

Política de Integridad para las Personas Asesoras en materia de Ética de la Auditoría Superior de la Federación



Política de Integridad para las Personas Asesoras en materia de Ética de la Auditoría Superior de la Federación.

Autores:

Figueroa Jácome, Leonor de Jesús

Padilla Ramírez, Jessica Eliane

Diez Vial, Gerardo Manuel

Primera edición, agosto de 2021.

Auditoría Superior de la Federación

Carretera Picacho-Ajusco No. 167, Col. Ampliación Fuentes del Pedregal, Alcaldía de Tlalpan, C.P. 14110, Ciudad de México.

Queda estrictamente prohibido en cualquier formato copiar, reproducir, publicar, transmitir o distribuir todo o parte del manual para fines distintos al estudio sin previa autorización de la ASF.

La utilización de este manual con fines de lucro o diferentes al estudio constituye una violación de los derechos de autor y otros derechos de propiedad intelectual de la ASF.

ISBN: 978-607-97780-8-8

Contenido Temático

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 4 |
| 1. La Ética ¿es necesaria? | 8 |
| 1.2. La dimensión ética de las personas | 12 |
| 1.3. La importancia de la ética en la vida social..... | 14 |
| 1.4. La exigencia ética en el servicio público | 15 |
| 2. La Política de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación. | 20 |
| 2.1. Los principios como guía de actuación..... | 21 |
| 2.1.1. Principios Constitucionales | 22 |
| 2.1.2. Principios Legales | 24 |
| 2.2. Los valores como criterios que permiten el juicio de la acción. | 27 |
| 2.3. Las reglas de integridad como orientadoras del actuar de las personas servidoras públicas..... | 30 |
| 2.4. El Código de Conducta, documento orientador ante dilemas éticos. | 36 |
| 2.5. Las directrices para prevenir conflicto de interés como herramienta para identificar situaciones de riesgo..... | 39 |
| 2.5.1. El conflicto de interés: un acercamiento general..... | 43 |
| 2.5.2. Tipos de conflictos de interés | 43 |
| 2.6. El Protocolo de Operación para recibir, analizar, revisar y determinar los casos de denuncias por incumplimiento a la Política de Integridad. | 44 |
| 2.7. El Comité de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación. | 48 |
| 3. La labor de las Personas Asesoras en materia de Ética..... | 52 |
| 3.1 . Funciones encomendadas..... | 53 |
| 3.2. El Comité de las Personas Asesoras en materia de Ética. | 54 |
| 3.3. Características de la Persona Asesora en materia de Ética..... | 55 |
| 3.4 Identificación de riesgos y obstáculos susceptibles de influir en el cumplimiento de la Política de Integridad..... | 59 |
| 3.5. El Proceso de Orientación (Anexo 2) | 62 |
| 4. Criterios Orientadores en materia de Ética..... | 66 |
| Bibliografía | 76 |
| ANEXO 1 | 78 |
| ANEXO 2 | 80 |

Introducción

La sociedad requiere tener instituciones públicas con credibilidad y en las cuales se pueda confiar plenamente, es por ello que las personas servidoras públicas de la Auditoría Superior de la Federación (ASF) y el personal que se contrate para realizar un trabajo en nombre de la institución debemos actuar acorde con la Política de Integridad institucional.

El ambiente laboral es fundamental para lograr el equilibrio en el cumplimiento de la ética institucional y por ello, tanto el personal de la ASF como la institución tienen una responsabilidad compartida.

Con motivo de lo anterior, este manual busca ser una guía para la primera generación de Personas Asesoras en materia de Ética en la ASF, quienes serán el primer contacto para asesorar, orientar, acompañar y dar seguimiento en temas relacionados con la Política de Integridad, a fin de coadyuvar con el Comité de Integridad en la difusión, promoción y vigilancia del cumplimiento del Código de Ética, de Conducta y las Directrices para prevenir conflicto de interés.

El diseño del presente manual se divide en cuatro partes, la primera consta de un marco teórico relacionado con la ética, contemplando su importancia y exigencia a nivel personal, social y del servicio público.

En la segunda parte se aborda la Política de Integridad y los documentos que la conforman, como lo son: el Código de Ética y de Conducta, las Directrices para prevenir el conflicto de interés, el Protocolo de Operación para recibir, analizar, revisar y determinar los casos de denuncias por incumplimiento a la Política de Integridad y, finalmente, el Comité de Integridad de la ASF (CIASF).

La tercera parte se enfoca en la labor de las Personas Asesoras en materia de Ética, su importancia, funciones, detección de riesgos y obstáculos en el desempeño de sus funciones y su vinculación con el Comité de Integridad de la ASF.

La cuarta y última parte concluye con los Criterios Orientadores, con el propósito de conocer los criterios del CIASF en las determinaciones emitidas y que se cuente con herramientas que permitan tomar decisiones apegadas a la ética e integridad, al enfrentarse a dilemas éticos o situaciones de riesgo, susceptibles de comprometer los principios y valores que deben observarse.

Sirva este manual como una herramienta que acompañará a las Personas Asesoras en materia de Ética en el desempeño de su invaluable labor en nuestra institución.

Primera parte: Marco teórico

1. La Ética ¿es necesaria?

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow, desarrolló la pirámide de las necesidades, que plantea una jerarquía de las necesidades del ser humano, en la que la satisfacción de las necesidades más básicas o subordinadas da lugar a la generación sucesiva de necesidades más altas o superordinadas.

En la base señaló las necesidades fisiológicas entendiendo por ello la alimentación, el mantenimiento de salud, respiración, descanso, sexo; ascendentemente, en el siguiente nivel de la pirámide se encuentra la necesidad de seguridad, entendiéndose como la necesidad de sentirse seguro, protegido, teniendo una vivienda y un empleo; en un tercer nivel se contemplan las necesidades sociales, reflejándose en el desarrollo afectivo, asociación, aceptación, afecto, intimidad; en el cuarto escalón de la pirámide se ubica la necesidad de autoestima, que consiste en el reconocimiento, la confianza, el respeto y el éxito; finalmente, al llegar a la punta de la pirámide se vislumbra la necesidad de autorrealización, que puede explicarse como el desarrollo del potencial humano.

No obstante, es importante reconocer que las personas no solo necesitamos aquello de lo que se carece o no existe en nuestro universo personal, como pueden ser las necesidades contempladas en la pirámide de Maslow y es el caso de lo que ocurre con la ética; su necesidad no implica su inexistencia, pero esto se visualiza cuando nos enfrentamos a situaciones límite en las que algunas conductas se alejan de los principios y valores éticos, sobre todo cuando se trastoca la dignidad de las personas.

A continuación, algunos ejemplos que demuestran la ausencia de ética desde diferentes contextos:

Fátima.

En febrero de 2020, una niña de 7 años esperó afuera de la escuela primaria (se retiraron las maestras), mientras su mamá llegaba por ella. Pasadas algunas horas la recogió una mujer. La niña se fue con ella de la mano, puesto que la conocía; sin embargo, la intención de la mujer no era recogerla de la escuela para llevarla a su domicilio, sino llevársela a su marido porque “quería una novia joven”. La niña estuvo desaparecida durante cuatro días, su cuerpo apareció con huellas de violación y tortura dentro de un costal, envuelto con una bolsa de plástico y cercano a la escuela de donde desapareció¹.

Cadereyta. La barbarie de los torsos.

En 2012, en Cadereyta, Nuevo León, 49 torsos humanos se encontraron en la orilla de la carretera, encima de una manta. El hecho fue parte de una serie de masacres durante 2010-2012, en donde presuntamente participó el cartel de los Zetas.²

La venta de plazas.

Durante la pandemia de la COVID-19, a una mujer que necesita trabajo le ofrecieron una plaza de personal administrativo para trabajar en una escuela pública. Debido a sus condiciones de desesperación ella está dispuesta a “comprar la plaza”.

Cabe preguntarnos: ¿Por qué estas situaciones además de constituir delitos o faltas administrativas, conllevan a pensar en la ausencia de la ética? Porque la ética se relaciona con lo humano, se relaciona con la posibilidad de elegir cierto rumbo o acción y ello tiene que ver con todos nuestros actos a partir del encuentro con otras personas, ya que ese encuentro con el otro nos permite construirnos, deconstruirnos y también influir en los demás; ya sea de forma positiva o negativa. Con nuestras acciones cotidianas es posible causar un impacto en otras personas.

¹ Información disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51540101>

² Información disponible en: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2012/05/120521_cadereyta_mexico_ao

En relación con lo anterior, es posible explicar que nuestro actuar personal no solo es relevante para las personas en forma individual, sino que cada acto trastoca y afecta al ámbito colectivo.

Otro punto relevante de la actuación de las personas, es que se encuentra determinada por la libertad. La **libertad** es el rasgo característico de lo humano, pero es la **razón** la que da dirección a los actos, de esta forma demostramos humanidad y no mera “animalidad”; los animales en general pueden ir y venir con libertad, sin embargo, **es la humanidad lo que se convierte en un fin que persiguen los actos.**

Por lo tanto, la ética se relaciona con la finalidad de los actos, pues esa finalidad es la que determina el rumbo de nuestras acciones y en general de nuestra vida; entonces, la pregunta que podemos hacernos es: ¿qué tan racionales resultan los actos que implican en mayor o menor medida la destrucción del propio ser humano?

Percatarse de la razonabilidad de dirigir los actos a cierto fin que es considerado como bueno, es parte de la ética y su necesidad estriba en la importancia del propio fin; sin la ética, las conductas humanas pueden tender a la destrucción de la propia humanidad. No hay ética sin libertad, pero tampoco la hay sin comunicación y sin comunidad (*González, 1989, p.14*), por ello decimos que la ética se relaciona con los otros.

1.1.Un acercamiento a la noción de Ética

Se puede sostener que son dos los puntos de partida más importantes para elaborar la noción de ética: aquel que identifica esta noción con la conducta y con la regulación de dicha conducta y aquel que identifica la noción con el estudio de las conductas, esto es, con una disciplina encargada de estudiar la acción moral.

En la perspectiva antigua, la ética se entendía como el campo del obrar humano; tanto la ética como la moral, no eran concebidas solo como reflexiones teóricas de la

acción humana, sino como un ámbito de la razón práctica³ que tenía como finalidad principal la acción; bajo esta perspectiva, a la ética le conciernen las acciones humanas dirigidas al bien, pero no en un sentido teórico sino práctico: dirigir la acción humana al bien es la función de la ética.

El *Ethos* se ha considerado como una segunda naturaleza de las personas, se trata de un modo de ser reiterado (virtud en tanto al hábito), una formación del carácter pero, este modo de ser tiene una dirección y la misma, para ser virtud, debe enfocarse al bien, que no es otra cosa sino aquello que está en conformidad con el propio ser de lo humano, con la naturaleza humana; la ética dirige la conducta hacia la perfección de las personas y en ese sentido es normativa.

Otra distinción que debemos hacer es entre las raíces de ética y moral. En un enfoque moderno la ética no se identifica con la moral. La moral *Moris*, conserva la referencia a la costumbre, a las acciones humanas dirigidas al bien (y algunas veces se considera que dirigidas a lo que una cultura determinada considera como bueno - moral positiva), mientras que la ética se recubre de un sentido eminentemente teórico, conformando sólo el estudio especulativo (y algunas veces meramente descriptivo) de las acciones morales; su pretensión no es dirigir la conducta, sino estudiar la conducta moral.

Etimológicamente la ética tiene origen griego *Ethos* que era entendido como hábito, carácter o comportamiento y en tanto, la moral tiene origen en la locución latina *Moris*, concebida como hábitos o costumbres.

³ Desde la antigüedad se han identificado dos funciones distintas (pero no separadas) de la razón: una función especulativa y una función práctica (razón especulativa y razón práctica). A su vez, dentro de la razón práctica se suelen observar dos direcciones: aquella razón práctica dirigida a la producción, vinculada a la técnica y al arte (lo poiética, y aquella razón práctica dirigida al actuar (obrar), vinculada a lo ético (lo agible). Los criterios de distinción pueden ser diversos, pero atender al fin de cada uno puede ser muy útil para identificar sus peculiaridades: mientras la razón especulativa tiene como finalidad solo el conocimiento, el razonamiento práctico tiene como finalidad el obrar humano, mientras la razón práctica productiva tiene como finalidad producir algo distinto del obrar (transitividad), la razón práctica agible tiene como finalidad la acción en sí misma.

La noción de ética se vierte a la noción de una disciplina, parte de la filosofía, que estudia la moral, sin embargo, la ética se basa en principios o fundamentos que rigen el pensamiento y la conducta y, a su vez, la moral se basa en normas concretas.

En términos de algunos teóricos, mientras a la moral corresponde el lenguaje normativo, a la ética corresponde un “metalenguaje”; esta distinción, no obstante, reconoce matices pues no es lo mismo considerar a la ética como una ciencia o disciplina filosófica meramente descriptiva o enfocada sólo a la reflexión teórica de las categorías y conceptos morales (como bueno, deber, etc.), que considerarla como una disciplina práctica, que reconoce cierta finalidad performativa (prescriptiva) en su reflexión. *(Peña, 1994, p. 205)*

Desde este último sentido, la ética no dicta normas bajo la estructura de reglas de conducta, pero si sustenta razones que fundamentan los principios en los que dichas normas dirigen de manera mediata la conducta.

1.2. La dimensión ética de las personas

Los seres humanos generalmente vivimos en el interior de una sociedad, con personas que están a nuestro lado y es un hecho que interactuamos con ellas; esta interacción puede ser armoniosa y generar relaciones de amistad, de amor, de familia o resultar conflictiva (guerra, conflictos familiares, peleas vecinales); en estos últimos existen algunos factores sobre los que tenemos control y otros que nos resultan ajenos. Lo cierto es que la armonía y el conflicto nos afectan, para bien y para mal, respectivamente.

¿Por qué actuamos de una u otra forma? siempre hay motivos, pero no todos los motivos parecen ser iguales, es verdad que la libertad consiste en poder hacer lo que se elige (porque se quiere) hacer y lo cierto es que la realidad también nos enseña que los seres humanos podemos hacer cosas benéficas o dañinas para los demás y

para nosotros mismos; valdría la pena preguntarnos ¿qué nos permite calificar una conducta como benéfica o dañina?

El comportamiento de los animales depende de ciertos impulsos, generalmente ligados a su sensibilidad, aquello identificado como instinto. Los seres humanos muchas veces dirigimos nuestros comportamientos por impulsos análogos, por emociones y sentimientos pero otras ocasiones nos comportamos de determinada manera por algo más, incluso en contra del impulso sensible.

Somos capaces de elegir una conducta y actuar en consecuencia por otro tipo de motivaciones que implican el uso de la razón; podemos elegir recibir un dolor (sensación negativa), por ejemplo, una separación familiar o sacrificar una sensación agradable como dejar de comer la comida preferida, si por medio de la razón descubrimos que con dicha conducta accedemos a un fin preferible; refiriéndonos al caso de la separación, si consideramos que es mejor para ambas partes y, en el ejemplo de dejar de lado nuestra comida favorita puede ser por motivos de salud. En ambos supuestos existe una elección consciente de situaciones que nos benefician.

La ética tiene que ver con las acciones de las personas, esas acciones que se dirigen al bien (al que objetivamente la razón puede percibir), pero para que se hable propiamente de acción, debe existir libertad y para hablar de libertad en su sentido más íntegro debemos suponer que existe el ejercicio de la razón; por eso la ética es algo que no puede ser ajeno a las personas. En cada momento actuamos y nuestra acción se expresa en la elección libre hacia aquel fin que consideramos bueno.

En conclusión, desde lo personal sabemos cuando actuamos bien y cuando no, conocemos nuestros motivos para actuar de tal o cual forma, pero no todos los motivos parecen iguales; aquellos motivos fundados en la razón constituyen motivos para la acción y es precisamente en estos en los que se basan los comportamientos éticos.

1.3. La importancia de la ética en la vida social

La convivencia armónica puede ser percibida por la razón como algo bueno, pero lo cierto, se ha dicho, es que la realidad nos muestra que el ser humano tiene una tendencia a actuar por motivos que no son dirigidos por la razón, sino muchas veces se actúa por causas egoístas e irracionales.

Si dejamos la ética en el campo de lo meramente individual, se omiten dos aspectos fundamentales: en primer lugar, que las personas no son entes aislados, sino por el contrario somos entes relacionales que se encuentran insertos en una sociedad, rodeada de personas, con quienes se ha de interactuar en el marco de diversas formaciones y grupos, tales como familia, escuela, trabajo, Estado, etc. Lo humano no es individual, sino social y, en segundo lugar, siendo la ética algo fundamentalmente humano, participa e impacta en la dimensión social de cada una de las personas.

La filósofa francesa Claire Marin, señala a raíz de la pandemia que “los vínculos con los otros se restringieron considerablemente. Hemos experimentado hasta qué punto somos seres sociales, animales políticos que necesitan relacionarse con otros.”⁴

Esta pandemia ha sido importante para darnos cuenta de la importancia de las otras personas. Aún así, hemos visto reacciones individualistas, ya que a algunas personas les importa poco los demás y por ello realizan convivios sociales o evitan el uso de cubrebocas.

Entonces, podemos decir que lo humano no es individual, sino social, y siendo la ética algo fundamentalmente humano, participa e impacta en la dimensión social de las otras personas. La Canciller de Alemania, Angela Merkel, al dirigir unas palabras

⁴ Entrevista a Claire Marin por Silvia Ayuso el 29 de agosto de 2020. Disponible en: https://elpais.com/ideas/2020-08-29/claire-marin-el-confinamiento-nos-ha-demostrado-hasta-que-punto-somos-seres-sociales.html?event_log=oklogin

en el marco de la celebración del 75 años aniversario de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) señaló: “Cualquiera que piense que puede arreglárselas mejor por su cuenta está equivocado. Nuestro bienestar es compartido y nuestro sufrimiento también. Somos un mundo”.⁵

La naturaleza de las personas es social, se requiere de los otros para sobrevivir y satisfacer las necesidades materiales más inmediatamente; además, porque es en la convivencia con las otras personas donde encontramos la posibilidad de desarrollar el arte, la música, el cine, etc. Sólo en la sociedad la persecución del fin de cada uno tiene sentido y es posible.

1.4. La exigencia ética en el servicio público

En este sentido, el servicio público se constituye como el cumplimiento de un compromiso frente a la sociedad, respondiendo al fin propio de la sociedad que no es de ninguna manera distinto al de las personas que lo integran. Las personas dentro de la sociedad buscamos justicia, exigimos cuentas claras, queremos respeto a nuestros derechos humanos, deseamos protección del medio ambiente, y con base en estas demandas surgen las instituciones públicas como una respuesta a dichas necesidades.

La ética se vuelve relevante en el servicio público en varios aspectos. En primer lugar, el servicio público, al dirigirse al bien común debe responder a parámetros de acciones que se enfoquen a conseguir el bien de las personas a las que va dirigido el servicio; la determinación de estos parámetros y de estas conductas es algo propio de la ética.

⁵ Mensaje de Angela Merkel por el 75 aniversario de la Organización de las Naciones Unidas, emitido el 22 de septiembre de 2020 y disponible en: <https://twitter.com/Alemaniaparati/status/1308571789316907009>

En segundo lugar, el servicio público es desempeñado por personas, que responden a parámetros de conducta y que buscan a su vez su desarrollo personal en el desenvolvimiento de las funciones que les corresponden.

En tercer lugar, la sociedad se ha organizado de acuerdo con las formas que se estiman convenientes para la consecución de su bienestar y, por ende, determinan las características y exigencias para cada institución pública, reclama legítimamente peculiaridades a las personas que prestan un servicio público, que se convierten en realidad en requerimientos éticos de conducta, que atienden a la función pública.

Por otra parte, si la ciudadanía es la fuente de autoridad del poder político ejercido sobre ellos, entonces tiene el derecho de ser informada de las decisiones de este poder. (*Stalker et al, 2020, p. 6*)

El servicio público, y de manera específica las personas servidoras públicas, encuentra su razón de ser en la sociedad a la que sirven y en la que están incluidos como parte de la misma; por ello, quienes integran la sociedad esperan cualidades determinadas de aquellos que les prestan un servicio, exigen cualidades éticas que responden al propio sentido de las funciones públicas. Si los servidores no respondiesen y ajustaran sus conductas al bien de la ciudadanía a la que sirven, deja de tener sentido el servicio público; sin la ética en el servicio público, éste pierde justificación.

Si bien, en la Ley se establecen jurídicamente las funciones de las instituciones y las obligaciones de las personas servidoras públicas, la ética busca que asuman de manera consciente y racional su función social, lo cual implica no solo cumplir con los principios establecidos, sino buscar la excelencia en el actuar; todo ello es posible a través de los principios, valores y reglas de integridad.

En el caso de las personas servidoras públicas, la ética es específica y obligatoria, ya que su actuación, con base en los principios establecidos, atiende a un razonamiento pleno y consciente del compromiso con la comunidad.

Finalmente, la consecuencia de no actuar con base en estos será que la ciudadanía pierda la confianza depositada y a las instituciones públicas se reste legitimidad.

Segunda parte: La Política de Integridad de la ASF

2. La Política de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) define a la Integridad Pública como “la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticas compartidas, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados en el sector público” (OCDE, 2017, p. 3); en otras palabras, la integridad pública implica hacer lo correcto, por los motivos correctos y de la manera correcta. (Heywood et al, 2017, p. 7)

En este sentido, para “hacer lo correcto” es necesario contar con normas claras y precisas que establezcan los estándares de comportamiento de las personas que pertenecen a una institución determinada.

Como se señaló en el apartado anterior, el servicio público encuentra su razón de ser en la sociedad y en la persecución del bien común, lo que da lugar a que, para las personas servidoras públicas sea específica y obligatoria la conducción de su desempeño en apego a estándares determinados de conducta.

Por tal motivo, es que la Auditoría Superior de la Federación cuenta con una Política de Integridad propia, que podemos entender como un sistema integral que proporciona herramientas a las personas servidoras públicas para prevenir conductas contrarias a la ética e integridad.

Este sistema se integra por el Código de Ética, Código de Conducta, las Directrices para prevenir Conflicto de Interés, el Protocolo de Operación para recibir, analizar, revisar y determinar los casos de denuncias por incumplimiento a la Política de Integridad; siendo el Comité de Integridad el órgano encargado de vigilar su cumplimiento y las Personas Asesoras en materia de Ética quienes coadyuvan al fortalecimiento de dicha Política.

El objetivo de nuestra Política de Integridad es proporcionar un marco de actuación a cada una de las personas que se desempeñan en la institución (sin importar nivel jerárquico ni forma de contratación) para que conozcan el comportamiento esperado que se alinea con los objetivos institucionales; buscando que ésta se comprenda, aprenda, internalice y cumpla.

Es importante precisar que, aunque se trata de estándares específicos para la ASF, éstos no son desconocidos para ninguna de las personas servidoras públicas, ya que nuestro crecimiento, desarrollo y convivencia se ha visto reglado por principios y valores, mismos que se retoman en la institución y que son aplicables a la vida cotidiana en cada uno de sus distintos ámbitos.

2.1. Los principios como guía de actuación.

La Real Academia Española define “principio” como “base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia; cada una de las primeras proposiciones o verdades fundamentales; norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”.

De la revisión a las definiciones proporcionadas por la RAE, es posible colegir que, al hablar de “principios” nos referimos a cuestiones esenciales, básicas y universales que forman parte de la naturaleza misma del ser humano y que conforman un conjunto de reglas compartidas por la sociedad; es decir, el individuo no los elige deliberadamente.

En términos generales podemos decir que, los principios son las normas rectoras externas a nosotros y que en última instancia controlan las consecuencias de nuestros actos.

Ahora bien, una vez explicado el concepto podemos dar paso a su revisión en la Política de Integridad de la ASF. El Código de Ética, en congruencia con los principios

estipulados en los *Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas*, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018, integra como “principios rectores del servicio público” a los principios constitucionales y legales.

2.1.1. Principios Constitucionales

Estos principios encuentran su origen en los artículos 1, tercer párrafo y 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que a la letra dice:

Artículo 1, párrafo III. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

[...]

Artículo 109. Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado serán sancionados conforme a lo siguiente:

[...]

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

[...]

En tal sentido, las personas servidoras públicas tienen obligaciones constitucionales en el marco de los derechos humanos; es decir para con todas las personas. Los principios constitucionales rectores del servicio público son: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Partiendo de lo anterior, el Código Ética de la ASF define a dichos principios de la forma siguiente:

Legalidad: Las personas servidoras públicas hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Honradez: Las personas servidoras públicas se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Lealtad: Las personas servidoras públicas corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

Imparcialidad: Las personas servidoras públicas dan a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Eficiencia: Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.

2.1.2. Principios Legales

Por su parte, los principios legales son aquellos que se encuentran regulados en normas de menor jerarquía que la CPEUM, principalmente en aquellas que hacen referencia al comportamiento de las personas servidoras públicas, como lo son la Ley General de Responsabilidades Administrativas⁶, la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción⁷, entre otras.

Consecuentemente, los principios legales reunidos en el Código de Ética de la ASF son:

Economía: Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

Disciplina: Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

Profesionalismo: Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.

⁶ El artículo 7 de la LGRA concibe como principios rectores del servicio público los de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia; lo que incluye principios constitucionales y, el resto son los que se consideran como legales.

⁷ El artículo 5 de la LGSNA considera que son principios rectores del servicio público: legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad y competencia por mérito. Al igual que la LGRA, incluye a los principios constitucionales y los restantes, serán los concebidos como principios legales.

Objetividad: Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

Transparencia: Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden 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.

Rendición de cuentas: Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

Competencia por mérito: Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionadas para sus puestos de acuerdo con su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

Eficacia: Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

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

Equidad: Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

Señalado esto, los principios rectores del servicio público pueden enlistarse de la siguiente forma, sin que exista jerarquía alguna entre estos:



Una vez explicado lo anterior, cabe hacer una precisión. Si bien es cierto, podemos distinguir entre principios constitucionales y legales a partir de la jerarquía de la norma que les da origen, también lo es que, al incluirse en el Código de Ética y ambos

concebirse como “Principios Rectores del Servicio Público”, no existe ni deberá existir diferencia alguna en su observancia y aplicación.

2.2. Los valores como criterios que permiten el juicio de la acción.

La Real Academia Española, al definir “valor” señala “alcance de la significación o importancia de una cosa, acción, palabra o frase; fuerza, actividad, eficacia o virtud; persona que posee o a la que se le atribuyen cualidades positivas.”

Dichas definiciones, de una primera mirada, nos llevan a pensar en cuestiones más subjetivas, internas y que mejoran o aumentan las cualidades de algo.

Por lo tanto, cuando hablamos de valores, a lo que nos referimos es las guías de comportamiento que regulan la conducta de los individuos en sociedad; a diferencia de los principios que son concebidos como normas rectoras externas, los valores son internos, subjetivos y orientan nuestras conductas.

Consecuentemente, en lo que respecta a la Política de Integridad de la ASF, es el Código de Ética el que contempla y proporciona un listado de valores que deben observarse como persona integrante de la institución. Dichos valores son:

Interés Público: Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

En este sentido, ante situaciones en que se requiere otorgar una mayor protección a la salud pública, como puede ser una pandemia, enfermedades contagiosas, o de cualquier otra que ponga a la sociedad en peligro de salud, será indispensable la participación de cada una de las personas servidoras públicas de la ASF en el cumplimiento estricto de las medidas sanitarias.

Respeto: Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Respeto a los Derechos Humanos: Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Igualdad y no discriminación: Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Equidad de género: Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

Entorno Cultural y Ecológico: Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Cooperación: Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

Liderazgo: Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican 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.



Ahora bien, pese a que en el pensamiento filosófico existen diferencias conceptuales muy claras entre principios y valores, desde la perspectiva del comportamiento de las personas servidoras públicas no cabe distinción alguna entre ambos; ya que, con independencia de unos se refieran a leyes externas y otros a cuestiones subjetivas, en el desempeño cotidiano deben tener el mismo valor y aplicación. Reiterando, no caben jerarquías ni priorizaciones.

2.3. Las reglas de integridad como orientadoras del actuar de las personas servidoras públicas.

Las Reglas de Integridad, por su parte, tienen un papel importante en el Código de Ética y, por ende, en la Política de Integridad, ya que definen las pautas y prioridades que deben guiar la actuación de las personas servidoras públicas de la institución en ámbitos específicos; es decir, indican cómo deben actuar para conducirse con base en los principios y valores previamente explicados.

Las Reglas son cinco y cada una expresa la relación con el “entorno institucional” y el “comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF”; ello quiere decir que las acciones a realizar dependerán de si se llevan a cabo desde el ámbito individual o desde el ámbito institucional.

En la siguiente tabla se enlistan las reglas de integridad:

1. Actuar con honestidad, con respeto, de forma confiable, de buena fe y a favor del interés público.

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|---|--|
| a) La ASF debe promover el valor de la integridad como un elemento que debe estar presente en la operación diaria de la institución, a través de una estrategia de comunicación y capacitación. | a) Los niveles jerárquicos más altos de la ASF deben dar el ejemplo al resto de los y las integrantes de la institución. |
| b) La ASF debe contar con un Comité de Integridad que diseñe mecanismos para prevenir, identificar y dar seguimiento a posibles conductas contrarias al Código de Ética, mismo que deberá actuar bajo el principio de imparcialidad. | b) Debe actuar de manera honesta, confiable, y a favor del interés público; deberá ajustarse a las políticas y normas establecidas por la ASF. |
| c) La ASF debe establecer un ambiente propicio para que el personal consulte o se asesore, con sus superiores o con el Comité de Integridad, sobre asuntos relacionados con la interpretación de este valor ético. Los servidores públicos de la ASF podrán formular preguntas y plantear problemas, con la convicción de que esos planteamientos serán tratados con profesionalismo e imparcialidad. | c) Debe ejercer sus atribuciones y utilizará la información y los recursos a su disposición, únicamente en beneficio del interés público. Utilizando su posición para los fines institucionales, sin pretender obtener favores o beneficios personales o para terceros. |
| d) En los casos en que sea necesario brindar mayor protección a la salud pública, en el marco de una pandemia, enfermedades contagiosas o cualquier otra situación que ponga a la sociedad en grave peligro de salud, la institución tomará todas las medidas necesarias y pertinentes para salvaguardar la integridad y la salud de las personas servidoras públicas de la ASF. | d) Debe conocer el contenido de las políticas, reglamentos y normas de la ASF relacionadas con la integridad y es responsable de cumplir con ellas. El cumplimiento de las políticas, reglamentos y normas de la ASF no es sólo un proceso formal, sino que debe formar parte de las actividades cotidianas. |
| e) La ASF deberá difundir entre todo el personal las medidas que se adopten en materia de salud pública, para que sean cabalmente cumplidas. | e) Debe informar sobre violaciones de integridad observadas, ya sea con sus superiores o con el Comité de Integridad. |
| | f) Debe cuidar y proteger el patrimonio de la ASF, asegurándose de que no se pierda, se dañe o se utilice indebidamente. Asimismo, debe utilizar de forma apropiada los equipos informáticos, cuentas de correo e internet |

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|--|---|
| | institucionales y de más recursos materiales que le sean puestos a su disposición para el desempeño de sus funciones. |
| | g) Debe informar sobre síntomas y/o enfermedades contagiosas que puedan poner en peligro de contagio la salud de los demás compañeros, para que en su caso se apliquen medidas preventivas institucionales. |

2. Estar libre de influencias o circunstancias que comprometan, de manera real o en apariencia, el juicio profesional o la actuación imparcial.

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|--|--|
| a) La ASF cuenta con autonomía técnica y de gestión de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Con el fin de poder llevar a la práctica esas atribuciones, la ASF debe establecer los mecanismos necesarios para asegurar que las personas servidoras públicas cuenten con independencia respecto a los entes auditados. | a) Debe estar libre de impedimentos que afecten su independencia y objetividad. Para este propósito, el personal deberá: <ul style="list-style-type: none"> • mantenerse al margen de intereses políticos; • evitar involucrarse en la toma de decisiones del ente auditado; • evitar auditar el trabajo de familiares o personas cercanas; • abstenerse de auditar entidades en las que haya trabajado con antelación, sin las salvaguardas adecuadas, de conformidad con la legislación aplicable; • evitar circunstancias en las que los intereses personales puedan afectar la toma de decisiones; • evitar circunstancias donde las relaciones con la dirección o el personal de la entidad auditada puedan afectar la toma de decisiones; • evitar recibir regalos, invitaciones, donaciones o trato preferencial que puedan perjudicar la independencia u objetividad. |

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|---|---|
| b) La ASF debe proporcionar orientación y dirección a las personas servidoras públicas sobre este tema y, de requerirse, establecer controles en caso de identificar amenazas significativas a la independencia y la objetividad. | b) Debe identificar posibles amenazas y situaciones en las que su independencia u objetividad pueda verse afectada. |
| c) La ASF debe asegurar que las personas servidoras públicas, sobre todo los de mando superior, no desarrollen relaciones con entidades auditadas que puedan poner en riesgo su independencia u objetividad. | c) Debe informar en el formato de declaración de intereses sobre relaciones preexistentes relevantes y situaciones que puedan representar un riesgo a la independencia u objetividad. |
| d) La ASF no proporcionará asesoría u otros servicios distintos de la auditoría a una entidad auditada cuando dichos servicios importen responsabilidades de gestión. | |

3. Adquirir mantener y actualizar los conocimientos y habilidades que garanticen la realización de las tareas altamente especializadas de cada persona servidora pública.

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|---|--|
| a) La ASF debe contar con políticas de contratación y recursos humanos basadas en competencias. | a) Debe actualizarse y capacitarse en cuanto a la normativa, habilidades requeridas y conocimiento que le permitan desarrollar su trabajo con rigor técnico. |
| b) La ASF debe establecer como requisito que se asignen a las áreas técnicas equipos de trabajo que posean el conocimiento y la experiencia necesaria para realizar la fiscalización. | b) Debe informar a sus superiores en caso de no contar con las competencias para llevar a cabo sus actividades. |
| c) La ASF debe proporcionar capacitación adecuada para mejorar el desempeño de las personas servidoras públicas y mantener actualizadas sus competencias técnicas. | c) Debe procurar que los recursos se gestionen de una manera eficiente y eficaz. |
| d) La ASF debe garantizar que las áreas cuenten con esquemas de | |

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|--|---|
| asistencia, supervisión y control para el adecuado cumplimiento de las metas institucionales. | |
| e) La ASF debe asegurar que las personas servidoras públicas cuenten con herramientas tecnológicas y de comunicación que permitan el intercambio de información y la coordinación eficaz de sus funciones. | |
| f) La ASF debe desarrollar estrategias o mecanismos que permitan adaptar su operación a los cambios en el sector público. | |

4. Cumplir con el marco legal aplicable, así como evitar cualquier conducta que pueda desacreditar a la ASF.

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|---|---|
| a) La ASF debe promover entre su personal la aplicación del principio de legalidad en sus actividades cotidianas. | a) Debe cumplir con el marco legal aplicable al ejercicio de sus funciones y al de los objetos y sujetos incluidos en el proceso de fiscalización. |
| b) La ASF debe contar con mecanismos de control adecuados que aseguren la calidad de sus procesos. | b) No debe abusar de su posición y, por el contrario, debe respetar a las personas servidoras públicas que laboran en las entidades auditadas. |
| c) La ASF debe difundir el contenido de las Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización (NPASNF) entre sus integrantes. | c) Debe conducirse con prudencia y precaución, con el fin de que sus acciones u opiniones no desacrediten o comprometan a la institución. |
| d) La ASF debe participar en la actualización de las NPASNF. | d) Debe informar a sus superiores sobre cualquier conflicto que surja entre los principios éticos de la institución y sus funciones. |
| e) La ASF debe contar con una política de integridad que permita identificar los riesgos y las vulnerabilidades que enfrentan las personas servidoras públicas en la materia. | e) Las estrategias de innovación y de mejora que el personal proponga para el funcionamiento de la ASF, deben tener como límite el marco legal aplicable. Asimismo, los superiores jerárquicos deben valorar las aportaciones de su equipo de trabajo y |

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|---|---|
| | escuchar sus puntos de vista manteniendo, en todo momento, la equidad de género. |
| f) La ASF debe hacer del conocimiento de las personas servidoras públicas que laboran en ella que su comportamiento personal puede afectar la imagen de la institución. | |

5. Proteger la revelación de información institucional, derivada de las labores de fiscalización y de asuntos de gestión interna, respetando las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública y protección de datos personales.

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|---|---|
| a) La ASF debe promover el cumplimiento de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; Ley General de Archivos; Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás normatividad aplicable. | a) Debe estar al tanto de las obligaciones legales, políticas y directrices institucionales respecto a la publicidad de la información que se obtiene de los entes auditados y otras autoridades como parte del proceso de fiscalización. |
| b) La ASF debe contar con los mecanismos institucionales adecuados para asegurar el resguardo de la información conforme a la legislación aplicable. | b) No debe revelar ninguna información obtenida como resultado de su trabajo sin la debida y específica autorización, a menos que exista un deber legal para hacerlo. |
| c) La ASF debe asegurar que cualquiera de las partes contratadas para realizar trabajos dentro de la institución, estén sujetas a formalizar acuerdos de confidencialidad de la información que manejan | c) No debe compartir con compañeros y/o compañeras de trabajo de la institución los resultados de las auditorías practicadas, a menos de que sea necesario para cumplir con los procesos legales y administrativos requeridos, previa autorización de sus superiores jerárquicos. |
| d) La ASF debe implementar políticas de transparencia proactiva en el marco de la legislación aplicable. | d) No debe utilizar información institucional, incluyendo la que se clasifica como reservada, para beneficio personal o de terceros. |

| Reglas relacionadas con el entorno institucional | Reglas relacionadas con el comportamiento de las personas servidoras públicas de la ASF |
|---|---|
| e) La ASF debe contar con mecanismos de control que garanticen la seguridad de la información institucional contenida en sus sistemas informáticos. | e) Debe mantener discreción sobre el contenido de la información institucional en el entorno social, incluyendo las redes sociales. |
| | f) Debe contribuir al mantenimiento de los controles que implemente la institución para el resguardo y salvaguarda de la información. |

2.4. El Código de Conducta, documento orientador ante dilemas éticos.

El Código de Conducta de la ASF especifica la forma en que las personas servidoras públicas deben aplicar los principios, valores y contempla las reglas de integridad que establece el Código de Ética de una manera práctica; ello quiere decir que, ambos Códigos se complementan y es necesario observarlos en su conjunto.

El Código de Conducta se estructura a partir de cinco criterios rectores y sus conductas relacionadas, enumerando acciones que permiten contar con una guía para hacer frente a los dilemas éticos que pudieran presentarse en el desempeño de las funciones; precisando que, dichas conductas son meramente de carácter enunciativo.

Criterio Rector 1: Conducirse con integridad en el desarrollo de sus funciones, considerando que el comportamiento en el ámbito personal tiene incidencia en la imagen de la institución. En particular, es necesario actuar con honestidad, con respeto, de forma confiable, de buena fe y a favor del interés público.

| Conductas relacionadas. |
|--|
| Se abstendrán de aceptar regalos de un ente que están auditando o de cualquier otra institución, despacho o persona externa que solicite a cambio favores o información institucional. |
| No se involucrarán en el proceso de contratación de una entidad que le brinda servicios a la ASF cuando la persona tenga intereses financieros en dicha entidad. |

| Conductas relacionadas. |
|--|
| No promocionarán su negocio con las personas servidoras públicas que trabajan en las dependencias que audita. |
| Se abstendrán de incluir información falsa en documentos oficiales de la ASF. |
| No solicitarán favores a un ente auditado para que contrate a un familiar o a entidades proveedoras. |
| No buscarán una ventaja de su posición para realizar trámites ante ninguna institución gubernamental. |
| Se abstendrán de discriminar, acosar o agredir por cualquier medio, verbal o físicamente, a sus compañeros y/o compañeras de trabajo. |
| No denunciarán a compañeras y/o compañeros de trabajo con información falsa, con el fin de afectar su reputación. |
| Deben abstenerse de la sustracción de bienes y materiales de la institución. |
| Deben abstenerse del desperdicio de los bienes y materiales de la institución. |
| Deberán de abstenerse de poner en riesgo su seguridad y la de su equipo de trabajo. |
| Deberán actuar en favor de la salud pública atendiendo, en todo momento a las medidas sanitarias de eficacia comprobadas y establecidas por la propia institución. |

Criterio Rector 2. Preservar la independencia y objetividad en su actuación. Lo anterior implica estar libre de influencias o circunstancias que comprometan, de manera real o en apariencia, el juicio profesional o la actuación imparcial.

| Conductas Relacionadas. |
|---|
| Se abstendrán de participar en actividades políticas o con fines de lucros. |
| No auditarán a una entidad donde trabajó o prestó un servicio dentro del año inmediato anterior. |
| No influirán en la selección del candidato o de la candidata para una posición específica que es clave en la entidad auditada. |
| No participarán en un proceso de contratación con una entidad auditada. |
| No buscarán perjudicar a alguna persona servidora pública cuya labor está siendo auditada, debido a animadversiones de carácter personal. |
| Se abstendrán de aceptar viajes de vacaciones financiados por una entidad auditada. |

Criterio Rector 3: Adquirir mantener y actualizar los conocimientos y habilidades que garanticen la realización de las tareas altamente especializadas de cada persona servidora pública.

| Conductas Relacionadas. |
|---|
| No realizarán auditorías sin conocer el marco legal y técnico sobre los temas relacionados a la auditoría, incluyendo el que rige al ente auditado. |

| Conductas Relacionadas. |
|--|
| No realizarán auditorías sin conocer los límites de las facultades de la institución indicados en la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, así como el marco legal que rige a la ASF |
| Tendrán disposición para capacitarse y adquirir nuevos conocimientos. |

Criterio Rector 4. Cumplir con el marco legal aplicable, así como evitar cualquier conducta que pueda desacreditar a la ASF. Negarse a cumplir instrucciones ilegales no sólo es lo correcto, es una obligación. Ningún superior jerárquico, tiene la autoridad para ordenar que se infrinja la Ley, el Código de Ética y las políticas o principios rectores del servicio público.

| Conductas Relacionadas. |
|--|
| No llevarán a cabo trabajos de fiscalización que vayan más allá del mandato legal de la institución. |
| Se abstendrán de emitir observaciones de auditoría sin la debida motivación, fundamentación y sustento legal. |
| No condicionarán o amenazarán al personal de la entidad auditada, señalándole que va a emitir una observación con consecuencias legales. |
| No afectarán a la imagen de la institución por su comportamiento en el ámbito personal (uso inapropiado de redes sociales, de documentos institucionales como la identificación oficial, riñas y faltas a la moral pública). |
| Informarán a su superior sobre comportamientos inadecuados del personal a su cargo en el ejercicio de sus funciones. |

Criterio Rector 5: Evitar revelar información institucional, derivada de las labores de fiscalización y de asuntos de gestión interna, respetando las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública y protección de datos personales.

| Conductas Relacionadas. |
|--|
| No compartirán, con ningún medio de comunicación, reporteros o reporteras, resultados de auditoría que aún no han sido publicados. |
| No entregarán información, por ningún medio, a un diputado o diputada / reportero o reportera / investigador o investigadora sobre resultados preliminares de una auditoría. |
| No proporcionarán información a una persona servidora pública perteneciente a un ente auditado que ha ofrecido contratar a un familiar. |
| No proporcionarán información reservada o confidencial a un despacho de auditoría, contratado por un ente auditado, con el fin de solventar las observaciones que la misma ASF emitió en su revisión a dicho ente. |
| Deberán contestar verazmente las solicitudes de información que realiza un ciudadano o ciudadana sobre las actividades de su área, de conformidad con lo establecido en la Ley General de |

| Conductas Relacionadas. |
|---|
| Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. |
| No sustraerán información institucional o relacionada con su labor auditora, en formato físico o digital, con fines personales. |
| No comentarán los resultados de auditoría que aún no son públicos. |
| No divulgarán su contraseña del equipo informático institucional. |
| No guardarán información institucional o relacionada con su labor auditora en el disco duro de una computadora pública. |
| No modificarán, alterarán, ni manipularán la información o documentos obtenidos con motivo de sus funciones de auditoría. |

2.5. Las directrices para prevenir conflicto de interés como herramienta para identificar situaciones de riesgo.

Otro documento que forma parte de la Política de Integridad Institucional es el denominado “Directrices para prevenir Conflicto de Interés en la Auditoría Superior de la Federación”, éste tiene por objeto que las personas servidoras públicas de la ASF, así como el personal que se contrate para realizar un trabajo en nombre la institución, identifiquen situaciones de riesgo de un posible conflicto de interés y tengan conocimiento de los pasos a seguir ante una situación de dicha naturaleza; además de las consecuencias legales en caso de incumplir.

Contar con instrumentos que expliquen el conflicto de interés, la actuación bajo conflicto de interés y la forma de evitar incurrir en la falta administrativa, es de gran importancia en la prevención de una conducta tan común en el servicio público; sobre todo porque son supuestos que pueden prevenirse de forma sencilla.

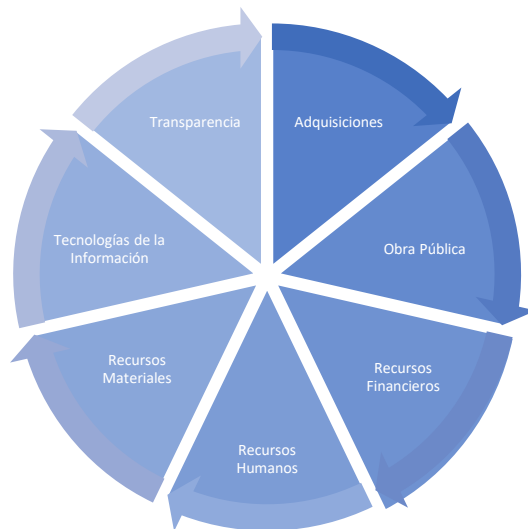
De conformidad con lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidades, en el artículo 3, fracción VI, el conflicto de interés se define como:

“la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios”.

Por su parte, la actuación bajo conflicto de interés, que es la falta administrativa grave, atendiendo al artículo 58 de la referida Ley, consiste en que el servidor público:

“intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal”.

Ahora bien, para prevenir un conflicto de interés el primer paso radica en identificar las áreas o procesos más susceptibles a enfrentarse con riesgos a la integridad, principalmente son:



Si bien es cierto, pueden presentarse conflictos de intereses en áreas distintas a las enunciadas, también lo es que bastará con implementar mecanismos de formación y capacitación para que el personal se encuentre preparado en caso de ser necesario enfrentarse a dilemas de tal tipo.

En este sentido, en cualquier área de la Auditoría Superior de la Federación, las personas servidoras públicas son susceptibles de enfrentarse a una situación que dé lugar a un conflicto de interés, principalmente cuando al realizar sus actividades se relacionan con:

- Una persona con una relación familiar, afectiva, de amistad cercana o, incluso, enemistad.
- Una organización, asociación o sociedad con o sin fines de lucro, asociación religiosa, militancia política, o grupo radical a la cual perteneció o de la que continúa siendo miembro.
- Una persona integrante de su comunidad.
- Una persona u organismo con el que tiene algún tipo de obligación legal o profesional; comparte una propiedad o un negocio; tiene una deuda o ha trabajado previamente o continúa trabajando.

También puede surgir un conflicto de interés cuando la persona servidora pública acepta u otorga beneficios para ella y/o personas con las que mantenga afinidad en línea recta, sin limitación de grado alguna; así como por consanguinidad, y en su caso, empleadores, socios, acreedores, por parte de una persona a la que atiende o con la que se relacione con motivo de sus actividades, debido a que podrían influenciar las decisiones en su ámbito de competencia, tales como:

- Invitaciones a desayunar, comer, cenar, etcétera.
- Invitaciones a eventos deportivos, de espectáculos, culturales, etcétera
- Cualquier beneficio incluyendo dinero o servicios
- Aceptación de cualquier tipo de bienes, regalos, etcétera

Por tal motivo, las personas servidoras públicas de la ASF deben observar cabalmente las siguientes:

| Directrices | |
|--------------------|---|
| 1 | Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, lo que conlleva que deben conocer las facultades y atribuciones que dichos ordenamientos establecen. |
| 2 | Abstenerse de intervenir en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que pueda entrar en conflicto con el desempeño imparcial y objetivo de las funciones, facultades y obligaciones asignadas en razón de intereses personales, familiares, afectivos, de amistad |

| Directrices | |
|--------------------|--|
| | o de negocio, incluyendo aquellos por haber prestado sus servicios, de cualquier índole o naturaleza, con la entidad fiscalizada, o con los que hubieran mantenido cualquier clase de relación contractual durante el periodo que abarque la revisión. |
| 3 | Evitar contratar servicios externos relacionados con actividades de fiscalización, cuando exista parentesco, ya sea por consanguinidad, afinidad o civil, con cualquier servidor público de la ASF, así como cuando exista una relación afectiva o de amistad cercana. |
| 4 | Observar el Código de Ética, el Código de Conducta y las Reglas de Integridad que la ASF emita, procurando que en su actuar impere una conducta digna que responda a las exigencias de la sociedad y que oriente su desempeño. |
| 5 | Actuar apegados a la legalidad sin utilizar su cargo para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal y/o para sus familiares o a favor de terceros, ni aceptar compensaciones, prestaciones, dinero, regalos o gratificaciones de cualquier persona o institución. |
| 6 | Abstenerse de utilizar información recibida en el desempeño de sus funciones o actividades, como medio para obtener beneficios personales o a favor de terceros, ni deberán utilizarla en perjuicio de terceros. |
| 7 | Evitar influencias, intereses o prejuicios indebidos que afecten su compromiso institucional. |
| 8 | Evitar situaciones que por el grado de afecto comprometan la neutralidad de su desempeño laboral con los directivos y las personas servidoras públicas de la entidad fiscalizada, así como con otras personas que puedan influir, comprometer o amenazar la actividad fiscalizadora. |
| 9 | Evitar relaciones de cualquier índole que impliquen un riesgo de corrupción o exponga que la función fiscalizadora no se desarrolle con objetividad e independencia. |

Aunado al cumplimiento de las Directrices, cuando exista la posibilidad de que una persona servidora pública se encuentre en un conflicto de interés, es indispensable observar una serie de pasos para evitar incurrir en la falta administrativa “actuación bajo conflicto de interés”.

La persona servidora pública, al tener conocimiento de un posible conflicto de interés, deberá informarlo por escrito debidamente fundado y motivado, indicando la causa que lo origina; dicho escrito se dirigirá a su jefe inmediato.

Y entonces, el proceso a realizar dependerá de la persona de que se trate; es decir, si quien presuntamente tiene el conflicto de interés es una persona servidora pública que tiene como jefe inmediato al Auditor Superior de la Federación (Auditores Especiales y Titulares de Unidad) o cualquier otra persona servidora pública⁸.

2.5.1. El conflicto de interés: un acercamiento general.

Cuando hablamos de conflicto de interés, nos referimos a situaciones que crean dilemas éticos en el desempeño del deber profesional, tanto en el sector público como en el privado, ya que cualquier persona puede encontrarse en un escenario en que se contrapongan los intereses propios con los que corresponden a su actividad laboral; no obstante, para efectos del presente documento, nos enfocaremos en los que se refieren a los servidores públicos.

Es importante destacar que, los intereses que tiene o puede tener la persona servidora pública, son completamente legítimos; sin embargo, cuando se desempeña en un empleo, cargo o comisión, la mera existencia de dichos intereses cuestiona la imparcialidad y objetividad de su discernimiento profesional, así como la confianza pública; principios clave para el funcionamiento democrático (*Parlamento de Cataluña, 2016, p. 28*). Por este motivo, la presencia de conflictos de intereses representa un problema de relevancia para el Estado de Derecho.

2.5.2. Tipos de conflictos de interés

La OCDE formula una clasificación del conflicto de interés en tres tipos:

Conflicto de interés real: Conflicto entre el deber público y los intereses privados de la persona servidora pública, en el que tiene intereses personales que pueden influir indebidamente en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales (*OCDE, 2005, p. 13*).

⁸ El proceso a observarse se encuentra descrito en *los Lineamientos de Operación del Comité de Integridad* y en el *Protocolo de Operación para recibir, analizar, revisar y determinar los casos de denuncias por incumplimiento a la Política de Integridad*.

Conflicto de interés aparente: Apariencia de que los intereses privados de una persona servidora pública influyen indebidamente en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales, aunque no sea el caso (*OCDE, 2005, p. 24*).

Conflicto de interés potencial: La persona servidora pública tiene intereses privados susceptibles de provocar que el futuro se incurra en un conflicto de intereses real (*OCDE, 2005, p. 25*).

De las definiciones señaladas, cabe hacer ciertas precisiones: en el marco jurídico mexicano, el tipo de conflicto de interés que se encuentra regulado y que, como consecuencia deriva en una falta administrativa, es el conflicto de interés real, ello toda vez que es el único supuesto en que la persona servidora pública se halla efectivamente ante una situación que afecta su objetividad e imparcialidad y, dependiendo el caso particular, resultará en la configuración de una falta administrativa grave (actuación bajo conflicto de interés).

Aunado a lo anterior, su mera presencia traerá como resultado la afectación de la imagen de la persona servidora pública y, consecuentemente, de la percepción sobre los índices de conductas asociadas a la corrupción.

Por su parte, el conflicto de interés potencial requiere atención en razón de la susceptibilidad de configurarse en un conflicto de interés real y, en su caso, la comisión de la falta administrativa correspondiente.

2.6. El Protocolo de Operación para recibir, analizar, revisar y determinar los casos de denuncias por incumplimiento a la Política de Integridad.

El Protocolo de Operación tiene como objetivo establecer las etapas del procedimiento de atención de las denuncias presentadas por presuntas conductas contrarias a la Política de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación, así

como determinar el procedimiento de atención a las excusas por conflicto de interés planteadas por las personas servidoras públicas, incluido el personal que se contrate para realizar un trabajo en nombre de la institución.

En lo que se refiere a su alcance, este documento es de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas de la ASF que participen en la recepción, análisis, clasificación y determinación de las denuncias contrarias a la Política de Integridad, así como los escritos a través de los cuales se planteen excusas por conflicto de interés.

De conformidad con este documento, el CIASF cuenta con tres mecanismos de recepción de denuncias:

- Dirección de correo electrónico: comiteintegridad@asf.gob.mx
- Sistema de Participación Ciudadana a través de la dirección URL: <http://participacionciudadana.asf.gob.mx>
- Oficio o comunicados escritos dirigidos al CIASF o la persona que se desempeñe en la Presidencia. En el supuesto de que cualquier otra persona servidora pública reciba una denuncia o tenga conocimiento de ella, con independencia del medio de recepción, deberá remitirlo a la Presidencia del CIASF.

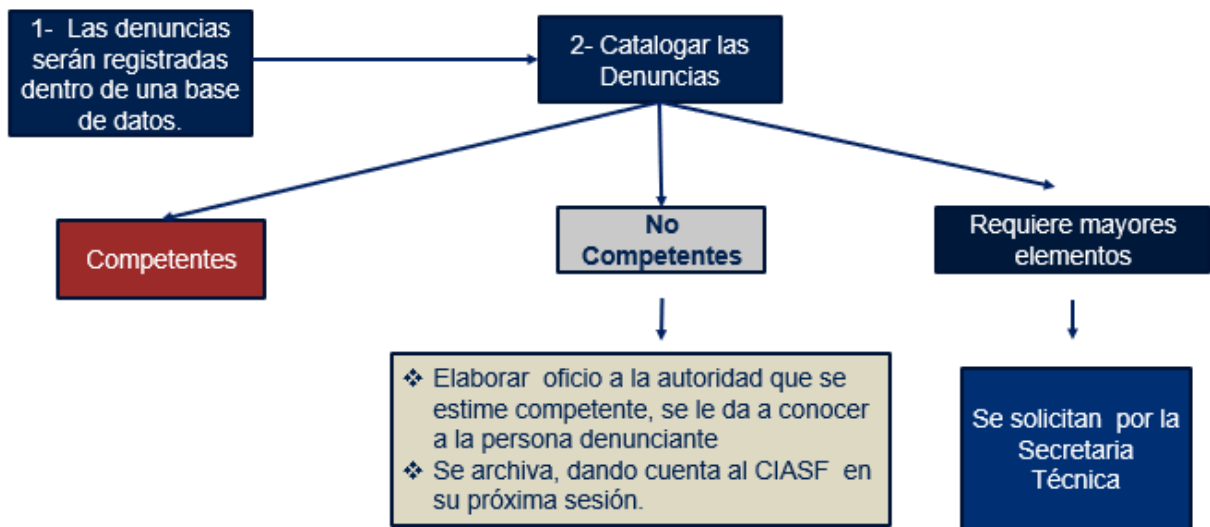
Todas las denuncias recibidas de forma oral o escrita ante el jefe inmediato o Persona Asesora en materia de Ética deberán ser canalizadas en forma escrita al CIASF. En dichos supuestos, la persona receptora deberá preparar un oficio con una relación de los hechos denunciados, anexando, de resultar el caso, los documentos con los que se cuente.

Al respecto y, con la finalidad que la narrativa de los actos que se denuncien se presente ante el CIASF de manera exacta y sin mediación interpretativa alguna, la persona denunciante deberá ser quien relate los hechos correspondientes. El jefe

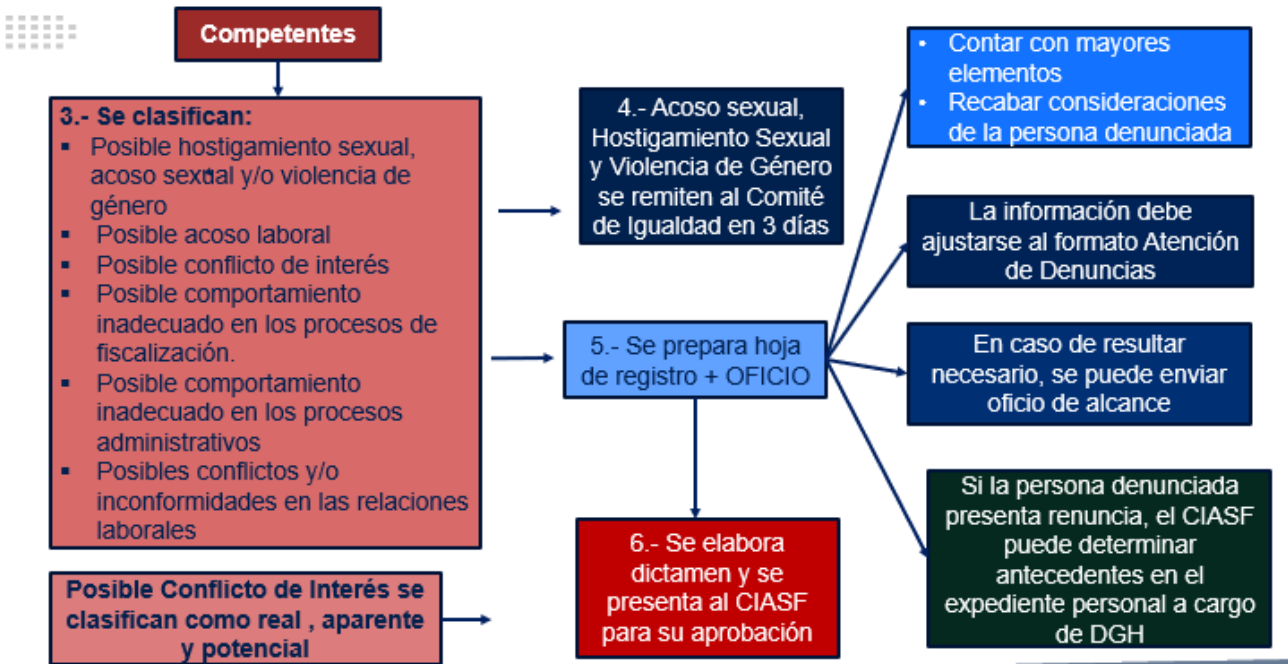
inmediato o la Persona Asesora en materia de Ética le orientarán para presentar su denuncia a través de los mecanismos de recepción establecidos.

Para el caso de las denuncias presentadas en forma anónima a través de los mecanismos de recepción, será necesario que se proporcione un correo electrónico, teléfono o dirección, para que en el supuesto de ser necesario se subsanen las deficiencias, se den a conocer los motivos por los que no se es competente o los puntos de la determinación emitida por el CIASF.

Para dar atención a las denuncias, el procedimiento será el siguiente:



Una vez analizado si el CIASF es competente para dar atención a la denuncia en cuestión, lo siguiente será:



Cabe precisar que, tratándose de las denuncias que versen sobre posible acoso sexual, hostigamiento sexual y/o violencia de género, una vez recibida la respuesta de la persona Titular de cada Auditoría Especial o Unidad, dentro de los tres días hábiles siguientes a su recepción, se procederá a remitir copia de los elementos proporcionados por el mismo, así como copia de la Hoja de Registro correspondiente, al Comité de Igualdad de Género para ejercer las acciones que correspondan dentro de su ámbito de competencia.

En el caso concreto en que, en virtud de las conductas denunciadas o la naturaleza de la información proporcionada, la persona titular de la Auditoría Especial o Unidad considere necesario adoptar medidas preventivas para evitar que se siga cometiendo la conducta contraria a la Política de Integridad, deberán implementarse las mismas, sin que ello signifique tener por ciertos los presuntos hechos.

2.7. El Comité de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación.

El Comité de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación (CIASF), es el órgano colegiado que tiene como principal función plantear estrategias, líneas de acción, políticas institucionales, campañas de comunicación interna y medidas diversas para promover la Política de Integridad; diseñar mecanismos para prevenir, identificar, atender y dar seguimiento a posibles conductas contrarias al Código de Ética y Código de Conducta, así como analizar, revisar y determinar asuntos de conflicto de interés.

Para cumplir con sus funciones, se integra por por la persona titular de la Unidad Técnica de la Auditoría Superior de la Federación, quien lo presidirá; por las personas titulares de las Auditorías Especiales; de la Unidad de Homologación Legislativa, Planeación, Transparencia y Sistemas; Unidad de Asuntos Jurídicos, y de la Unidad General de Administración.⁹

Para reunirse y discutir los temas de sus atribuciones, se celebran sesiones ordinarias y extraordinarias. Las Sesiones Ordinarias se realizan, por lo menos, una vez cada seis meses y las extraordinarias en cualquier momento, cuando las circunstancias así lo ameriten.

Ahora bien, por lo que respecta a las funciones del Comité de Integridad, éstas consisten en:

1. Difundir y supervisar que se cumpla la Política de Integridad de la ASF.
2. Difundir y promover la relevancia de la ética pública e integridad entre las personas servidoras públicas de la ASF.
3. Proponer acciones de mejora que favorezcan el cumplimiento de la Política de Integridad de la ASF.

⁹ Acuerdo que reforma y adiciona el Código de Ética y el Código de Conducta de la Auditoría Superior de la Federación, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 9 de diciembre de 2020.

4. Identificar los riesgos, internos y externos, que podrían afectar el cumplimiento de dicha política.
5. Recibir, analizar y revisar los casos en los que las personas servidoras públicas de la ASF podrían ubicarse en conflicto de interés, y que hubiesen comunicado a su jefe inmediato, así como emitir la determinación correspondiente.
6. Recibir, analizar y revisar las denuncias recibidas por incumplimientos a la Política de Integridad, y emitir la determinación correspondiente.
7. Diseñar estrategias de difusión y profesionalización para todas las personas servidoras públicas, a través del apoyo de las unidades correspondientes.

Un punto importante de precisar es que, si bien el CIASF es el órgano encargado de la supervisión del cumplimiento de la Política de Integridad, no cuenta con facultades para sancionar las conductas de las personas servidoras públicas de la ASF; por lo que, en caso de tratarse de la comisión de presuntas faltas administrativas, esto deberá atenderse por las áreas competentes conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

Tercera parte: Las Personas Asesoras en materia de Ética

3. La labor de las Personas Asesoras en materia de Ética.

Aunque el comportamiento ético es una responsabilidad que corresponde intrínsecamente a cada una de las personas servidoras públicas de la institución, siguiendo la recomendación de la Norma Internacional INTOSAI 130 Código de Ética, la ASF busca brindar un apoyo adicional a través de la creación de la figura de las Personas Asesoras en materia de Ética.

Estas Personas Asesoras son el primer contacto que las personas servidoras públicas y el personal contratado para realizar un trabajo en nombre de la ASF, tienen con la Política de Integridad, su función consiste en asesorar, orientar, acompañar y dar seguimiento a temas relacionados con esta materia; con el fin de coadyuvar al Comité de Integridad en el fortalecimiento de una cultura de integridad.

Como marco jurídico de las Personas Asesoras en materia de Ética debemos considerar:

- Acuerdo por el que se dan a conocer el Código de Ética y el Código de Conducta de la Auditoría Superior de la Federación, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de febrero de 2019.
- Acuerdo que reforma y adiciona el Código de Ética y el Código de Conducta de la Auditoría Superior de la Federación, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 9 de diciembre de 2020.
- Directrices para prevenir conflicto de interés en la Auditoría Superior de la Federación (2IN3ASF02) publicado en el Sistema de Control de Documentos en septiembre de 2019.
- Lineamientos de Operación del Comité de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación (2IN3ASF01 versión 02) emitido en enero de 2020.
- Norma Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores ISSAI No. 130 Código de Ética, anteriormente ISSAI 30.

- Lineamiento para las personas Asesoras en materia de Ética en la Auditoría Superior de la Federación (2IN3ASF03), publicado en el Sistema de Control de Documentos en agosto de 2020.
- Protocolo de Operación para presentar, recibir, analizar, revisar y determinar los casos de denuncias por incumplimiento a la Política de Integridad (2IN3ASF04), publicado en el Sistema de Control de Documentos en agosto de 2020.

Se deben considerar, además los siguientes ordenamientos jurídicos:

- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.
- Reglamento Interior de la Auditoría Superior de la Federación.

3.1 . Funciones encomendadas.

Para lograr esos fines, las funciones que les corresponden son las siguientes:

- i. Asesorar al personal de su área sobre conductas susceptibles de atentar contra la Política de Integridad o configurar un conflicto de interés; así como implementar medidas para prevenirlos.
- ii. Promover la Política de Integridad.
- iii. Fomentar una cultura de integridad en el servicio público.
- iv. Coadyuvar con el CIASF en la identificación de los riesgos que podrían afectar el cumplimiento de la Política de Integridad.
- v. Asistir al CIASF en la detección de obstáculos y eventos contrarios a un clima laboral idóneo; así como para el goce y disfrute de los derechos humanos en un clima de igualdad.
- vi. Al tener conocimiento de una presunta conducta contraria a la Política de Integridad o un posible conflicto de interés, su función consistirá en asesorar a la persona servidora pública para que someta su denuncia o escrito a través de los mecanismos habilitados por el CIASF. En caso de así requerirlo, la

Persona Asesora en materia de Ética podrá brindar acompañamiento a quien haya solicitado la asesoría.

Es importante precisar que, en todo momento, la Persona Asesora en materia de Ética deberá mantener la confidencialidad de la información que se haga de su conocimiento.

3.2. El Comité de las Personas Asesoras en materia de Ética.

Este Comité es un órgano colegiado que se conforma con la finalidad de intercambiar experiencias, contar con retroalimentación y adoptar buenas prácticas en materia de Ética. Se integra de la forma siguiente:

- ✓ Presidencia del Comité: la persona Secretaria Técnica del Comité de Integridad de la ASF.
- ✓ Once Personas Asesoras de Ética, una por cada Unidad Administrativa y Auditoría Especial de la ASF.

El Comité sesionará de forma ordinaria o extraordinaria. Las sesiones ordinarias se celebrarán una vez cada seis meses para intercambiar prácticas y promover la cultura de integridad, así como aprender sobre nuevos riesgos y casos específicos; para ello, la convocatoria se emitirá por escrito, con un mínimo de dos días hábiles de anticipación, señalando el lugar, fecha, hora y orden del día.

En el caso de las sesiones extraordinarias, éstas podrán celebrarse en cualquier momento, cuando las circunstancias así lo ameriten; la convocatoria se emitirá por escrito, con un mínimo de veinticuatro horas antes, señalando el lugar, fecha, hora y orden del día.

En ambos casos, para la instalación de las sesiones y la toma de acuerdos, se requiere la asistencia de la persona designada como Presidente y el 50% de las personas integrantes del Comité; desde la presidencia se dará seguimiento a los

acuerdos resultantes de las sesiones y la minuta se presentará en las sesiones del CIASF.

3.3. Características de la Persona Asesora en materia de Ética.

De manera frecuente las personas servidoras públicas se enfrentan con dilemas en los que es necesario optar por decisiones orientadas al interés público e identificar la mejor forma de conducirse; es por lo que la labor de las Personas Asesoras en materia de Ética radica en ser el primer contacto ante circunstancias susceptibles que puedan afectar la Política de Integridad de la ASF. Es de destacar que las Personas Asesoras en materia Ética, requieren contar con atributos específicos, como lo son: prudencia, discreción, intuición, independencia, congruencia, responsabilidad con la información, entre otros.

Prudencia

La prudencia tiene origen etimológico en el griego y en el latín. *Fróneo* en griego significa sensato, tener juicio, tener la capacidad de pensar y sentir; en el caso de *prudentia* en latín, se deriva esa virtud como conocimiento práctico, competencia, inteligencia, cordura y sagacidad; la prudencia es la única virtud que conjunta el intelecto y la moral. (Platas, 2006, p. 199)

Se trata de una virtud práctica que debemos desarrollar para con nosotros mismos y con los demás a la hora de actuar; un ejemplo es la información que compartimos en redes sociales, el hacerlo calculando el impacto de publicar dicho contenido es actuar con prudencia. Medir y pensar en las consecuencias de nuestros actos, tomando en cuenta nuestras experiencias previas y los aprendizajes adquiridos, nos hace actuar como personas prudentes, al igual que actuar con cautela, pero en forma decidida.

Actuar con prudencia implica actuar con pleno conocimiento de los temas que son sometidos a su consideración, inspirando confianza en las personas servidoras

públicas de su área y evitar cualquier acción que pudiera poner en riesgo la Política de Integridad, el patrimonio de la institución o la imagen de la ASF.

La Persona Asesora en materia de Ética, requiere saber escuchar a los demás, tomar en cuenta la experiencia y los conocimientos previos antes de actuar; si alguien solicita orientación, habrá que proporcionarla midiendo las palabras, ya que, en un momento de susceptibilidad, las mismas pueden lastimar a otros.

Ahora bien, algo importante a considerar es que la mejor forma de generar confianza y legitimar la figura de la Persona Asesora, es a través de la prudencia y la discreción.

Discreción

Nadie se siente seguro hablando o compartiendo información delicada con personas que de antemano sabemos podrían revelar lo que decimos, pensamos o sentimos.

La discreción se refiere a guardar reserva respecto de hechos o información de la que se tenga conocimiento con motivo del desempeño de su encargo, sin perjuicio de los deberes y responsabilidades que le corresponden en virtud de la protección de información; asimismo, conlleva a otro tipo de habilidades como lo son la empatía y el autocontrol.

La información que nos proporcionen quienes se acercan a nosotros puede ser respecto de conductas contrarias o no a la Política de Integridad, por ello se debe actuar con cautela y tratar cuidadosamente dicha revelación; igualmente, es fundamental actuar con respeto hacia la compañera o compañero que ha confiado en nosotros.

Intuición

De conformidad con la Real Academia Española, la intuición es la facultad de comprender las cosas instantáneamente, sin necesidad de razonamiento. La intuición

nos ayuda a reconocer algunas sensaciones o sentimientos. “La intuición como producto de la experiencia, como la facilidad para encontrar una solución a problemas nuevos, no vividos por alguien, con base en el cúmulo de vivencias reunidas en el transcurso de la vida”. (*Castillo, 2019, p. 48*)

El tiempo que llevamos trabajando en el servicio público, seguramente ha contribuido para desarrollar cierta intuición y ésta nos ha ayudado a resolver algunos conflictos o incluso detectar alguna intención de las personas o situaciones particulares.

Independencia

Significa no involucrarse en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones, así como abstenerse de toda conducta que pueda afectar la neutralidad de criterio para el desempeño de su encargo.

Desde la labor de la Persona Asesora en materia de Ética, será indispensable actuar, en todo momento, de forma independiente e imparcial, sobre todo considerando que se desempeña como primer contacto con las personas servidoras públicas de su área; por lo que, al realizar las funciones que le corresponden deberá dejar de lado la relación de compañerismo, amistad, enemistad, etc., y fungir desde una postura objetiva.

En un inicio puede resultar complicado, pero, con el transcurso del tiempo, se convertirá en la forma natural de actuar.

Congruencia

La congruencia es otra virtud relacional que las Personas Asesoras en materia de Ética deben cultivar. El ser fieles a nuestras propias convicciones y a nuestros propios valores es importante y dar ejemplo de ello es actuar en forma congruente. La Real Academia Española define la congruencia como “Acuerdo, armonía o no

contradicción entre las características de dos ideas, dos propuestas o dos actitudes”; tiene que haber congruencia entre lo que se reclama y lo que se está dispuesto a dar.

Responsabilidad con la información

La responsabilidad con la información significa abstenerse de difundir toda aquella información que hubiera sido calificada como reservada, clasificada o confidencial, conforme a las disposiciones vigentes. No debe emplearse en beneficio propio, de terceros o para fines ajenos a su encargo.

La responsabilidad con la información que los demás nos proporcionan, o que podemos observar en nuestra área de trabajo, implica también tomar en consideración todas las medidas de transparencia que se consideran en la institución, por ello te recomendamos, no solicitar, guardar o archivar ningún tipo de documento que pueda contener datos personales.

Recuerda que tu función es orientar y asesorar a quien te lo solicite, fomentar una cultura de integridad y coadyuvar con el CIASF en la detección de riesgos y obstáculos a la integridad.

Algunas recomendaciones que pueden servir en tu labor como Persona Asesora en materia de Ética

- ✓ Evita juzgar a quien se acerca a ti.
- ✓ Analiza la información que te proporcionan.
- ✓ Mantén la neutralidad, cuidando no manipular la información
- ✓ Se cuidadoso en poner palabras de más o de menos del dicho de la persona servidora pública.

Algunas preguntas clave que pueden ayudar en la labor

- ❖ ¿Te sientes cómodo (a) en este lugar para dialogar?
- ❖ ¿Desearías que hagamos algo con la información que me acabas de compartir?
- ❖ ¿Necesitas algún tipo de ayuda o protección?

3.4 Identificación de riesgos y obstáculos susceptibles de influir en el cumplimiento de la Política de Integridad.

Una de las funciones más importantes de las Personas Asesoras en materia de Ética consiste en coadyuvar con el CIASF en la identificación de riesgos y obstáculos que podrían derivar en el incumplimiento de la Política de Integridad y eventos contrarios a un clima laboral idóneo; así como para el goce y disfrute de los derechos humanos en un ambiente de igualdad.

Para que las Personas Asesoras puedan coadyuvar en forma eficiente es necesario contar con una metodología que permita entender qué es un riesgo, un obstáculo y como desde este encargo se puede contribuir a su detección, la prevención y atención frente a los mismos.

La Real Academia Española define “riesgo” como una “contingencia o proximidad de un daño”; por lo tanto, al referirnos a riesgos nos referiremos a todas aquellas circunstancias de carácter eventual que podrían afectar a corto, mediano o largo plazo la libertad que tienen las personas servidoras públicas de ejercer su juicio ético en relación con la Política de Integridad.

Los riesgos a detectar pueden ser de carácter personal o laboral. Será personal cuando afectan el ánimo de las personas, por cuestiones de índole personal o social; será laboral cuando impacte directamente al área de trabajo, a las compañeras y compañeros, y a las labores desempeñadas.

Si bien, no es parte de la función de la Persona Asesora analizar las características individuales de quienes se acercan a solicitar orientación, hay ciertas actitudes que permiten intuir la existencia de algún riesgo a la integridad; podemos mencionar, de forma enunciativa más no limitativa, algunos ejemplos¹⁰:

¹⁰ Estos ejemplos fueron tomados de las “banderas rojas o señales de comportamiento de posibles transgresiones a la integridad” de la Guía Básica de Implementación de Integridad y Prevención de la

- Vivir más allá de los propios medios.
- Dificultades financieras.
- Relación inusualmente cercana con proveedores o personal del ente auditado.
- Control excesivo o falta de voluntad para compartir responsabilidades.
- Problemas familiares.
- Actitud inescrupulosa.
- Irritabilidad, suspicacia o actitud defensiva.
- Problemas de adicción.
- Problemas relacionados con empleos anteriores.
- Quejas sobre paga inadecuada.
- Negarse a tomar vacaciones.
- Presión excesiva de la propia organización.
- Problemas legales anteriores.
- Quejas sobre falta de autoridad.
- Presión excesiva de la familia o de colegas por ser exitoso.
- Inestabilidad ante circunstancias de la vida.

Por otro lado, un “obstáculo” es un “impedimento, dificultad o inconveniente”¹¹, de carácter duradero. Nos referimos a obstáculos para cumplir con la Política de Integridad cuando la persona servidora pública tiene impedimentos para ejercer su juicio ético; como ejemplos podemos enlistar, de forma enunciativa más no limitativa, situaciones relacionadas con:

- Miedo
- Ignorancia

Corrupción. Disponible en:
https://www.asf.gob.mx/uploads/179_Sensibilizacion_en_Materia_de_Control_Interno/4_INTEGRIDAD_Y_PREVENCION_DE_LA_CORRUPCION_EN_EL_SECTOR_PUBLICO_GUIA_BASICA_DE_IMPLEMENTACION.pdf

¹¹ Definición obtenida de la Real Academia Española.

- Impulsos
- Violencia
- Desajustes psíquicos

Si bien, los riesgos y los obstáculos pueden afectar el clima laboral en el área y aún no constituyen puntualmente una afectación a la Política de Integridad, deben considerarse como antecedentes para tomar en cuenta, ya que permiten prevenir conductas contrarias a la Política de Integridad a corto, mediano y largo plazo.

Particularmente lo que se refiere al concepto de “identificación de riesgos”, podemos entender que se trata de un proceso que permite identificar, analizar y alertar de aquellos eventos que, en caso de materializarse, impactarían negativamente al ambiente de principios, valores, reglas de integridad, criterios rectores y conductas relacionadas, así como al logro de objetivos en ese ámbito; el propósito de ello es conocer las causas de los riesgos y prevenir sus posibles consecuencias.

Con el fin de facilitar la identificación de riesgos y obstáculos a la Política de Integridad, se recomienda la utilización de la “Tabla para la identificación de riesgos y obstáculos a la Política de Integridad” (Anexo 1), cada una de las casillas deberán ser seleccionadas con la información de la situación que se está presentando, así, su valoración nos llevará a identificar si se trata de un riesgo u obstáculo a la Política de Integridad o, en su caso, de la materialización de una falta ética.

La información analizada deberá registrarse para integrar un catálogo de riesgos y obstáculos del área, guardando la debida confidencialidad y cuidando de no asentar ningún tipo de datos personales. Esta tabla se compartirá en el Comité de Personas Asesoras y será un instrumento de utilidad para adoptar medidas de prevención de las conductas recurrentes.

3.5. El Proceso de Orientación (Anexo 2)

La Persona Asesora en materia de Ética deberá desempeñarse de forma íntegra, es decir, de forma congruente y en adhesión a los principios, valores, reglas de integridad y todas aquellas normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados.

Lo anterior, como resultado del deber de orientar a las compañeras y compañeros de su área sobre las conductas susceptibles de afectar la Política de Integridad o configurar un conflicto de interés; por lo cual, procurará brindar la confianza necesaria para que los y las integrantes de su área se sientan con la libertad de acercarse a compartir lo que consideren necesario.

En este sentido, la forma de conducirse será confidencial en todo momento, respetando la confianza que se ha depositado en ella. Dicha confidencialidad únicamente quedará limitada por:

- Hechos que pongan en riesgo la seguridad y la vida de las personas servidoras publicas adscritas a la institución.
- Maltratos a grupos vulnerables dentro de la institución.
- Conductas que conlleven un daño a la propiedad pública o privada.
- La orden expresa de una autoridad jurisdiccional o ministerial.

Al acercarse una compañera o compañero a la Persona Asesora, se deberá buscar un lugar que permita la privacidad del diálogo y la escucha activa, así como la confidencialidad que el caso amerite.

En todas las situaciones en que se requiera orientación, la Persona Asesora podrá hacer uso de la “Tabla para la identificación de riesgos y obstáculos a la Política de Integridad”, lo que hará las veces de una herramienta para el entendimiento de la situación que se presenta. Una vez analizada la información que requiere la tabla, se tendrá una visión más clara del caso concreto que se está presentando.

Si derivado de dicha información se concluye que existe un riesgo u obstáculo a la Política de Integridad, la Persona Asesora adoptará las acciones de prevención y orientación que correspondan; en cambio, si observa que presuntamente se trata de una conducta contraria, entonces deberá brindar acompañamiento en la presentación de la denuncia ante el Comité de Integridad, siguiendo lo establecido por el *Protocolo de Operación para recibir, analizar, revisar y determinar los casos de denuncias por incumplimiento a la Política de Integridad*.

Asimismo, la información recabada será registrada para contar con estadísticas de las situaciones que se presentan en su área y las acciones adoptadas y, de esta manera, integrar un catálogo de riesgos y obstáculos a la Política de Integridad. En todos los casos, se omitirá registrar datos personales y la información se mantendrá con carácter confidencial.

Es importante precisar que, la labor de la Persona Asesora se circunscribe a orientar, asesorar y brindar acompañamiento, más no a intervenir en la resolución de presuntas contravenciones a los principios, valores y reglas de integridad institucionales, ni recibir denuncias por presuntas conductas contrarias a la Política de Integridad.

Cuarta parte: Parte práctica

4. Criterios Orientadores en materia de Ética.

A partir de los Acuerdos generados en las sesiones ordinarias y extraordinarias del CIASF y, derivado de las determinaciones emitidas ante hechos posiblemente contrarios a la Política de Integridad, se han elaborado estos criterios orientadores que reúnen las controversias frecuentes y las conductas más reiteradas en el ámbito de la ASF.

Lo anterior, con el objetivo de orientar a cada una de las personas servidoras públicas de la Auditoría Superior de la Federación para que, en su actuar cotidiano, cuenten con herramientas que les permitan tomar decisiones apegadas a la ética e integridad, al enfrentarse a dilemas éticos o situaciones de riesgo, susceptibles de comprometer los principios y valores que deben observar.

Es importante precisar que estos criterios orientadores, como su nombre lo indica, son ilustrativos y pueden fungir como una guía ante determinadas dudas por lo que, no resultan vinculantes; sin embargo, lo esperado por el CIASF es que abonen en el cumplimiento de la Política de Integridad, aporte en la construcción de una cultura de integridad y permita una mejora en el ambiente laboral.

Los Criterios Orientadores son los siguientes:

Criterio Orientador No. 001/2020. DERECHO A MANIFESTAR LA VERSIÓN PROPIA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS EN ASUNTOS PRESENTADOS ANTE EL CIASF.

Atendiendo al derecho de audiencia, reconocido por el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entendido como aquel que *“tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída, con las debidas oportunidades y dentro de un plazo razonable, por la autoridad competente previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones¹²”*, en cualquier denuncia presentada ante

¹² Definición de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

el Comité de Integridad de la ASF, por presuntos actos contrarios a los principios, valores, reglas de integridad y criterios que forman parte de la Política de Integridad institucional; las partes involucradas tienen derecho a realizar las manifestaciones que a su derecho convenga¹³, ya sea que se advierta, de manera enunciativa más no limitativa: **1)** que son sujetas de una falta ética, **2)** que se les impute la presunta comisión de una falta ética **3)** que hubiesen sido testigos de la presunta comisión de una falta ética.

Lo anterior, podrá realizarse mediante un escrito libre presentado al CIASF. En caso de resultar necesaria la obtención de mayores elementos e información, la Secretaría Técnica del Comité de Integridad empleará el mecanismo que estime conveniente.

Criterio Orientador No. 002/2020. DE LOS CONTROLES PARA SERVICIO SOCIAL, PRÁCTICAS PROFESIONALES Y BECARIOS.

De conformidad con el Lineamiento para los Programas de Servicio Social, Prácticas Profesionales y Becarios, el objetivo de dichos programas es fomentar en los estudiantes una conciencia de compromiso con la sociedad, contribuir a su formación profesional, ampliar sus perspectivas de desarrollo, acercarlos al ámbito laboral y brindarles experiencia profesional, mediante la aplicación y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante su educación superior, media superior o en escuelas técnicas.

Por lo tanto, si bien no son personas servidoras públicas de la ASF, lo cierto es que la institución funge un papel imprescindible en su formación y desarrollo; en consecuencia, es necesario adoptar el formato de control de registro de asistencia¹⁴

¹³ Criterio presentado en relación con el Acuerdo CIASF- 09-ENE-2020, de la Primera Sesión Ordinaria del CIASF, que a la letra dice “hay que garantizar a la persona denunciada el derecho de Audiencia ofreciendo la posibilidad de manifestar su versión de los hechos mediante un escrito libre”.

¹⁴ Formato de Registro de asistencia (RH4ADM02-05), señalado en el Lineamiento para los programas de servicio social, prácticas profesionales y becarios, 2RH4Adm02. Disponible en: <http://intranetasf/scd/Administrativos/Administración/UGA/DGRH/2RH4ADM02.pdf>

de los prestadores de servicio social o prácticas profesionales que permitan contar con un control de sus horarios, actividades y desempeño; sin embargo, éstos deben estar obligatoriamente alineados a lo dispuesto en el Lineamiento de referencia.

Particularmente, los listados efectuados para su control y registro deben tener sustento en los métodos establecidos de forma institucional y, por regla general, la participación en el programa de servicio social, prácticas profesionales y becarios, deberá realizarse dentro de las instalaciones de la Auditoría Superior de la Federación; excepcionalmente, en caso de ser necesaria su participación fuera de dichas instalaciones, la Unidad o Auditoría a cargo asumirá la responsabilidad que ello conlleva, observando lo dispuesto en el Lineamiento correspondiente.

Criterio Orientador No. 003/2020. DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO: DETONANTE DE LA INVESTIGACIÓN Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN MATERIA DE INTEGRIDAD.

En aquellos casos en que la presunta víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o violencia de género, presente una denuncia, bastará la mera declaración formal para que el Comité de Integridad dé inicio a la investigación que corresponda y se adopten medidas preventivas, que permitan evitar la continuación de las conductas denunciadas.

Se entiende por medidas preventivas, todas aquellas acciones que se adoptan por la persona Titular de una Unidad Administrativa, Auditoría Especial, Auditoría Interna y de Evaluación de la Gestión, así como del Instituto de Capacitación y Desarrollo en Fiscalización Superior, para evitar que se siga cometiendo la conducta contraria a la Política de Integridad, sin que ello signifique tener por ciertos los presuntos hechos. Pueden consistir, de forma enunciativa más no limitativa en: garantía de confidencialidad de la persona denunciante o testigos; entrevista con la persona

denunciante o persona denunciada; reconfiguración temporal del grupo de trabajo; acompañamiento a la persona denunciada¹⁵.

Criterio Orientador No. 004/2020. ACOSO LABORAL, VIOLENCIA LABORAL Y CONFLICTOS EN LAS RELACIONES LABORALES. LA ACTUACIÓN EN MATERIA DE ÉTICA. SUS DIFERENCIAS.

Se considera que el **acoso laboral** es la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; ocurre sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso¹⁶.

Por su parte, la **violencia laboral** es la negativa ilegal para contratar a la persona, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; asimismo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones y la explotación¹⁷.

Tanto en los casos de acoso laboral y violencia laboral, en cualquiera de sus vertientes, la ASF promueve una política de **cero tolerancia**.

Es importante precisar que no constituyen ni acoso laboral, ni violencia laboral las exigencias, llamadas de atención para cumplir un trabajo determinado, siempre y cuando se presenten en el marco del respeto a la persona.

¹⁵ Definición tomada del Protocolo de Operación para Presentar, Recibir, Analizar, Revisar y Determinar los Casos de Denuncias por Incumplimiento a la Política de Integridad de la Auditoría Superior de la Federación.

¹⁶ Tesis 1a. CCLII/2014. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Sala.

¹⁷ Definición de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 11.

Por otra parte, se estima que los **conflictos en las relaciones laborales** consisten en cualquier situación que se presente entre las personas que trabajan en una misma área de la ASF, en la que se presenten problemas de comunicación, diferencias personales o dificultades en el establecimiento de objetivos y el cumplimiento de proyectos específicos; causando con ello, afectaciones al trabajo armónico y ambiente de trabajo.

La mayoría de los conflictos laborales son solucionables, por lo que, deben buscarse mecanismos que fomenten un ambiente laboral óptimo, en donde sea posible cumplir con los objetivos, misión y visión de la ASF. En este sentido, es indispensable que los superiores jerárquicos ejerzan un liderazgo positivo, en donde se incluya a todas las personas integrantes del equipo, se respeten las diferencias personales y éstas sean empleadas para conseguir el cumplimiento de resultados, en un ambiente laboral armónico.

Sin un liderazgo comprometido, los sistemas de integridad no pueden lograr el efecto deseado. Además, al dar un ejemplo personal, los líderes son un componente fundamental a la hora de establecer y reforzar una cultura de integridad en las organizaciones del sector público¹⁸; por tal motivo, se espera que las personas servidoras públicas que tienen a su cargo la dirección de un área administrativa y personal a su cargo, sean dirigentes públicos eficaces, capaces de dirigir a sus equipos, inspirar a su fuerza de trabajo y establecer una cultura organizacional que promueva la innovación, al tiempo que refuerce los valores del sector público, como altos estándares de integridad y ética.

¹⁸ Manual de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos sobre Integridad Pública, julio 2020.

Criterio Orientador No. 005/2020. CONFLICTOS E INCONFORMIDADES EN LAS RELACIONES LABORALES, ACTUACIÓN EN MARCO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

Los conflictos e inconformidades en las relaciones laborales son inevitables debido a la propia condición humana; sin embargo, se debe apelar a la razón, la libertad y la responsabilidad en el marco de la Política de Integridad. Consecuentemente, es indispensable que en cada área de la Auditoría Superior de la Federación se procure conservar un ambiente laboral sano en el que, en todo momento, prospere la integridad, respeto, igualdad y profesionalismo; lo cual requiere de la responsabilidad compartida entre cada una de las personas servidoras públicas.

Por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto por el Código de Ética de la ASF, y como parte de las medidas del esquema de trabajo, deben implementarse acciones que contribuyan a un ambiente laboral sano, donde prospere una cultura de integridad y se observe la Política de Integridad institucional; asimismo, se respete la expresión de inconformidades y propuestas que abonen a la consecución de los objetivos institucionales.

Criterio Orientador No. 006/2020. CONFLICTO DE INTERÉS: CÓMO IDENTIFICARLO.

De conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el conflicto de interés es *“la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.”* De lo que se desprende que, nos hallamos ante una situación de esta naturaleza cuando, la imparcialidad, objetividad e independencia de la persona servidora pública se ve influenciada por algún interés privado y ello es capaz de modificar su toma de decisiones o la forma en que se desempeña.

Por lo anterior, ante la presunción de un conflicto de interés, debe analizarse si el vínculo que tiene la persona servidora pública en cuestión se relaciona de forma

directa con las funciones que corresponden a su cargo y, adicionalmente, tiene la facultad para intervenir en dicho asunto, de ser así, efectivamente nos encontramos ante un conflicto de interés; el elemento determinante son las funciones.

No obstante, la existencia del conflicto de interés en sí mismo no implica una conducta indebida. Si al existir ese conflicto de interés la persona servidora pública interviene en dicho asunto, entonces se configura la falta administrativa “actuación bajo conflicto de interés”.

Sin embargo, ante la mera posibilidad de una afectación a la objetividad e imparcialidad, la persona servidora pública deberá analizar su situación y, de ser necesario, solicitar ser excusada de intervenir en el asunto¹⁹.

Criterio Orientador No. 007/2020. LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS COMO POSIBLES SUJETOS DE DENUNCIAS, INCLUIDAS LAS DENUNCIAS EN MATERIA DE INTEGRIDAD.

En virtud de la naturaleza de las funciones que desempeñan las personas servidoras públicas, éstas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva de su empleo, cargo o comisión, por lo que deben informar, explicar y justificar sus decisiones y acciones; lo que se refleja en su obligación de rendición de cuentas. Ello deriva en que, en todo momento las personas servidoras públicas se encuentran sujetas al escrutinio público, lo que las vuelve susceptibles de ser denunciadas; no obstante, ser sujetos de una denuncia no da lugar, en automático, a la acreditación de una falta o responsabilidad.

¹⁹ Para ello, deberán observarse las “Directrices para prevenir Conflicto de Interés en la ASF” y el “Protocolo de Operación para presentar, recibir, analizar, revisar y determinar los casos de denuncias por incumplimiento a la Política de Integridad”.

Criterio Orientador No. 008/2020. CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE SALUD, COMO PARTE DEL VALOR DE INTERÉS PÚBLICO.

El Código de Ética de la ASF define al valor de Interés Público como la actuación de las personas servidoras públicas buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad, por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

En los casos en que sea necesario brindar mayor protección a la salud pública, en el marco de una pandemia, enfermedades contagiosas o cualquier otra situación que ponga a la sociedad en grave peligro de salud, la institución tomará todas las medidas necesarias y pertinentes para salvaguardar la integridad y la salud de las personas servidoras públicas de la ASF. Por su parte las personas servidoras públicas deben informar a su superior jerárquico sobre los síntomas y/o enfermedades contagiosas que puedan poner en peligro de contagio la salud de los demás compañeros, atendiendo las indicaciones emitidas por las autoridades de salud competentes.

La omisión de lo señalado puede dar lugar a la presunción del incumplimiento al valor de Interés Público y, en consecuencia, el incumplimiento a la Política de Integridad institucional.

Criterio Orientador No. 009/2020. RECEPCIÓN DE DÁDIVAS, REGALOS Y HOSPITALIDAD.

Las personas servidoras públicas adscritas a la ASF, así como las personas morales o profesionales independientes, habilitadas por la Auditoría Superior de la Federación, al realizar auditorías o a consecuencia de estas, no pueden recibir regalos; invitaciones; donaciones; trato preferencial; vacaciones pagadas por entidades auditadas; invitaciones a desayunar, comer o cenar; invitaciones a eventos deportivos, de espectáculos, o culturales; cualquier beneficio incluyendo dinero o servicios; así como la aceptación de cualquier tipo de bienes y regalos.

Lo anterior incluye cualquier atención o trato personal que vaya más allá de lo estrictamente necesario para realizar las funciones que sean consecuencia natural de una auditoría que puedan abarcar reuniones de trabajo, acceso a documentación, entrevistas con personal, áreas de archivo, traslados, entre otros; debiendo guardar el trato cortés y profesional en el desempeño de sus funciones con el personal asignado para atender la auditoría por parte del sujeto auditado.

Las personas servidoras públicas adscritas a la ASF, así como las personas morales o profesionales independientes, habilitadas por esta; tienen un doble compromiso institucional de realizar un trabajo de interés público sujeto al escrutinio de la sociedad y que requiere que incorporen a su vida diaria los principios de Honradez, Lealtad, Objetividad, Integridad, así como el valor de Liderazgo del Código de Ética de la ASF; y actuando conforme al principio de Legalidad referido en la directriz 5 contenida en las Directrices para prevenir el Conflicto de Interés; así como un compromiso internacional de comportarse conforme a los estándares contenidos en el Código de Ética (ISSAI 130) emitido por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) en su sección 35.

Criterio Orientador No. 010/2020. LOS PRINCIPIOS DE IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD COMO GUÍA ANTE SITUACIONES DE RIESGO A LA INTEGRIDAD.

Atendiendo a los principios de imparcialidad y objetividad del Código de Ética de la ASF, que hacen referencia a la obligación de las personas servidoras públicas de actuar sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones, así como preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones; cada una de las personas servidoras públicas de la ASF deberá desempeñar sus funciones en apego estricto a dichos principios.

Por lo anterior, al realizar actividades susceptibles de implicar un riesgo a la objetividad e imparcialidad, como puede ser: **1)** la existencia de intereses políticos, **2)** auditorías al trabajo de familiares o personas cercanas, **3)** auditorías a entidades en las que se haya trabajado con anterioridad **4)** situaciones en que se interpongan intereses personales, **5)** circunstancias donde las relaciones con el personal de la entidad auditada puedan afectar la toma de decisiones **6)** supuestos en los que se ofrezcan regalos, invitaciones, donaciones o tratos preferenciales; la persona servidora pública se encuentra obligada a actuar siempre priorizando el interés público y desprendiéndose de sus intereses privados.

Para ello puede resultar necesario rechazar cualquier tipo de invitación, obsequio o trato preferencial e, incluso, solicitar no formar parte del procedimiento en que tiene relaciones o intereses privados²⁰, en caso de existir un posible conflicto de interés o cuando el riesgo a su objetividad e imparcialidad sea muy alto.

Criterio Orientador No. 011/2020. SE COMPROMETEN LOS PRINCIPIOS DE LA INTEGRIDAD EN CONVIVENCIA FUERA DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO, SE DEBE SER EN TODO MOMENTO UNA PERSONA ÉTICA.

Se compromete seriamente la política de integridad y específicamente los principios de objetividad e independencia cuando, el personal auditor se reúne con personal del ente auditado mientras se desarrolla una auditoría, con fines distintos al plano laboral, como pueden ser reuniones sociales o de convivencia y fuera de los espacios de trabajo, es importante actuar dentro de la ética y parecer una persona ética, ya que el actuar en un ambiente de confianza o de amistad con el ente auditado puede comprometer principios, valores y reglas de integridad establecidas y de observancia obligatoria.

²⁰ Para ello se deberá observar lo estipulado por las Directrices para prevenir Conflicto de Interés en la ASF.

Bibliografía

- Castillo González, Leonel. (2019). La prudencia: cualidad esencial para el buen juez. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- González Juliana. (1989). Ética y libertad. México: FCE-UNAM.
- Heywood, P. et al. (2017). Integrity and Integrity Management in Public Life. Inglaterra: The University of Birmingham. Recuperado de: https://research.birmingham.ac.uk/portal/files/42921002/D11_4_FINAL_combined.pdf
- Massini Correas, Carlos Ignacio. (1996). Ensayo de síntesis acerca de la distinción especulativo-práctico y su estructuración metodológica: Sapientia, volumen LI, 429-451.
- OCDE. (2017), Recomendación del Consejo de la OCDE sobre integridad pública. Francia: OCDE. Recuperado de: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0435>
- OCDE. (2005) Managing Conflict of Interest in the Public Sector a Toolkit. Francia: OCDE. Recuperado de: https://read.oecd-ilibrary.org/governance/managing-conflict-of-interest-in-the-public-sector_9789264018242-en#page9
- Organización de los Estados Americanos, Código de Ética de la Función Pública.
- Parlamento de Cataluña. (2016). La gestión de los conflictos de interés en el sector público de Cataluña. Barcelona: Parlamento de Cataluña. Recuperado de: <https://www.parlament.cat/document/cataleg/182556.pdf>
- Peña González, C. (1994). Sobre las relaciones entre ética y política: ¿de qué hablamos cuando hablamos de ética?: IUS ET VERITAS, 5(9), 205-209. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15467>, pp.205
- Platas Pacheco, María del Carmen. (2006). Exigencias de la Ética Judicial: Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Núm. 21, 199-200. Recuperado de: <https://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/21/21-10.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (2015) Guía para la Gestión de Riesgo de Corrupción, Colombia: Presidencia de la República.

Rodríguez Alba, Jaime. (2017). Formando en competencias éticas a los servidores públicos: Revista de Administración Pública, No. 144. México: Instituto Nacional de Administración Pública, 105-124.

Stalker Germán, Moreno y María Estela, Domenella. (2020). Ética Pública y Compliance. ¿Cómo se gestiona con ética, transparencia e integridad en el siglo XXI, en: Biblioteca Virtual TOP, Curso Virtual MOOC, ¿Introducción a la Gestión Pública en Latinoamérica?

ANEXO 1

| Tabla para la identificación de riesgos y obstáculos a la Política de Integridad | | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|--|
| Riesgo personal | Riesgo laboral | Obstáculo | Principio o valor que pudiera ser transgredido | Regla de integridad que pudiera ser incumplida | Criterio rector y conducta relacionada que pudiera ser incumplida | Posibles consecuencias y/o afectación a la ASF o sus integrantes |
| a. Vivir más allá de los propios medios. b. Dificultades financieras. c. Problemas familiares. d. Actitud inescrupulosa. e. Irritabilidad, suspicacia o actitud defensiva. f. Problemas de adicción. g. Presión excesiva de la propia organización. h. Problemas legales anteriores. i. Quejas sobre falta de autoridad. j. Presión excesiva de la familia o de colegas por ser exitoso. k. Inestabilidad ante circunstancias de la vida. | a. Relación inusualmente cercana con proveedores o personal del ente auditado. b. Control excesivo o falta de voluntad para compartir responsabilidades. c. Problemas relacionados con empleos anteriores. d. Quejas sobre paga inadecuada. e. Negarse a tomar vacaciones. | a) Miedo b) Ignorancia c) Pasión, impulsos d) Violencia e) Desajustes psíquicos | | | | |
| Otros | Otros | Otros | | | | |

ANEXO 2

PROCESO DE ORIENTACIÓN



