

# Guía para la elaboración del diagnóstico que delimita las conductas que, en situaciones específicas, deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones

Artículo 48 de la Ley Federal de Responsabilidades  
Administrativas de los Servidores Públicos  
Mayo, 2016

La presente guía es un marco de referencia para orientar a los CEPCI en el cumplimiento de las funciones previstas en el *Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés* y fue emitida por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, con fundamento en las fracciones II y XV del artículo 17 bis del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública y observando lo dispuesto el numeral Séptimo del Acuerdo, el cual establece que la Secretaría de la Función Pública a través de la Unidad, interpretará para efectos administrativos el Acuerdo referido y resolverá los casos que éste no prevea.

## Contenido

Glosario.....	3
Objetivo .....	4
Guía para la elaboración del diagnóstico que delimita las conductas que, en situaciones específicas, deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.....	5
De la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.....	6
De la vinculación con el Acuerdo .....	8
Correlación de ambos instrumentos normativos .....	8
¿Por qué resulta necesaria la elaboración del diagnóstico? .....	10
Directrices generales para la implementación del diagnóstico .....	10
¿Puedo tomar otros diagnósticos para dar cumplimiento a la obligación? .....	12
Consideraciones finales .....	13
Datos de contacto .....	13

## Glosario

Para los efectos de la presente guía, se entenderá por:

<b>Acuerdo</b>	Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
<b>CEPCI</b>	El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Federal de que se trate.
<b>Código de Conducta</b>	El instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad mismo que fue desarrollado y propuesto por el Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, para orientar y dar certeza plena a sus servidores públicos sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano, de forma que prevengan conflictos de interés, y delimiten su actuación en situaciones específicas que puedan presentarse y que involucren riesgos de posibles actos corrupción.
<b>Código de Ética</b>	El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal emitido por la Secretaría de la Función Pública en los términos establecidos en el Acuerdo, mismo que refiere los cinco principios constitucionales establecidos en la fracción III del artículo 109 constitucional, y los 11 valores que todo servidor público de la APF debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.
<b>Dependencias</b>	Las Secretarías de Estado y sus órganos administrativos desconcentrados, los Órganos Reguladores Coordinados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República y la Procuraduría General de la República.
<b>Entidades</b>	Las consideradas como entidades paraestatales en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

## Reglas de integridad

Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública señaladas en el Acuerdo, mismas que amplían, profundizan y esclarecen el contenido del Código de Ética de los servidores públicos, a fin de que los mismos dispongan de una guía para afrontar los nuevos retos en materia de combate a la corrupción.

## UEEPCI

Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

## Objetivo

La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI) en su carácter de vínculo entre la Secretaría de la Función Pública (SFP) y cada Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), y con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP), establecerá, mediante la presente guía, los criterios a seguir por las dependencias y entidades en lo relativo al diagnóstico a que se hace referencia en el citado precepto.

Por tal razón y a fin de facilitar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los CEPCI, es que la UEEPCI tienen a bien establecer las opciones que podrán tomar en consideración los CEPCI a fin de dar cabal cumplimiento a lo previsto en el punto sexto, sexto apartado, inciso d, fracción iv, en lo relativo a las *Funciones, del Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés* (el Acuerdo).

Lo anterior con el propósito de que las dependencias y entidades tengan certeza y claridad sobre la totalidad de las acciones a realizar en el marco de los requisitos a considerar en la elaboración de su respectivo Código de Conducta.

Es importante resaltar que, en la elaboración de la presente guía, la UEEPCI consideró lo previsto en el cuerpo del Acuerdo a que se hace mención en párrafos precedentes.

## Guía para la elaboración del diagnóstico que delimita las conductas que, en situaciones específicas, deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones

El Código de Ética, las Reglas de Integridad y los Lineamientos generales previstos en el Acuerdo, regirán la conducta de los servidores públicos al servicio de la Administración Pública Federal.

En tal sentido y, en atención a lo previsto en el artículo Segundo del Acuerdo, las dependencias y entidades deberán informar a la Secretaría de la Función Pública, los términos en los que elaboraron o consideraron determinado diagnóstico, a fin de establecer acciones específicas para delimitar las conductas que, en situaciones específicas, deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, así como los resultados obtenidos de las acciones implementadas; todo ello, mediante el envío de su Código de Conducta y de su Informe Anual de Actividades, debidamente aprobados por su CEPCI, a la UEEPCI.

Lo anterior, a fin de dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 48 a 51 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP).

Ahora bien, a fin de facilitar el entendimiento de los preceptos jurídicos involucrados en el tema del diagnóstico, es importante resaltar que, de conformidad con lo previsto en el punto sexto, sexto apartado, en lo relativo a “... **las funciones**”, en específico en el inciso d, fracción IV, del Acuerdo, el Comité deberá considerar en la elaboración del Código de Conducta, entre otros elementos, lo siguiente:

i. ...

ii. ...

iii. ....

*iv. Introducción, en la que se destaquen aquellos valores que resulten indispensables observar en la dependencia o entidad, por estar directamente vinculados con situaciones específicas que se presentan o pueden presentarse a los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones, considerando el **resultado del diagnóstico que en la dependencia o entidad se haya integrado conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos**;*

...”

En el marco de dicha obligación, la UEEPCI emite los criterios mínimos que regularán lo relativo al diagnóstico que deberán realizar las dependencias y entidades a fin de delimitar las conductas que, en situaciones específicas, deberán observar los servidores públicos en

el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a fin de asegurar el cabal cumplimiento de los principios y obligaciones que la ley impone a los servidores públicos.

Con la finalidad de hacer una interpretación clara de los preceptos normativos involucrados, se comenzará por analizar los artículos relativos a la LFRASP, posteriormente se abordarán lo concerniente al Acuerdo y finalmente se procederá a la vinculación entre ambos instrumentos normativos marco de la obligación que se refiere.

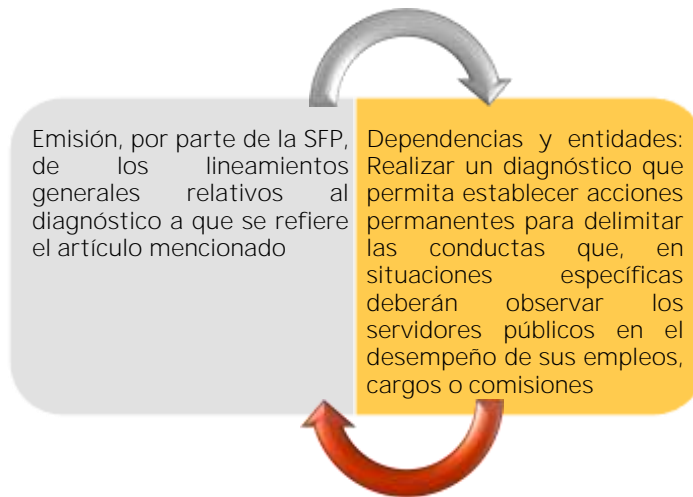
### De la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos

Así, el Título Cuarto, Capítulo Único, en lo relativo a “... las acciones preventivas para **garantizar el adecuado ejercicio del servicio público**”, en específico en el artículo 48 de la LFRASP, establece lo siguiente:

*“ARTICULO 48.- Para asegurar el cabal cumplimiento de los principios y obligaciones que la Ley impone a los servidores públicos, será responsabilidad de las dependencias y entidades, considerando las funciones que a cada una de ellas les corresponden y previo diagnóstico que al efecto realicen, establecer acciones permanentes para delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar éstos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dicho diagnóstico deberá actualizarse conforme a los resultados que arroje la evaluación a que se refiere el artículo 50 de la Ley.*

*En el establecimiento de las acciones referidas las dependencias y entidades deberán atender los lineamientos generales **que emita la Secretaría.**”*

De la anterior transcripción se desprenden dos obligaciones:



Todo lo anterior teniendo como fin, asegurar el cabal cumplimiento de los principios y obligaciones que la ley impone a los servidores públicos.

De igual forma se precisa que dicho diagnóstico deberá actualizarse conforme a los resultados que arroje la evaluación a que se refiere el artículo 50 de la LFRASP.

Así, el artículo 50 de la LFRASP prevé:

*“ARTICULO 50.- Las dependencias y entidades deberán evaluar anualmente el resultado de las acciones específicas que hayan establecido conforme a este Capítulo, y realizar, en su caso, las modificaciones que resulten procedentes, informando de ello a la Secretaría en los términos que ésta establezca.”*

De lo transcrito podemos concluir que las dependencias y entidades deberán **evaluar anualmente** el resultado de las acciones establecidas al amparo del artículo 48 de la LFRASP y realizar, en caso de ser necesario, las modificaciones a las acciones específicas encaminadas a asegurar el cabal cumplimiento de los principios y obligaciones que la ley impone a los servidores públicos, en este caso, en materia del Código de Ética y, por extensión, del de Conducta –derivado de lo resaltado en el artículo citado, relativo a “conforme a este capítulo” y en vinculación con lo previsto en el artículo 49 del mismo ordenamiento legal<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> **ARTICULO 49.-** La Secretaría, con sujeción a lo previsto en el artículo 48 de la Ley, emitirá un Código de Ética que contendrá reglas claras para que, en la actuación de los servidores públicos, impere invariablemente una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones específicas que se les presenten, propiciando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad. El Código de Ética a que se refiere el párrafo anterior, deberá hacerse del conocimiento de los servidores públicos de la dependencia o entidad de que se trate.

Esta UEEPCI considera que se da cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 50 de la multicitada ley, a través de la presentación del Informe Anual de Actividades que deberán presentar, de manera periódica, los CEPCI de cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal (APF).

Las características que deberá contener dicho Informe Anual de Actividades se prevén en el punto sexto, sexto apartado, en lo relativo a “... las funciones”, en específico, en el inciso o, del Acuerdo.

Ahora bien, es importante resaltar que el artículo 51 de la ley que se menciona prevé lo siguiente:

*“ARTICULO 51.- Las dependencias y entidades deberán promover la participación de los sectores social y privado, así como en su caso, de los gobiernos estatales y municipales correspondientes, en la elaboración del diagnóstico a que se refiere el artículo 48 de la Ley, así como en la evaluación de las acciones que las mismas determinen, a efecto de garantizar la prevención de conductas indebidas de los servidores públicos.”*

De lo transcrito se desprende la obligación de las dependencias y entidades de promover la participación de los sectores social y privado y de los gobiernos estatales y municipales, de ser el caso, en la elaboración del diagnóstico y en la evaluación de las acciones.

## Del Acuerdo

Manifestado lo anterior, procederemos a enmarcar la obligación de generar un diagnóstico por parte de las dependencias y entidades, en el proceso de elaboración del Código de Conducta propio de cada CEPCI de la APF.

Al respecto el punto sexto, sexto apartado, en lo relativo a “... las funciones”, en específico en el inciso d, fracción IV, del Acuerdo, se prevé, como uno de los elementos constitutivos del Código de Conducta, una Introducción en donde se destaquen aquellos valores que resulten indispensables observar en la dependencia o entidad, por estar directamente vinculados con situaciones específicas que se presentan o pueden presentarse a los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones, considerando **el resultado del diagnóstico que en la dependencia o entidad se haya integrado conforme a lo previsto en el artículo 48 de la LFRASP.**

## Correlación de ambos instrumentos normativos

A propuesta del CEPCI, el Titular de cada dependencia y entidad de la APF está obligado a emitir un Código de Conducta, mismo que, armonizado con el Código de Ética y las Reglas



de Integridad, constituirá el marco rector de la conducta que deberán observar los servidores públicos de la APF en el ejercicio de sus empleos, cargos o comisiones.

Ahora bien, de conformidad con el Acuerdo, es potestad de cada dependencia y entidad el identificar los principios específicos que les resultan fundamentales por estar directamente vinculados con situaciones específicas que se presentan o pudieran presentarse a los servidores públicos en el ejercicio cotidiano de sus actividades.

De igual manera y con fundamento en la LFRASP, es obligación de las dependencias y entidades, asegurar el cabal cumplimiento de los principios y obligaciones que la ley le impone a los servidores públicos. A fin de lograrlo, cada dependencia o entidad deberá realizar, considerando las funciones que les corresponden, un diagnóstico que permita determinar las acciones permanentes que delimiten las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

En consecuencia, con el propósito de alcanzar el objetivo central del Código de Conducta que es, el de orientar y dar certeza plena a los servidores públicos de cada dependencia y entidad sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano, el CEPCI propio de cada dependencia o entidad deberá realizar el diagnóstico que prevé el artículo 48 de la LFRASP, a fin de dar cumplimiento a uno de los elementos indispensables a considerar en la elaboración del citado instrumento rector.

A manera ilustrativa, se presenta el siguiente esquema que pretende glosar lo relativo a ambas normatividades dentro de un marco de fechas tentativas:



## ¿Por qué resulta necesaria la elaboración del diagnóstico?

Las dependencias o entidades deberán realizar este diagnóstico a fin de identificar áreas sensibles, de alto riesgo o de alta propensión a la corrupción. Podrán iniciar realizando diagnósticos en las áreas a las que se dirigen las reglas de integridad como:



La importancia del diagnóstico a que hace referencia la LFRASP radica en que permite, a las entidades y dependencias, alcanzar los siguientes objetivos:



## Directrices generales para la implementación del diagnóstico

En caso de que la dependencia o entidad decida realizar su propio diagnóstico deberá enfocarse a recoger y analizar datos específicos a fin de delimitar las conductas que, en situaciones específicas, deberán observar los servidores públicos adscritos a áreas de riesgo o susceptibles de corrupción, dentro de la dependencia o entidad.

Tal acción supone que, en primera instancia, el CEPCI se avoque en la identificación de áreas y funciones específicas realizadas por sus servidores públicos y que, bajo determinadas circunstancias, pudieran representar un área de riesgo para la dependencia o entidad.

A fin de lograr lo anterior, se sugiere que el CEPCI aplique un instrumento encaminado a captar información sobre conductas o actuaciones de sus servidores públicos que, en su caso, pudieran actualizar un área de riesgo para la dependencia o entidad, de no establecerse las delimitaciones conducentes en su Código de Conducta.

Es decir, los CEPCI deberán delimitar las conductas de riesgo a partir de la información que obtengan por medio de instrumentos de recopilación de información como cuestionarios, entrevistas, consultas, grupos de enfoques, etc.

El análisis que los miembros del CEPCI hagan de dicha información, se traducirá en el diagnóstico previsto por el artículo 48 de la LFRASP, que conllevará a la toma de decisiones encaminadas a cerrar puertas a la actualización de conductas indebidas por parte de los servidores públicos.

El alcance y precisión del instrumento que se elija, así como la selección de las personas a quienes se le aplique, o bien, la realización de entrevistas directas a servidores públicos que, **por el grado de conocimiento del organismo puedan considerarse como “informantes clave”, dependerá**, en mayor medida, de la capacidad del propio CEPCI para su instrumentación. En muchos casos puede ser útil emplear o modificar algún instrumento que ya se haya probado o aplicado dentro de la propia institución.

Cualquiera que sea el instrumento o método por el que opte el CEPCI, se recomienda enfáticamente despojarlo de una perspectiva de evaluación al desempeño de los servidores públicos que conforman al Comité, y, en general, de los servidores públicos que laboran en el organismo.

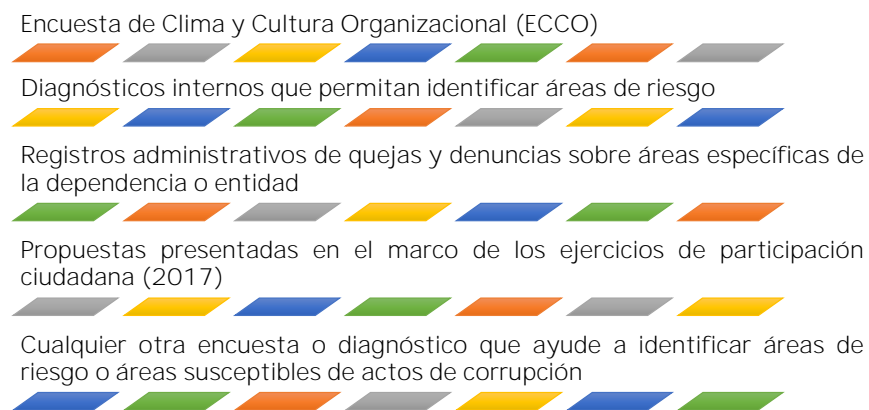
En caso de que se elija aplicar un cuestionario a servidores públicos del organismo, se sugiere:

- Que éste alcance a personal de diversos niveles jerárquicos, de distintas antigüedades, de ambos sexos y de diversas edades.

- Contar con información de beneficiarios, usuarios o proveedores, entre otros, sería útil para obtener una perspectiva de las áreas de riesgo percibidas desde el exterior del propio organismo.
- Analizar, en el CEPCI, el contenido de las preguntas a fin de asegurarse que van dirigidas a obtener los insumos necesarios o la información que se requiere captar.
- Hacer una batería de preguntas que cubran aspectos negativos (debilidades) y positivos (fortalezas), de las distintas áreas de la dependencia o entidad. En su caso, también sobre áreas de oportunidad en el comportamiento diario de los servidores públicos que integran a la dependencia o entidad.

### ¿Puedo tomar otros diagnósticos para dar cumplimiento a la obligación?

En caso de que la dependencia o entidad, derivado de situaciones particulares como estructura orgánica y cargas de trabajo, no pueda realizar el diagnóstico, podrá tomar como base:



En caso de que se utilice alguna de dichas alternativas, la UEPCI solicita a los CEPCI que, al momento de enviar el Código de Conducta y su Informe Anual de Actividades, informen a la SFP sobre qué diagnóstico emplearon para la elaboración del Código de Conducta y, en su caso, si realizaron alguna actualización derivado de algún punto identificado en los resultados de la evaluación de las acciones implementadas.

## Consideraciones finales

La información manifestada en la presente guía responde a lo previsto en el cuerpo del Acuerdo y su intención es aportar elementos que orienten el cumplimiento a lo previsto en el cuerpo del mismo. Concretamente, esclarece lo relativo al diagnóstico previsto en el artículo 48 de la LFRASP así como las alternativas de cumplimiento.

## Datos de contacto

### **BENJAMÍN G. HILL MAYORAL**

Titular de la Unidad Especializada en Ética y  
Prevención de Conflictos de Interés  
Teléfono: (55) 2000-3000 Ext. 1002  
[bhill@funcionpublica.gob.mx](mailto:bhill@funcionpublica.gob.mx)

### **DANILA PERALTA PERKINS**

Directora General Adjunta de Planeación y Diseño,  
Implementación y Evaluación de Políticas de Ética,  
Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés  
Teléfono: (55) 2000-3000 Ext. 1058  
[dperalta@funcionpublica.gob.mx](mailto:dperalta@funcionpublica.gob.mx)

Para asesorías en temas específicos de la guía, por favor contacte a los siguientes servidores públicos:

### **ELISA SUÁREZ BELLIDO**

Directora de Planeación y Diseño de Políticas de Ética,  
Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés  
Teléfono: (55) 2000-3000 Ext. 1066  
[esuarez@funcionpublica.gob.mx](mailto:esuarez@funcionpublica.gob.mx)

### **ROBERTO PÉREZ PAREDES**

Subdirector de Planeación y Diseño de Políticas de Ética,  
Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés  
Teléfono: (55) 2000-3000 Ext. 1108  
[rperezp@funcionpublica.gob.mx](mailto:rperezp@funcionpublica.gob.mx)