión ética gubernamental, a través de la encuesta de gestión ética gubernamental o mejor conocida como semáforo ético, dicha herramienta permite analizar, reflexionar e identificar la aplicación y vivencia de los Principios Constitucionales y Legales, Valores y Reglas de Integridad en su estado actual en el Gobierno del Estado de Guanajuato, así como conocer las fortalezas y debilidades en la Gestión Ética en los entes públicos.

El Modelo contará con la medición de la actividad gubernamental en materia ética a través de la evaluación de percepción social la cual en sus resultados mostrará el impacto que han tenido los entes públicos en la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad Ética y demás acciones relacionadas para fomentar la vivencia de Principios Constitucionales y Legales, Valores y Reglas de Integridad.

Con estas acciones el Gobierno del Estado de Guanajuato, da respuesta a la ciudadanía, modernizando y estableciendo metodologías para crear una cultura organizacional de calidad ética en los entes públicos.

Sección 1: Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores e Índice Estatal de Eficacia Ética Gubernamental

Definición del Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores

Es una herramienta que permite, en el marco de la cultura de legalidad, promover la conducta ética e íntegra y la prevención de conflictos de intereses de las personas servidoras públicas que colaboran en la administración pública del Estado de Guanajuato, como base metodológica que contiene los conceptos, estrategias, metodologías, procedimientos, mecanismos y herramientas, acciones que se vean reflejadas en beneficio de nuestro Estado y de los Guanajuatenses.

Componentes del Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores

1. Sistema de Gestión de la Calidad Ética.
2. Modelo de Capacitación y Competencias de Integridad.
3. Medición de la actividad gubernamental en materia ética a través de la evaluación de percepción social.
4. Medición de la gestión ética gubernamental.

Construcción de cultura organizacional de calidad ética en la administración pública estatal

Para la consolidación de un buen gobierno, los entes públicos deberán fortalecer los cuatro componentes y/o pilares que sostienen la cultura organizacional de calidad ética.

Los componentes y/o pilares tienen como base el Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores.

Es importante identificar el sustento normativo del Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores, ya que existen principios Constitucionales y Legales que rigen el Servicio Público, leyes y un Código de Ética Estatal que establecen las directrices y requerimientos para dar cumplimiento a las demandas de la población y consolidación de un buen gobierno.

En la siguiente representación simbólica, se articulan los componentes y normativas que forman parte de la construcción de la cultura organizacional ética en los entes públicos, y que permitirán alcanzar un Buen Gobierno.

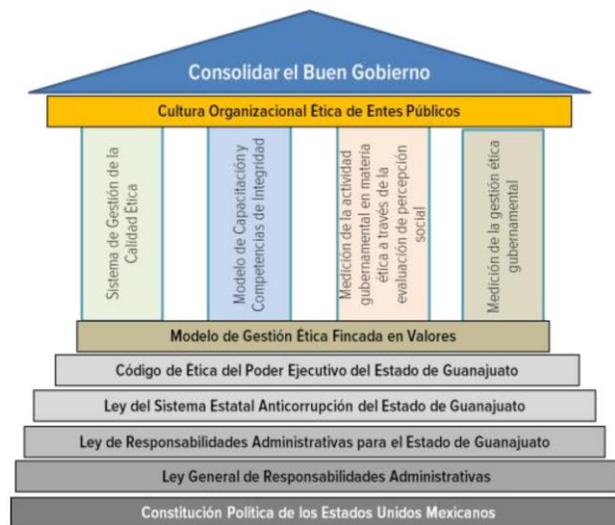


Gráfico 1. Construcción de cultura organizacional de ética en la administración pública estatal

Medición del Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores

El Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores generará el “**Índice Estatal de Eficacia Ética Gubernamental**”, el cual representa la métrica resultante de las mediciones siguientes:

1. Medición de implementación del Sistema de Gestión de Calidad Ética “SGCE”.
2. Medición de la gestión de los recursos humanos.
3. Medición de la actividad gubernamental en materia ética a través de la evaluación de percepción social.
4. Medición de la Gestión Ética Gubernamental.

Definición del Índice Estatal de Eficacia ¹Ética Gubernamental

Es una métrica que representa y mide de manera indirecta el desarrollo de la cultura organizacional ética y los componentes que influyen en los entes públicos para lograr una eficacia ética.

Construcción del Índice Estatal de Eficacia Ética

El Índice se construye por cuatro indicadores resultantes de las mediciones aplicadas en el Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores, siendo clasificados con base en la Matriz de Indicadores para Resultados² y denominados por la Unidad de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Intereses de la siguiente manera:

Número de indicador	Tipo de Indicador	Denominación del indicador	Medición que lo alimenta
---------------------	-------------------	----------------------------	--------------------------

¹ Se establece eficacia considerando la definición establecida en la Norma ISO 19011:2018, Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión, eficacia: grado en el que se realizan las actividades planificadas y en que se logran los resultados planificados. [FUENTE: Norma ISO 9000:2015, definición 3.7.11]

² [FUENTE: Presentación Gestión para Resultados, Sistema de Evaluación al desempeño SFIA]

Indicador 1	Estratégico	Indicador de desempeño ético de las personas servidoras públicas.	Medición de la actividad gubernamental en materia ética a través de la evaluación de percepción social
Indicador 2	Gestión	Indicador de implementación del SGCE	Medición de implementación del Sistema de Gestión de Calidad Ética “SGCE”
Indicador 3	Gestión	Indicador de gestión ética gubernamental	Medición de la gestión ética gubernamental.
Indicador 4	Gestión	Indicador de gestión de los recursos humanos	Medición de la gestión los recursos humanos

Un indicador de desempeño, es la expresión cuantitativa construida a partir de variables cuantitativas o cualitativas, que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros (cumplimiento de objetivos y metas establecidas), reflejar los cambios vinculados con las acciones del programa, monitorear y evaluar sus resultados.

El indicador se debe aplicar en la planeación y la programación, para utilizarse en el seguimiento y en la evaluación de los Pp.

En tales términos, el indicador debe entenderse que siempre es de desempeño (cumplir con el cometido).

Tipos de indicadores de la MIR

Estratégico

- ✓ Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de las políticas públicas y de los Pp.
- ✓ Contribuye a corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos.
- ✓ Incluye a los indicadores de Fin, Propósito y aquellos de Componentes que consideran subsidios, bienes y/o servicios que impactan directamente a la población o área de enfoque.
- ✓ Impacta de manera directa en la población o área de enfoque.

Gestión

- ✓ Mide el avance y logro en procesos y actividades, es decir, sobre la forma en que los bienes y/o servicios públicos son generados y entregados.
- ✓ Incluye los indicadores de Actividades y aquellos de Componentes que entregan bienes y/o servicios para ser utilizados por otras instancias.

Objetivo del Índice Estatal de Eficacia Ética Gubernamental

Desarrollar la cultura organizacional de calidad ética en la administración pública estatal, a través de la implementación y medición de las actividades planificadas y sus resultados.

Objetivos específicos del Índice Estatal de Eficacia Ética Gubernamental

1. Elevar el Índice de percepción ética sexenal establecido en el Programa de Gobierno 2018-2024.
2. Generar cuatro mediciones específicas para tener un referente histórico que permita supervisar el avance en el desarrollo de la cultura organizacional ética y los componentes que influyen en los entes públicos para lograr una eficacia ética por Ente Público.
3. Fomentar entre quienes integran el servicio público la cultura de la ética, la integridad y la rendición de cuentas, así como la prevención de conflictos de interés.
4. Crear el “Premio Estatal Guanajuato Íntegro” que posicione al Gobierno del Estado de Guanajuato como un referente nacional en acciones innovadoras y medibles para combatir la corrupción, mejorar la gestión pública y la formación de personas servidoras públicas íntegras.
5. Reconocer a través del “Premio Estatal Guanajuato Íntegro” a los entes públicos que alcancen “nueve puntos” promedio en los resultados de los indicadores que integran el Índice Estatal de Eficacia Ética.

Premio Estatal Guanajuato Íntegro

El “Premio Estatal Guanajuato Íntegro” será un **reconocimiento simbólico** entregado por el Gobernador del Estado, el Consejo de Ética del Estado de Guanajuato y la Secretaría de la

Transparencia y Rendición de Cuentas a los entes públicos que alcancen los resultados establecidos en construcción del Índice Estatal de Eficacia Ética.

Campo de aplicación

Entes públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato.

Referencias normativas

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.
- Ley del Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Guanajuato.
- Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato.
- Reglamento Interior de la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas.
- Lineamientos Generales para la Integración y Operación de los Comités Internos de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado.
- ISO 9001:2015.
- ISO 19011:2018.

Glosario de definiciones en el marco del concepto de ética pública

Acciones Correctivas: Acción tomada para eliminar las causas de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.

Capacitación: Conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de las personas servidoras públicas que laboran en los entes públicos.

Círculo Virtuoso: Ciclo de Mejora Continua (Planificar-Hacer- Verificar- Actuar).

Código de Ética: Es el instrumento en el que se puntualiza el comportamiento institucional que se debe tener como persona servidora pública, pues establece criterios de conducta que deberán servir como orientación para nuestro quehacer diario.

Confianza de la ciudadanía: Es cuando se da el cumplimiento de los compromisos establecidos por la administración pública estatal, para cubrir las demandas de la sociedad.

Conflicto de Interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Corrupción: Se puede entender como el abuso de cualquier posición de poder público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.

Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y en que se logran los resultados planificados.

Ente Público: Los Poderes Legislativos y Judicial, los órganos autónomos, las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, organismos descentralizados, los municipios y sus dependencias y entidades, los órganos jurisdiccionales que no formen parte del poder judicial, así como cualquier otra entidad sobre el que se tenga control cualquiera de los poderes y órganos públicos citados.

Estandarizar: Proceso de ajustar o adaptar características en un producto, servicio o procedimiento; con el objetivo de que éstos se asemejen a un tipo, modelo o norma en común.

Ética: Conjunto de principios, valores y reglas de cumplimiento obligatorio que deben de observar las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo cargo o comisión, orientados a satisfacer el interés común de la ciudadanía y que no omiten el cumplimiento de las demás leyes y disposiciones jurídicas.

Evaluación: Acción de verificar evidencia objetiva producto de la implementación de un modelo de gestión con el propósito de mejorar su capacidad para lograr los objetivos planeados.

Indicadores: Medición que permite describir o evaluar un proceso, su estado y su evolución para determinar el avance de un objetivo establecido.

Índice Estatal de Eficacia Ética: Es el valor numérico que expresa la relación estadística del resultado de la Medición de implementación del sistema de gestión de la calidad ética, medición de la gestión los recursos humanos, medición de la actividad gubernamental en materia ética a través devaluación de percepción social y medición a través de la encuesta ética gubernamental.

Integridad personal: Habilidad de provocar un efecto positivo en los demás e influir en la organización, mediante el ejercicio habitual de comportamientos coherentes con los valores de la institución, los principios éticos del funcionario público y su profesión.

Integridad: Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo o comisión, convencidas en el compromiso de ajustar la conducta para que impere en el desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de la conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

Liderazgo: Ser guía, ejemplo y promotor del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentar y aplicar en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Mejora Continua: Ciclo permanente de planear, hacer, verificar y actuar dentro de un proceso y que tiene como resultado un beneficio directo al ciudadano y/o personal de un Ente Público.

Profesionalismo: Conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles al empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto.

Racionalidad Ética: Juzga acerca de lo bueno y lo malo de la acción humana. Mira tanto a los resultados de la acción (consecuencias para quien decide y efecto en terceros), como a la propia persona (sujeto) y su acción (objeto).

Riesgo Ético: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Servicio: Actividad o actividades realizadas mediante un proceso, realizado por el Ente Público que por su naturaleza son intangibles e intransferibles.

Sistema de Gestión de Calidad Ética: Conjunto de elementos de los entes públicos interrelacionados o que interactúan para establecer las políticas, los objetivos y los procesos para alcanzar una cultura organizacional de calidad ética.

Transparencia: En el ejercicio de sus funciones privilegiar el principio de la máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que se genera, obtiene, adquiere, transforma o conserva; y en el ámbito de su competencia, difundir de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

Sección 2: Sistema de Gestión de la Calidad Ética

Indicador que genera: Indicador de implementación del Sistema de Gestión de Calidad Ética.

Justificación

Se requiere un Sistema de Gestión basado en la mejora continua que pueda ser evaluado y marque una ruta precisa en la implementación y seguimiento de los programas y acciones que se desarrollen en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés.

Bases para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Calidad Ética

Dentro de las normativas publicadas, existen requisitos que se deberán cumplir por parte de los entes públicos.

Los requisitos deberán cumplir con características legales y/o administrativas para lograr el impacto esperado; es por ello que se visualiza a los entes públicos como un sistema el cual deberá interactuar en todos los niveles para alcanzar los objetivos planeados.

Con base en lo anterior se armonizan los requisitos en los capítulos de la Norma ISO 9001:2015³, con el propósito de marcar un orden en las responsabilidades, establecer directrices claras para el cumplimiento y generar un lenguaje claro y estandarizado de la calidad a nivel internacional.

Cabe aclarar que no se implementará y certificará la Norma ISO, sólo se toma como referencia para alcanzar los objetivos y métricas establecidas.

Capítulos normalizados para el Sistema de Gestión de la Calidad Ética

- Liderazgo y Apoyo.
- Planificación y Operación.
- Mejora.

³ Descripción de acrónimo ISO 9001:2015 International Organization for Standardization versión de la Norma 9001, actualización año 2015.

- Evaluación al desempeño.

Definición de capítulos

Liderazgo y Apoyo:

Intención: Comprensión de las responsabilidades compartidas en materia de ética para crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Ente Público.

Requisitos:

1. *Código de Conducta.*
2. *Sesiones del Comité Interno de Ética y Prevención de Conflicto de Interés*

Planificación y Operación:

Intención: Planificación anual, ejecución y control de acciones en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés, procurando identificar riesgos, oportunidades, y acciones estratégicas para alcanzar los objetivos del Ente Público.

Requisitos:

3. *Programa anual y ejecución de evaluaciones a personas servidoras públicas para identificar si viven los valores y principios que se derivan del Código de Ética y Código de Conducta.*
4. *Programa anual y ejecución de acciones y campaña institucional de su Ente Público para que las personas servidoras públicas vivan los valores y principios que se derivan del Código de Ética y Código de conducta.*
5. *Programa anual y ejecución de Capacitación Interna en materia de Ética, Prevención y Conflicto de Interés para las personas servidoras públicas de su Ente Público.*
6. *Programa anual y ejecución de verificación y cumplimiento de las acciones y estrategias establecidas en los programas de trabajo.*
7. *Mecanismos de denuncia por incumplimiento al Código de Ética y Código de Conducta.*

Mejora

Intención: Identificar brechas, acciones y oportunidades para mejorar el Sistema de Gestión de la Calidad Ética en el Ente Público.

Requisitos:

8. *Propuestas de mejora para desarrollar la cultura organizacional de calidad ética fincada en principios constitucionales, valores y reglas de integridad.*

Evaluación al Desempeño

Intención: Ejecutar acciones para evaluar, supervisar, dar seguimiento, medir la implementación y avance en Ente Público.

Requisitos:

9. *Informe Anual de Actividades 2023.*

Responsables en la implementación y evaluación

Tomando como base la normativa, los roles en la implementación y evaluación son los siguientes:

Rol
Unidad de Ética
Titular

Secretaría Ejecutiva
Integrantes de Comité Interno
Titular Órgano Interno de Control
Enlace de Ética
Personas Servidoras Públicas

Evaluación del Sistema de Gestión de la Calidad Ética

Los requerimientos del Sistema de Gestión de la Calidad Ética, están establecidos en el instrumento de evaluación, anexo 1 del presente documento técnico.

Determinación del indicador

La expresión cuantitativa de este indicador será el promedio de los porcentajes finales de cada capítulo.

Capítulo	Porcentaje	
Liderazgo y Apoyo	Porcentaje obtenido	
Planificación y Operación	Porcentaje obtenido	
Mejora	Porcentaje obtenido	
Evaluación al desempeño	Porcentaje obtenido	
	Calificación	<i>Resultado, Formula: =(%obtenido liderazgo y apoyo+%obtenido planificación y operación+ %obtenido mejora+ evaluación al desempeño)</i>

Sección 3: Medición de la Gestión Ética Gubernamental

Metodología

Indicador que genera: Indicador de gestión ética gubernamental.

Definición de gestión: Acción o conjunto de operaciones llevadas a cabo para conseguir o resolver una determinada situación.⁴

Definición de gestión ética: Acción o conjunto de operaciones llevadas a cabo para fortalecer la cultura organizacional de calidad ética.

Objetivo de la medición: Analizar, reflexionar e identificar los valores y prácticas en su estado actual en Gobierno del Estado de Guanajuato, así como conocer las fortalezas y debilidades en la Gestión Ética en los entes públicos.

Impacto esperado: Identificar las áreas de oportunidad para que se implementen acciones de mejora en entes públicos participantes, a través de los Comités Internos.

Campo de aplicación: Personas servidoras públicas.

Instrumento para levantamiento de la investigación: Encuesta.

Nombre de la encuesta: Encuesta de gestión ética gubernamental

Modalidad de levantamiento: Encuesta electrónica.

Fórmula para determinar la muestra (población finita):

$$n = \frac{Z^2 * P(1-P) * N}{Z^2 * P(1-P) + e^2 (N-1)}$$

Pasos para la definición de la muestra:

⁴ https://www.academia.edu/25200862/Gesti%C3%B3n_es_la_acci%C3%B3n

1. Gestionar el llenado de la Cédula de Estructura Funcional por Ente Público.
2. Vaciar de información al sistema para determinar la muestra.
3. Determinar la muestra por Ente Público.
4. Distribuir la cantidad de encuestas con base en la cantidad de personas servidoras públicas existentes por área funcional.
5. Mandar a la entidad el listado para ejecutar encuestas.
6. Cerrar periodo de encuestas en el sistema.
7. Hacer vaciado de información por área del Ente Público.

Duración del periodo para aplicación: 30 días hábiles.

Periodo de aplicación 2024: Segundo Semestre 2024.

Condiciones de aplicación:

1. Deberá aplicarse por Ente Público.
2. La muestra deberá estar distribuida por áreas y será definida por la STRC.
3. La STRC definirá los nombres de las personas servidoras públicas que contestarán la encuesta.

Clasificación de los entes públicos con base en los resultados

Ente Público éticamente en vías de desarrollo (0-5.9): es el que contribuye, en mayor o menor medida, al incipiente desarrollo humano de sus miembros y de las personas implicadas en el logro de su misión.

Ente Público éticamente estable (6-7.9): es aquel que contribuye, en mayor o menor medida, al fortalecimiento humano de sus miembros, de las personas implicadas en el logro de su misión y de los afectados por su actividad.

Ente Público éticamente excelente (8-10): es aquel que se esfuerza permanentemente por contribuir al pleno desarrollo humano de sus miembros, de todas las personas implicadas en el logro de su misión y de todos los afectados por su actividad.

Instructivo para determinación de la calificación por Ente Público

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Promediar el total de las respuestas recibidas por pregunta.2. Realizar transformación de las calificaciones obtenidas en escala (0-10) a porcentaje (0-100%).3. Subir calificación en porcentaje. |
|---|

Sección 4: Medición de la actividad gubernamental en materia ética a través de la evaluación de percepción social

Metodología

Indicador que genera: Indicador de desempeño ético de las personas servidoras públicas.

Objetivo de la medición: Conocer la percepción ciudadana sobre el desempeño ético de las personas servidoras públicas.

Impacto esperado: Identificar las áreas de oportunidad para que se implementen acciones de mejora en los entes públicos, a través de los Comités Internos.

Campo de aplicación: Ciudadanía y/o personas servidoras públicas que acudieron a los entes públicos a realizar un proceso, trámite o recibir un servicio.

Instrumento para levantamiento de la investigación: Encuesta.

Nombre de la encuesta: Encuesta de Percepción Ciudadana en Materia de Ética Gubernamental.

Modalidad de levantamiento: Encuesta presencial y/o telefónica cuando aplique.

Fórmula para determinar la muestra (población finita):

$$n = \frac{Z^2 * P(1-P) * N}{Z^2 * P(1-P) + e^2 (N-1)}$$

Pasos para la definición de la muestra:

1. Gestionar el llenado de la Cédula de Estructura Funcional por Ente Público.
2. Vaciar de información en el sistema para determinar la muestra.
3. Determinar la muestra por Ente Público.

4. Distribuir la muestra en los puntos de contacto con más demanda de ciudadanía y/o personas usuarias.
5. Licitación el proceso de levantamiento de encuesta.
6. Solicitar autorización SFIA para ejecución del recurso.
7. Contratar el proceso de levantamiento de encuesta.
8. Ejecutar el levantamiento de encuestas a la población establecida.
9. Supervisar el proceso de aplicación.
10. Cerrar periodo de encuestas en el sistema.
11. Validar la información y mecanismos comprobatorios.
12. Generar reporte.

Duración del periodo para aplicación: 60 días hábiles.

Periodo de aplicación 2024: Segundo Semestre 2024.

Condiciones de aplicación:

- Deberá aplicarse en los Ente Público (de acuerdo a sus atribuciones).
- La muestra deberá estar distribuida por áreas y será definida por STRC.
- Deberá aplicarse de preferencia en lugares de prestación de servicios públicos.

Instructivo para determinación de la calificación por Ente Público

1. **Promediar el total de las respuestas recibidas por pregunta Sumar los promedios de cada factor investigado.**
2. **Realizar transformación de las calificaciones obtenidas de escala (0-10) a porcentaje (0-100%).**
3. **Subir calificación en porcentaje.**

Sección 5: Medición de la gestión los recursos humanos

Justificación

Desarrollar la cultura organizacional ética en los entes públicos, implica trabajo en equipo y cooperación para fortalecer los hábitos y valores de todas sus personas servidoras públicas.

Cuando la cultura organizacional ética se convierte de calidad, se logran superar las expectativas y generar confianza en la ciudadanía.

Con base en los párrafos anteriores, una correcta gestión de los recursos humanos permitirá alcanzar el objetivo general y objetivos específicos del Índice Estatal de Eficacia Ética Gubernamental.

Sub-Indicadores de Gestión de los Recursos Humanos

Indicador 1: Cumplimiento de “Declaraciones Patrimoniales y de Intereses”

Tipo de indicador: Estratégico.

Indicador 2: Cumplimiento de la muestra asignada por Ente Público para la Encuesta de Percepción Ética de las personas servidoras públicas.

Tipo de indicador: Estratégico.

Indicador 3: Cumplimiento de la muestra asignada por ente público en materia de Capacitación.

Tipo de indicador: Estratégico.

Indicador 1: Cumplimiento de “Declaraciones Patrimoniales y de Intereses”

Objetivo del indicador

Identificar el porcentaje de avance anual por Ente Público en lo que refiere a las declaraciones patrimoniales y de intereses realizadas por las personas servidoras públicas, siendo el porcentaje de cumplimiento, un referente del compromiso y apego los principios constitucionales y legales que rigen el Servicio Público, Valores y Reglas de Integridad.

Variables

Número de personas servidoras públicas del Ente Público	Número de personas servidoras públicas que realizaron en tiempo y forma su declaración Patrimonial y de Intereses
--	--

Periodo de obtención de datos

Primer semestre 2024.

Gestión de reporte por Ente Público

Segundo Semestre 2024.

Área responsable

Gestiona: Unidad de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Intereses.
Genera: Dirección de Enlace e Información.

Indicador 2: Cumplimiento de la muestra asignada por Ente Público para la Encuesta de Percepción Ética de las personas servidoras públicas

Objetivo del indicador

Dentro del Programa de Gobierno 2018-2024 del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato, se establece el Índice sexenal de percepción ética de los servidores públicos de la administración estatal, el cual determina que se deberá incrementar de 78.9 a 90, con base en lo anterior y considerando que los resultados de esta medición dependen de las personas servidoras públicas, es indispensable que se mida el cumplimiento de la muestra asignada a cada Ente Público

Variables

Número de muestra asignada por Ente Público	Número de respuestas recibidas en el periodo establecido
--	---

Periodo de obtención de datos

Segundo Semestre 2024

Gestión de reporte de por Ente Público

Segundo Semestre 2024

Área responsable

Unidad de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Intereses.

Indicador 3: Cumplimiento de la proporción asignada de personas servidoras públicas por ente público en materia de Capacitación.

Objetivo del indicador

Cumplir con la Estrategia 4.1.2.4 del Plan Estatal de Desarrollo al 2040 “Capacitación permanentemente en temas de transparencia, ética, gobierno abierto y rendición de cuentas a todo el personal de la función pública” y Cumplir el Programa de Gobierno 2018-2024 en su objetivo 6.1.1 y sus líneas estratégicas 1, 2, 3.

Justificación

La profesionalización de las personas servidoras públicas es la base para transitar a una cultura organizacional ética de calidad, ya que los conocimientos, habilidades, actitudes y valores desarrollados durante el proceso de enseñanza-aprendizaje permitirán generar conciencia y juzgar acerca de lo bueno y lo malo de nuestro desempeño, el cual siempre deberá estar apegado a los Principios constitucionales y legales que rigen el Servicio Público, Valores y Reglas de Integridad.

Variables

Número de muestra asignada por Ente Público	Número de personas servidoras públicas participantes
--	---

Periodo de obtención de datos

01 de enero al 31 de diciembre de 2024

Gestión de reporte de por Ente Público

Diciembre 2024

Área responsable

Unidad de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Intereses.

Sección 6: Diseño del Reporte anual de Eficacia Ética Gubernamental por Ente Público

Contexto

El diseño del “Reporte Anual de Eficacia Ética Gubernamental por Ente Público” contiene las secciones que deberá complementar la Unidad para comunicar a las personas que integran el Consejo de Ética del Estado de Guanajuato, Comité Interinstitucional Estatal de Ética y Comités Internos de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.

Fecha límite para entrega

Primer trimestre del año siguiente al reportado.

Indicador	Porcentaje
------------------	-------------------

Medición de Implementación del Sistema de Gestión de Calidad Ética “SGCE”	Porcentaje promedio obtenido de los capítulos	
Medición de la Gestión Ética Gubernamental	Porcentaje promedio obtenido	
Medición de la actividad Gubernamental en materia de ética a través de la evaluación de percepción social	Porcentaje promedio obtenido	
Medición de la gestión de recursos humanos	Porcentaje promedio obtenido de los indicadores	
	Calificación	Promedio= (%obtenido de SGCE + %obtenido Medición Gestión Ética Gubernamental + %obtenido Medición Gubernamental en materia de Ética a través de la Evaluación de Percepción Social + %obtenido Medición de la Gestión de RH) /4

Sección 7: Modelo de Capacitación y Competencias de Integridad

Contexto

La **capacitación** definida como un conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de las personas servidoras públicas que laboran en los entes públicos es uno de los pilares dentro del Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores, es por ello que dentro de la reingeniería en su implementación y medición se crea el Modelo de Capacitación y Competencias de Integridad.

El Modelo de Capacitación y Competencias de Integridad tiene como objetivo desarrollar y profesionalizar a personas servidoras públicas para que cuenten con **capacidades** para realizar las tareas o desempeñar un rol eficazmente dentro de la gestión ética.

Para mejorar el proceso de profesionalización de las personas servidoras públicas, el Modelo de Capacitación y Competencias de Integridad, se divide en dos secciones: 1. Capacitación

y 2. Competencias, haciendo alusión esta última a los roles establecidos para la implementación del Modelo de Gestión Ética.

En la sección de capacitación, se describen dos tipos de capacitaciones para facilitar el proceso de inscripción, capacitación y seguimiento, dichas capacitaciones son las siguientes:

- a) Capacitación general: Competencias que deben tener todas las personas servidoras públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato.
- b) Capacitación técnica: Estas competencias se refieren al nivel de especialización requerido para las personas servidoras públicas integrantes de los Comités Internos de Ética.

Por otra parte, en la sección de competencias, se definen los siguientes roles y propósitos:

Rol	Propósito
Titular	Propiciar las condiciones para una adecuada implementación, así como verificar el cumplimiento de las acciones y estrategias establecidas en los programas de trabajo.
Secretaría Ejecutiva	Auxiliar al Comité Interno en su funcionamiento y operación.
Integrantes de Comité Interno	Implementar las acciones establecidas en los programas de trabajo.
Titular Órgano Interno de Control	Observar el avance en los capítulos del Sistema de Gestión de Calidad y participar en el desarrollo y ejecución del Programa Anual de Capacitación Interna en materia de Ética, Prevención y Conflicto de Interés para las personas servidoras públicas de su Ente Público
Agente de Cambio	Desarrollar las acciones encomendadas por el Comité Interno para el logro de las acciones programadas.
Persona servidora pública	Vivir los principios constitucionales y legales que rigen el Servicio Público y Valores que se derivan del Código de Ética y Código de conducta de su Ente Público.

Con base en los párrafos anteriores la Unidad de Ética, ha desarrollado un catálogo de cursos para el 2024, dirigidos a roles específicos, buscando una ruta ordenada de enseñanza e implementación del Modelo de Gestión Ética.

Es importante aclarar que estas capacitaciones serán permanentes en el Modelo de Capacitación y Competencias de Integridad, sin embargo, los ciclos de mejora anuales y requerimientos de los entes públicos pueden detonar procesos de enseñanza específicos para cubrir las necesidades de formación.

Catálogo de cursos y capacitaciones

Tipo de capacitación	Nombre del curso	Roles que cursan	Modalidad
Capacitación general	CG.1 Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato	Todas las personas servidoras públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Virtual • Autogestivo

Capacitación general	CG.2 Conflicto de Interés	Todas las personas servidoras públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Virtual
Capacitación general	CG.3 Ética Pública	Todas las personas servidoras públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Virtual
Capacitación general	CG.4 Principios/Valores/Reglas de Integridad	Todas las personas servidoras públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Virtual
Capacitación general	CG.5 Prevención Actos de Corrupción	Todas las personas servidoras públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Virtual
Capacitación general	CG.6 Responsabilidades administrativas por incumplimiento al Código de Ética	Todas las personas servidoras públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Virtual
Capacitación técnica	CT.1 Modelo de Gestión Ética Fincada en Valores (Inducción a la operativa)	Comités Internos de Ética, Integridad y Prevención de Conflicto de Interés	Virtual



UNIDAD DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

