



BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA LA PREVENCIÓN Y COMBATE A
LA CORRUPCIÓN EN SUJETOS OBLIGADOS
DEL ESTADO DE MICHOACÁN 2023

Consulta las Bases Generales de Participación en:
www.sistemaanticorrupcion.michoacan.gob.mx

    SESEA Michoacan

 443 298 40 09

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa

**COMITÉ
COORDINADOR**
SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN
MICHOACÁN



 **SEEA**
SECRETARÍA EJECUTIVA
SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN
MICHOACÁN



Nombre de la Buena Práctica:

METODOLOGÍA PARA EL AUTODIAGNÓSTICO DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA Y ÉTICA EN EL AYUNTAMIENTO DE MORELIA

MUNICIPIO: H. AYUNTAMIENTO DE MORELIA

ENLACE: M.C. MARÍA LUCILA GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ

PUESTO: DIRECTORA DE AUDITORÍA DE DESEMPEÑO MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL

Descripción de la buena práctica: *Incluye una explicación sobre la razón por la que debe ser considerada como una buena práctica, refiriéndose expresamente a la sustentabilidad y sostenibilidad de la misma.*

Con la finalidad de conocer el estatus que guardan los conceptos y la percepción de la integridad pública y ética en el ámbito laboral y las personas servidoras públicas del Ayuntamiento de Morelia, se desarrolló una metodología para el Autodiagnóstico de la Integridad Pública y Ética en el Ayuntamiento de Morelia como el primer paso para que, con los resultados obtenidos, fuera posible detectar esas áreas en las que se requiere mayor impulso, formación, acompañamiento, y al mismo tiempo detectar y visualizar con más claridad qué soluciones o estrategias y acciones se deben implementar para lograr un servicio público con integridad pública y ética.

Planteamiento del problema y justificación de la buena práctica: *Describir la situación existente antes de la adopción de la buena práctica e identificar el problema o problemas que aborda la propuesta de buena práctica.*

El Ayuntamiento de Morelia, en el año 2016, publicó el “Acuerdo por el cual se establece el Código de Ética y Control de Conducta de los Servidores Públicos del Ayuntamiento de Morelia”; sin embargo, al inicio de la presente administración poco se sabía de su implementación o de los efectos que estos habían tenido en la actitud y comportamiento de las personas servidoras públicas en su desempeño institucional. En ese tiempo dicha



publicación obedeció principalmente al cumplimiento de disposiciones legales del ámbito estatal y nacional respecto a la ética y conducta de los servidores públicos municipales. Ante el desconocimiento de este tema en la presente administración municipal y la alta rotación del personal en las administraciones municipales, es de suma importancia conocer los avances o retrocesos en este rubro para tomar las medidas necesarias que conduzcan a la consolidación del compromiso de los servidores públicos con la institución en materia de valores, principios y reglas de integridad y en consecuencia con la ciudadanía. En este contexto, es que se diseñó la metodología para realizar un autodiagnóstico, con la principal característica de ser incluyente, es decir, que en él participaran la mayor cantidad de personas servidoras públicas en activo en la administración municipal.

Relevancia metodológica y normativa: *Se explica cuál fue el diseño y la metodología propuesta para aplicar la buena práctica (serie de pasos lógico- secuencial para el desarrollo de la buena práctica y su funcionamiento).*

La metodología contó con cinco etapas: 1. Diseño de contenidos. El autodiagnóstico fue diseñado con la finalidad de explorar la forma de pensar de las personas servidoras públicas respecto a la integridad pública y ética. La información recogida corresponde a siete secciones: a. Datos de identificación de la persona servidora pública participante. b. Percepción de la integridad pública y ética al interior del H. Ayuntamiento. c. Conducta del servidor público en el desempeño de sus labores cotidianas. d. Planteamiento de la creación de un Comité de Integridad Pública y Ética. e. Priorización de Principios y valores en el desempeño laboral. f. Identificación de la definición de principios y valores. g. Posicionamiento ante situaciones laborales hipotéticas relacionadas con la ética. 2. Diseño de ejecución. Para su ejecución se diseñó una Google Forms en la cual se subieron las preguntas y dependiendo de si eran de respuesta abierta o cerrada se incluyeron los espacios y opciones de respuesta correspondientes. 3. Ejecución. A través de un oficio dirigido a los titulares de las dependencias y entidades, así como a los líderes sindicales, se les solicitó que se difundiera, por WhatsApp o correo electrónico, el enlace del cuestionario entre las personas servidoras públicas a su cargo, para su respuesta. En los casos en que las personas servidoras públicas no tuvieran acceso a un dispositivo móvil o computadora, se establecieron mesas para el llenado del cuestionario de manera electrónica con asistencia de personal de la Contraloría Municipal. 4. Análisis de resultados. El análisis de resultados se realizó a partir de la base de datos que automáticamente genera



el Google Forms, lo cual agiliza la construcción de gráficos con la representación del comportamiento en términos de frecuencias de las respuestas a todas y cada una de las preguntas planteadas con respuesta cerrada, expresadas en porcentajes. En el caso de las respuestas a preguntas abiertas se realizó un análisis que agrupara respuestas similares y se obtuvo igualmente en porcentajes. 5. Memoria descriptiva del proceso. Con la información obtenida se escribió el documento correspondiente en el que se registra el proceso y los resultados obtenidos, así como las conclusiones y recomendaciones.

Innovación y originalidad: *Explica por qué la propuesta es original, innovadora y de qué manera da solución al planteamiento del problema de forma diferenciadora.*

Esta metodología de autodiagnóstico de la integridad pública y ética del Ayuntamiento de Morelia es la primera en su tipo que se realiza en la historia de la administración pública municipal de Morelia y a nivel estatal. Constituye la base para el diseño e implementación de la Política de Integridad Pública y Ética en la administración municipal. El hecho de partir de un autodiagnóstico en el Ayuntamiento de Morelia permitió, primero, incluir a todos los servidores públicos, independientemente de la posición que ocupan en la organización (directivos, mandos medios, operativos, administrativos, de confianza, sindicalizados, etc.); en segundo lugar, ofreció información valiosa sobre las características que de acuerdo a los participantes debería tener el Comité de Integridad Pública y Ética como un órgano incluyente, transparente y representativo que operara lo dispuesto en el Código de Integridad Pública y Ética; finalmente, fue original ya que fue la base para la actualización del Código de Integridad Pública y Ética y el diseño institucional del Comité de Integridad Pública y Ética en cuyos lineamientos quedaron establecidos los términos para ser el brazo operativo y generador de las estrategias y acciones a seguir para la consecución de una administración con integridad pública y ética.

Resultados obtenidos: *Enuncia cuáles han sido los indicadores, beneficios y experiencias exitosas derivado de las buenas prácticas*

Los resultados indican una alta participación de servidores públicos (72%), el 100% de las dependencias y entidades de la administración pública, así como los sindicatos. Casi el 60% de los participantes fue personal operativo, 44.3% sindicalizado y 53.1% pertenecen



al género masculino. El 56% de los participantes tiene la percepción de que Siempre el trabajo y la gestión del Ayuntamiento de Morelia es apegada a la legalidad, privilegia el bien común y con una conducta de sus trabajadores en el marco de una ética del servicio público. Sin embargo, el 44% restante percibe que ese comportamiento se da Casi siempre, A veces o incluso Nunca. La autopercepción que tiene el personal sobre su conducta durante el desempeño de sus funciones indica que el 81% considera que su conducta es incluyente, con un trato justo, imparcial y sin privilegios; apegada a la legalidad, sin permitir posibilidades de obtener ventajas de su cargo o comisión, y tampoco estar dispuestos a aceptar esquemas de corrupción y con un absoluto respeto a sus compañeros y a los ciudadanos. El 78% de los participantes dijo no saber que NO había un Comité de Ética en el Ayuntamiento de Morelia, y el 22 % restante dijo saber que sí sabía que NO existía un ente de esta naturaleza al interior. El 70% dijo desconocer el procedimiento para presentar una denuncia o queja ante alguna instancia del Ayuntamiento, y que acudiría, si fuera el caso, a su jefe inmediato superior (24%), el 23% dijo no saber a qué instancia recurrir. En un segundo grupo de respuestas se encontró al sindicato, la Contraloría Municipal y Recursos Humanos, con un 15, 12 y 11%, respectivamente. El 95% de los participantes consideran importante y útil que el Ayuntamiento de Morelia cuente con un Comité de Integridad Pública y Ética, este fue el reactivo que obtuvo la mayor puntuación de todos los aplicados. Sobre la conformación del Comité, el 63% indicó que servidores públicos del ayuntamiento; el 21%, estimó que deben ser personas con perfiles profesionales especializados en la materia, sean o no servidores públicos. Con porcentajes menores fueron mencionados el sindicato, ciudadanos e incluso Derechos Humanos (6, 5 y 2 %, respectivamente) solo el 3% dijo no saber quiénes podrían formar parte del Comité. En cuanto a la permanencia de los integrantes del Comité de Integridad Pública y Ética, el 63% opinó que 3 años, conforme al cambio de administración, el 26% dijo que 2 años y 12% un año. Opinaron que en el caso de las propuestas de periodos más prolongados indicaron la rotación o cambio de sus integrantes. De los diez principios y valores planteados enumeraron conforme a la prioridad que le darían a cada uno para un ambiente de trabajo adecuado, las respuestas muestran que el principal valor para el buen desempeño de su trabajo es el respeto, seguido de la honradez; la sostenibilidad, la lealtad y la responsabilidad ocuparon un sitio similar en cuanto a la priorización realizada; la justicia y la congruencia, ocupan también un lugar parecido y finalmente el humanismo y la eficiencia fueron los principios y valores menos prioritarios. Por cuanto al conocimiento de conceptos y definiciones de los principios y valores planteados, estos no son claros entre las personas servidoras públicas. Por ejemplo, el concepto del respeto está muy inmerso en nuestro día



a día; sin embargo, cuando se presentó la definición del respeto, solo fue identificada correctamente por el 36.3%. Caso contrario fue el concepto de: compromiso y eficiencia, los que fueron identificados correctamente por el 85 y 77%, respectivamente. Ante una serie de situaciones institucionales y laborales planteadas indicaron qué tan de acuerdo estaban con ellas. Destaca el referente a que si: “cuando decidió ingresar al servicio público, hizo un compromiso a vivir profesional y personal con los valores promulgados en su dependencia” el 75.5% señalaron estar totalmente de acuerdo, mientras que el 23.2% dijo estar de acuerdo. Sobresale el rechazo abierto (76.4%) a que un servidor público no debe utilizar su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad. Los participantes son conscientes del hecho de que como servidor público son referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas de forma transparente, con un 57.8%. De igual forma, las respuestas muestran que, cuando un servidor público tiene errores en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con el Ayuntamiento y la sociedad. Finalmente, hay un consenso en que, si bien se tiene la disposición de colaborar para favorecer el trabajo en equipo y cumplir las metas en tiempo y forma, no se deben tolerar los incumplimientos de los compañeros que no trabajan y buscan compensar sus faltas con actitudes lisonjeras con los jefes.

Potencial para la cooperación técnica: *Puede la buena práctica ser adaptada y servir a otros sujetos obligados.*

Esta buena práctica sí puede ser adaptada y servir a otros sujetos obligados, ya que es bastante sencilla, de bajísimo costo y muy rápida a través del uso de la plataforma Google Forms. Su confiabilidad es alta ya que se vincula al correo electrónico de quien responde el formulario o a su número de WhatsApp. Otra gran ventaja consiste en que se genera automáticamente una base de datos, de modo que permite hacer un análisis y comparativo de los mismos reactivos de un año a otro o bien medir el impacto de las intervenciones emprendidas por el Comité de Integridad Pública y Ética. Es replicable porque las preguntas son genéricas y sin importar el tamaño de la población participante. Sí, el Ayuntamiento de Morelia puede brindar asistencia técnica a otros sujetos obligados para la implementación de la misma.



Evaluación y seguimiento: *Se identifican las perspectivas que tiene la buena práctica en el corto, mediano y largo plazo, así mismo se vigila su implementación de manera constante.*

Esta metodología no es una herramienta de inicio ni de única vez, su aplicación periódica podrá, con el paso del tiempo, auxiliar a consolidar y respaldar las acciones del Comité de Integridad Pública y Ética, los indicadores están listos y una vez conformado podrá incluir en su Plan de Trabajo Anual el seguimiento a la implementación y evaluación de esta buena práctica que orientará el trabajo del Comité.

Aprendizajes y retos de la buena práctica: *Enuncia las lecciones aprendidas en la implementación de la buena práctica e identifica los desafíos futuros.*

Algunos aprendizajes son: - Que es de suma importancia elaborar un autodiagnóstico en el caso de que no se tengan antecedentes sobre estas acciones, para saber de dónde se parte y hacia donde se debe ir. - Que los reactivos incluidos en el cuestionario de la metodología del autodiagnóstico se pueden fácilmente convertir en indicadores del comportamiento de la integridad pública y ética prevaleciente entre las personas servidoras públicas. - Que con el uso de las tecnologías es sencillo, rápido, de bajo costo y muy confiable su realización. - La cultura de la integridad pública y ética debe ser impulsada y fortalecida, el publicar un Código de Conducta y de Ética, no es suficiente, se debe generar una sinergia institucional, compartida, participativa e incluyente para que surta los efectos esperados.

Documentos de gestión para la planeación, implementación y evaluación de la buena práctica: *Cuenta con documentos, enlaces en internet, publicaciones, entre otros, en donde se puede consultar más al respecto sobre la buena práctica y que denotan la viabilidad para su réplica en otro sujeto obligado.*

<https://contraloria.morelia.gob.mx/comite-de-integridad/>

https://drive.google.com/drive/folders/1zBjMwaQgKMqJQHOJ0Vwrxh6dwwG8_HCc?usp=sharing