UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas

"Importancia y trascendencia de contar con un comité de ética y prevención de conflictos de intereses para propiciar la integridad de los servidores públicos en la Secretaría de Salud y Bienestar Social del estado de Colima"

TESIS

Que para obtener el título de:

LICENCIADA EN CONTADURIA

Presenta:

Norma Virginia Quesada Rodríguez

Asesora:

Dra. Hilda Rodales Trujillo

Morelia, Michoacán. Marzo 2018

Índice

Dedicatorias 3
Resumen. 4
Abstract 5
1. Introducción 6
2. Antecedentes 8
3. Objetivos 13
Específicos: 13
4. Marco teórico de la ética dentro del servicio público. 14
4.1 Definición de Ética 14
4.2 Valores 16
4.3 Principios 20
4.4 El Servidor Público y la Ética 23
4.5 El Código de Ética en el Marco de la Administración Pública Estatal. 26
4.6 El Código de Conducta para las Servidoras y Servidores Públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social y Organismo Público Descentralizado Servicios de Salud del Estado de Estado de Colima. 29
5. Aspectos Fundamentales del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses. 58
5.1 Integración 58
5.1.1. Elección del Comité 60
5.1.2 Funciones del Comité 63
5.2 Funcionamiento del Comité 68
5.3 Tendencias 74
5.4 Gestión de Imagen y Percepción 76
5.5 Quejas y denuncias de actos antiéticos. 79
5.6 Normatividad 87
6. Desarrollo 88
6.1 Causas de incumplimiento al Código de Ética de la Secretaría. 88
6.2 Ética Pública frente a corrupción 89
6.3 Necesidad de fortalecer la Ética en la Secretaría de Salud del Estado de Colima. 91
6.4 El Comité de Ética como garante del cumplimiento del Código de Ética. 93
7. Resultados 94
8. Conclusiones 95
Bibliografía 97

Dedicatorias

A mi asesora de tesis, Dra. Hilda Rodales Trujillo, quién con su paciencia, tiempo y buena disposición hizo más accesible lo complicado, Gracias infinitas Doctora por transmitirme sus conocimientos y brindarme su comprensión en mi actualización escolar.

Javier, tu paciencia, amor y apoyo incondicional, refrendan mi amor por ti. Gracias Gordito, por darme ejemplo de voluntad y perseverancia especialmente en estos últimos meses.

Hijos queridos; Nora María, Mariana y Javier, ustedes son mi principal motivación para lograr lo que soy. No posterguen nada i

Papi un beso hasta el cielo.
Te lo debía Ticuchas.
Trabajaste muy duro por mí.

Mami, tu valentía y entereza las llevo en mí. Siempre disculpando mi ausencia y animándome con tu cariño.

Alma y Gregorio, excelentes representantes y gestores; Gracias hermanosi Sin su valiosísima ayuda, gestiones, vinculación y tiempo empleado no lo hubiera logradoi

Dinito, sobrina queridísima; tu compromiso y disciplina, me inspiraron en las largas horas de trabajo e investigación.

A mis amigas y compañeras universitarias, Lupita, Nancy y Maca por todo su entusiasmo, preocupación y solidaridad. Sí se pudo i

A la Dra. Virginia Hernández Silva Directora de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana, por la oportunidad que me brindó para la terminación de esta etapa de mi vida.

Mi agradecimiento total a la Dra. Angélica Zamudio de la Cruz, Secretaría Académica de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, por su tiempo, impulso y resolución aplicadas a mi caso;

su apoyo fue fundamental para hacer posible este trabajo.

Resumen.

El propósito de esta Tesis es analizar y demostrar la importancia y trascendencia de contar con un Comité de Ética y de prevención de Conflictos de Intereses, como medio para propiciar la integridad de los Servidores Públicos en la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima.

Primero, se parte de la necesidad de mejorar la operación de las instituciones públicas, mediante el acompañamiento de principios y valores éticos, como una exigencia social; y la promulgación de nuevos ordenamientos legales que establecen a los Códigos de Ética como mecanismos para la prevención, corrección e investigación de responsabilidades administrativas.

La segunda parte refiere el marco teórico, definiciones de la ética, conceptualización e identificación de los principios y valores, la ética pública, la articulación entre el Código de Ética y la Administración Pública, y la concepción de un Código de Conducta que oriente específicamente el comportamiento de los servidores públicos adscritos a la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima.

Los aspectos fundamentales de los Comités de Ética (tercera parte) se refieren a los lineamientos Generales para su integración, funcionamiento y atención de quejas.
La cuarta parte, investiga las causas que originan el incumplimiento del Código de Ética, reflexiones sobre la ética pública frente a la corrupción, la necesidad de fortalecer las instituciones públicas y la utilidad de los Comités de ética para transformar la gestión pública.

Y por último los resultados de este enfoque y las conclusiones finales.

Palabras clave: Código de Ética, Servidor público, integridad, Corrupción, Principios, Valores, Comité de Ética.

Abstract

The purpose of this thesis is to analyze and demonstrate the importance and transcendence of having a committee of Ethics and Prevention of conflicts of interest, as a means to promote the integrity of the public servants in the Ministry of Health and Social Welfare of the State of Colima.

First, it starts with the need to improve the operation of public institutions, by accompanying ethical principles and values, as a social requirement and the promulgation of new legal systems that establish the Codes of Ethics as mechanisms for the prevention, correction and investigation of administrative responsibilities.

The second part refers to the theoretical framework, definitions of ethics, conceptualization and identification of principles and values, public ethics, articulation between the Code of Ethics and the Public Administration, and the conception of a code of conduct that specifically orients the behavior of the public servants attached to the Ministry of Health and Social Welfare of the state of Colima.

The fundamental aspects of the Ethics Committees (third part) refer to the general guidelines for their integration, operation and attention to complaints.

Part four investigates the causes of non-compliance with the Code of Ethics, reflections on public ethics against corruption, the need to strengthen public institutions and the usefulness of ethics committees to transform public management.

And finally, the results of this approach and the final conclusions are presented.

Key words: Code of Ethics, public servant, integrity, corruption, principles, values, ethics committee.

1. Introducción

La presente investigación se refiere a la Importancia y trascendencia de contar con un Comité de Ética y Prevención de conflictos de intereses para propiciar la integridad de los Servidores públicos en la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, cuyo propósito fundamental es mejorar la operación de esta dependencia pública, mediante el acompañamiento de principios y valores éticos.

Las instituciones públicas son percibidas por la ciudadanía como ineptas e incompetentes por lo que se ha producido una gran pérdida de confianza.

Los seres humanos orientamos nuestra conducta de acuerdo a valores; los servidores públicos, concibiendo por estos, a quienes ocupan un cargo público y prestan sus servicios en las instituciones públicas, han de salvaguardar un comportamiento íntegro al desempeñar un puesto.

De tal forma que al anteponer en el ejercicio de sus funciones principios y valores superiores, contribuyen a eficientar operativamente todos los aspectos en los servicios que prestan.

El apropiado funcionamiento dentro de la institución se ve reflejado en resultados mejores que derivan en mayor confianza y satisfacción de los ciudadanos.

Para valorar la integridad de los servidores públicos es imprescindible la presencia de la ética, por ser una disciplina de la filosofía que enseña los valores que se requieren para obtener una conducta apropiada.

Cuando la ética se aplica al ambiente público se denomina "ética pública".

Es imperioso fomentar en los servidores públicos valores éticos para generar administraciones públicas más eficientes, responsables, justas y con mayor espíritu de servicio; Si el servidor público no tiene presente los valores, las malas conductas aparecen.

Una buena Secretaría de Salud, necesita contar con servidores públicos buenos. Al dar un buen servicio o hacer sus funciones apropiadamente, ya se cumple con las pautas éticas establecidas, empero, no es tan sencillo como parece, como lo indican las excesivas conductas incorrectas practicadas continuamente, y que peor aún, tienden a aumentar. La causa principal es la ignorancia de los servidores públicos en aspectos éticos.

Es innegable el impacto positivo de la ética cuando acompaña otras técnicas como la rendición de cuentas, la calidad, el control interno, etc.

El problema primordial de esta investigación radica en valorar la importancia de las funciones del Comité de Ética. No solo se necesita crear una cultura de ética pública con principios que orienten la actuación de los servidores públicos hacia la legalidad, lealtad, honradez, eficiencia e imparcialidad y los concientice sobre anteponer los valores en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones, sino que se requiere de un órgano que vigile el cumplimiento del Código de Ética, que proporciona seguimiento a los asuntos e instituye sanciones sobre los incumplimientos al Código.

La presencia del Comité de Ética dentro de la Secretaría, contribuye a fortalecer la imagen ética al interior de la misma, y a expresar sentido de objetividad y transparencia.

2. Antecedentes

El **27 de mayo de 2015** se publicó la reforma constitucional que creó el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA). Gracias a la suma de esfuerzos con la sociedad civil, sector privado y legisladores.

Con esta reforma se abre la puerta para comenzar a detener ese fenómeno complejo y delicado que ha afectado profundamente la vida nacional y que ha destruido y descompuesto a la sociedad mexicana hasta alcanzar un nivel que representa un peligro en la seguridad nacional.

Como asegura, Fernandez, M. (febrero de 2015). investigador de México Evalúa y profesor investigador del Tecnológico de Monterrey**,** muchos de los puntos en la reforma "recogen el esfuerzo de la sociedad civil" y aun sabiendo que hay mucho por hacer, lo aprobado es un "avance sustantivo"**,** "cada vez hay una sociedad más informada**,** técnicamente más capaz, con valentía de llamar a cuentas a los servidores públicos. De tener diálogos de adultos informados, sin descalificaciones ideológicas sino con argumentos técnicos".

Derivado de la promulgación el pasado 18 de julio de 2016 de las cuatro nuevas leyes que regulan El Sistema Nacional Anticorrupción de México, dentro de un inédito marco legal, como instancia de coordinación entre autoridades de todos los niveles de gobierno, para prevenir, y castigar los actos de corrupción a través de la creación de instituciones más fuertes y autónomas.

Los nuevos ordenamientos legales son los siguientes:

- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, la cual tiene por objeto establecer las bases de coordinación del SNA, a nivel federal y local, así como las características del Sistema Nacional de Fiscalización y de la Plataforma Digital Nacional.

- Ley General de Responsabilidades Administrativas, misma que tiene por objeto detallar las responsabilidades administrativas y la obligación de los servidores públicos de presentar declaraciones patrimoniales, de conflicto de intereses y fiscal.

- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, cuyo objetivo principal es fortalecer a la Auditoría Superior de la Federación para el combate de la corrupción.

- Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, una de las principales reformas es que se crea el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como un órgano jurisdiccional con autonomía para emitir sus fallos y con jurisdicción plena.

También se reformaron los siguientes ordenamientos legales que tienen relación con la prevención y combate a la corrupción:

- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, cuya reforma crea la Fiscalía Especializada de Combate a la Corrupción, como un órgano autónomo para investigar y perseguir actos de corrupción.

- Código Penal Federal, que en términos generales la reforma establece las sanciones que serán acreditables a quienes cometan actos de corrupción: servidores públicos y particulares.

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, las reformas aplicables a esta ley consisten en fortalecer a la Secretaría de la Función Pública para la prevención y combate de la corrupción.

En el marco del Sistema Nacional Anticorrupción de México, La nueva Ley General de Responsabilidades Administrativas, de Diputados, C. (2016). representa un componente fundamental para mejorar la confianza de la ciudadanía en las instituciones, partiendo de la legalidad.

Esta legislación demanda de forma expresa de las servidoras y servidores públicos principios de honradez, eficiencia, imparcialidad, legalidad y lealtad y normas para su aplicación, los cuales se citan en el Artículo 2.

Son objeto de la presente Ley:

I. Establecer los principios y obligaciones que rigen la actuación de los Servidores Públicos;

II. Establecer las Faltas administrativas graves y no graves de los Servidores Públicos, las sanciones aplicables a las mismas, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes para tal efecto;

III. Establecer las sanciones por la comisión de Faltas de particulares, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes para tal efecto;

IV. Determinar los mecanismos para la prevención, corrección e investigación de responsabilidades administrativas.

Los Códigos de Ética forman parte de los diversos mecanismos que buscan prevenir faltas administrativas, hechos de corrupción, guiar el comportamiento, adquirir de los servidores públicos un compromiso individual voluntario de cumplir pautas de conducta adecuadas, y prevenir conflictos de interés.

Actualmente son 23 las entidades federativas que han elaborado Códigos de Ética dirigidos a sus servidores públicos, con lo cual reconocen la importancia de promover la cultura de la legalidad en el ejercicio de la función pública en todos los órdenes de gobierno.

En el preámbulo del *Acuerdo por el que se expiden el Código de Ética, las Reglas de Integridad y los Lineamientos Generales para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Colima* se exponen los motivos para la emisión del Código de Ética de los Servidores Públicos, los cuales se transcriben a continuación:

> La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 109, fracción III, (D.O.F., 2015) estatuye que 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.
>
> El artículo 107 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, establece que los recursos económicos de los que disponga el Estado, los Ayuntamientos y los Organismos Públicos estatales y municipales, así como las entidades privadas que reciban fondos públicos, se administrarán con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.
>
> En el Plan Estatal de Desarrollo en el Eje Transversal I "Colima con un gobierno moderno, efectivo y transparente"; el Gobernador del Estado propuso diversas líneas de acción dentro de las cuales contempla "actualizar y promover el Código de Ética y Conducta de los servidores públicos", ello con el objeto de posicionar a Colima como uno de los cinco estados con menor percepción de corrupción en el país. de Colima, G. D. E. (2016).

El Estado de Colima, como integrante de la Región Centro – Occidente de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación, al igual que los estados de Aguascalientes, Jalisco, Guanajuato, Nayarit, Yucatán y Zacatecas han trabajado entre otras líneas de acción, en la elaboración de un Código de Ética para los servidores públicos de la administración pública; las Reglas de Integridad para el ejercicio de su función y los Lineamientos Generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a través de los Comités de Ética y de Prevención de conflictos de interés; con lo que se amplía y profundiza el Código de Ética a fin de que sea acorde con los nuevos retos en materia de combate a la corrupción.

Las Reglas de Integridad que se incluyen en el Acuerdo citado, deben regir la conducta de los Servidores Públicos al servicio de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y establecen guías para identificar acciones que vulneren lo previsto en ellas por lo cual deben ser de conocimiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Respecto a los Lineamientos Generales su propósito es constituir las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

No es suficiente tener principios y valores en la Secretaría, se requiere un órgano que vigile el cumplimiento del Código de Ética y así mismo, que propicie la integridad de los servidores públicos e implemente acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, además de establecer y aplicar las sanciones correspondientes a las conductas que se incumplen en dicho código. El Comité de Ética se crea para atender esta necesidad.

3. Objetivos

General

Analizar la importancia y trascendencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, para propiciar la integridad de sus servidores públicos.

Específicos:

- Mostrar la importancia de evaluar las controversias, conflictos y faltas incurridas por incumplimiento al Código de Ética y Código de Conducta de la Secretaría de Salud y Bienestar Social, que se reciben y atienden en el Comité de Ética.

- Determinar la trascendencia de contar con un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, para establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Ética que representen un impacto negativo significativo para la dependencia.

4. Marco teórico de la ética dentro del servicio público.

Para comprender mejor el concepto de Ética pública, es conveniente ir de lo general a lo particular. Desde su definición como disciplina, para es decir, su definición, su objeto de estudio, sus diferencias o similitudes con respecto a lo moral o su relevancia en la vida del ser humano. Mediante el conocimiento de éstos elementos se podrá entender finalmente el concepto de ética pública.

Se proporcionan a continuación algunas definiciones:

4.1 Definición de Ética

La ética es la disciplina del conocimiento que estudia las actitudes, hábitos y costumbres del ser humano. Estudia y explica el porqué de la conducta humana y propone formas deseables para actuar. "La ética es la morada o lugar donde se habita, es el refugio de toda persona, la fortaleza inexpugnable del ser humano. Es suelo firme para caminar sobre la vida. La ética es una lámpara que ilumina al hombre en su vida" afirma Fereira, E. (2006).

Etimológicamente, el concepto de "ethiké-ética" deriva de la palabra griega ethos, que significa "costumbre" o "hábito"

Definiciones de Ética de diversos autores:

- Kant, I. (1788). afirma "La ética debe ser universal y, por tanto, vacía de contenido empírico, pues de la experiencia no se puede extraer conocimiento universal". Luego señala, además, "Ser a priori, es decir, anterior a la experiencia y autónoma, esto es, que la ley le viene dada desde dentro del propio individuo y no desde fuera. Los imperativos de esta ley deben ser categóricos y no hipotéticos que son del tipo Si quieres A, haz B".

- Según Epícuro. (s.f.). "Búsqueda de la felicidad concebida como la eliminación del dolor".

- Según Jara, J. P. (2012) "Principios generales que ayudan a determinar las reglas de conducta".

- Según Aristóteles (384 a. C – 322 a. C.) Ciencia práctica que versa sobre la naturaleza y el objeto de la acción humana. Se ocupa de las virtudes morales que no son innatas, ni las transmite simplemente el maestro al discípulo, se adquieren mediante la práctica y se pierden por falta de ésta. Lo que hace de alguien una buena persona es el estado habitual de su alma, o sea, el estado de su carácter. (Torres, 2014).

- Ha dicho Savater, F. (1982) "Llamo ética a la convicción revolucionaria y a la vez tradicionalmente humana de que no todo vale igual, de que hay razones para preferir un tipo de actuación a otros, de que esas razones surgen precisamente de un núcleo no trascendente, sino inmanente al hombre y situado más allá del ámbito que la pura razón cubre; llamo bien a lo que el hombre realmente quiere, no a lo que debe o puede hacer, y pienso que lo quiere porque es el camino de la mayor fuerza y del triunfo de la libertad."

- Según Leopoldo Saeza y Aceves "La ética es la disciplina filosófica, y más propiamente axiológica, que se ocupa del estudio de los valores bueno-malo". Aguilar, N. R. (2004).

- Según Juan Germán Prado: "La ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes". Aguilar, N. R. (2004).

- Según Marx "Ética es ideología pura con la única visión de legitimar lo que hay. Los seres humanos no necesitan una moral para ver transformado su mundo, necesitan que se transformen las condiciones de la humanidad en que vive la mayoría, víctima de la desigualdad y la injusticia". Aguilar, N. R. (2004).

  - Según P, Barroso "Ética es la ciencia filosófico-normativa y teórico-práctica que estudia los aspectos individuales y sociales de la persona a temor de la moralidad de los actos humanos, bajo el prisma de la razón humana, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto, la honestidad. Aguilar, N. R. (2004).

Los seres humanos tenemos un potencial desmedido para hacer cosas de todo tipo; estas acciones pueden ser positivas o negativas. Sin embargo, las personas se inclinan por lo negativo, porque como dijera Aristóteles (384 a. C – 322 a. C.) "la bajeza de los seres humanos es una cosa insaciable... porque en su naturaleza el apetito es ilimitado y la gran mayoría de la humanidad viven para satisfacer su apetito."

Dentro de esa bajeza se ubica la codicia, la ambición, el odio, la envidia, el robo, el homicidio, todos estos comportamientos indeseables se realizan por personas que ignoran el uso e importancia de la ética.

.

4.2 Valores

La palabra valor viene del latín "valere" lo que significa "ser fuerte". Este término se liga estrechamente a las actitudes, cualidades, ideas, opiniones, conceptos, conductas y creencias que le permiten a los seres humanos mediante su comportamiento realizarse como mejores personas.

Son esas características individuales que ayudan al ser humano a comportarse de una forma determinada y conforme a ciertas prioridades.

Se sabe que los valores involucran nuestras emociones y sentimientos, por ejemplo, cuando apreciamos la libertad, no estamos de acuerdo con la esclavitud.

En la historia de la humanidad hay valores que se desmoronan y otros que brotan. Esto se debe a los cambios demográficos, de género, de salud, tecnológicos, educativos y económicos que influyen en la sociedad tanto positiva como negativamente.

Para Recasens Siches, L., & Siches, L. R. (1983). los valores forman parte de los seres ideales con características especiales, "son objetos ideales con una validez propia" se pueden descubrir en las cosas o en las conductas que estimamos como valiosas, no constituyen un "pedazo" de la realidad de esas cosas o conductas, sino que son una cualidad, que nos presentan en cuanto coinciden con las esencias ideales de valor".

El Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Colima, así como el Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social, señalan en su Artículo 2º. los Valores en la Actuación de los Servidores Públicos:

Los Valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones son:

I. *Interés Público.*
   Los servidores públicos 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;

II. Respeto.

Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros 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;

III. *Respeto a los Derechos Humanos.*

Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de:

a) Universalidad, que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo;

b) Interdependencia, que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí;

c) Indivisibilidad, que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables; y

d) Progresividad, que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

IV. Igualdad y No Discriminación.

Los servidores públicos 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;

V. Equidad de Género.

Los servidores públicos, 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;

VI. Entorno Cultural y Ecológico.

Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier Entidad Federativa 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;

VII. Integridad.

Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos 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 vincule u observen su actuar;

VIII. Cooperación.

Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas Estatales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones;

IX. Liderazgo.

Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad, influyen y contribuyen de manera positiva en sus compañeros y superiores en cuanto al desempeño de sus funciones, a fin de lograr los objetivos de la institución; además fomentan aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública;

X. Transparencia.

Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; 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 Estatal, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto; y

XI. Rendición de Cuentas.

Los servidores públicos 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.

4.3 Principios

Los actos que los seres humanos cometen, ya sean buenos o malos, derivan de los principios que tienen.

El Articulo 113 del Título IV de la de la Constitución Política de México establece:

> "Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la **legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia** en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados. La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes.

Se determina el apego de los servidores públicos a estos principios, para se sujeten a una conducta digna que atienda los requerimientos de la sociedad.

Estos principios son la plataforma básica de la ética pública.

El *Código de Ética para los Servidores Públicos del Estado de Colima*, contempla en su Artículo 1º. Los Principios de Actuación de los Servidores Públicos:

1. Los principios de observancia general para todo servidor público en el desempeño de su empleo cargo o comisión serán:

I. *Legalidad.*
Los servidores públicos 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 otorgan a su empleo cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

II. *Honradez.*
Los servidores públicos 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 el ejercicio de sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio;

III. *Lealtad.*
Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido, tienen 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 bienestar de la población;

IV. *Imparcialidad.*
Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios, 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; y

V. Eficiencia.

Los servidores públicos 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 a través del uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

La formulación de estos principios, se orienta en dos sentidos en el ejercicio de la función pública; por un lado para impedir malas conductas censurables por la sociedad, y por otro para procurar que el servidor público ajuste su conducta a principios claros.

De los principios enumerados, se debe acentuar la importancia particular de dos de ellos; Tenemos que la legalidad juega un papel fundamental en las instituciones y sus servidores públicos porque además de aplicar la ley deben cumplirla en todas sus actuaciones. El respeto a la Constitución y a las leyes que de ella emanan es condición imprescindible en un Estado de derecho. Así como el principio de eficiencia obliga a los servidores públicos a cumplir con la máxima diligencia el servicio que les sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio.

Finalmente, Correa Freitas, R. (2011) plantea "Los principios de ética imponen al funcionario público una conducta, un deber ser, que va más allá de los preceptos jurídicos, dado que una conducta puede ser jurídicamente correcta, ajustada a derecho, pero puede ser éticamente reprobable".

4.4 El Servidor Público y la Ética

Asumir la necesidad de una ética pública es imperativo para recuperar absolutamente la confianza de la sociedad en las instituciones públicas. Empero los gobiernos ni las instituciones públicas consiguen satisfacer estas demandas:

- …Existen una serie de actitudes antiéticas o antivalores en el seno de sus instituciones públicas que impiden que se opere con la máxima eficiencia anhelada y se alcancen por tanto los resultados deseados, aún en los escenarios más realistas. Esta situación ha generado que las demandas ciudadanas hayan rebasado la capacidad de respuesta de los gobiernos y que las instituciones públicas sean vistas como lentas, ineficaces e ineficientes, lo que a su vez genera que la ciudadanía pierda la confianza en su gobierno. Cualquier mejora en la operación de los organismos públicos, apoyada en recursos, técnicas e innovaciones hacía una mayor eficiencia y responsabilidad, tendrá mayor posibilidad de éxito si se acompaña de principios y valores éticos. Al ser las instituciones de carácter público, es indispensable contar con personal íntegro por lo que la ética se torna pues vital ya que desarrolla un impacto activo en el personal que a su vez se manifiesta en la marcha y desarrollo de las instituciones. Señala el investigador Diego Bautista, Ó. (2006).

Si pese al extenso cúmulo de conjunto de medidas fiscalizadoras, de rendición de cuentas, de fincamiento de responsabilidades y de sanciones, no se ha conseguido impedir los comportamientos indebidos, se consideraría vigente la frase del antiguo filósofo Isócrates, "Lo más importante para el avance de los pueblos no es que los pórticos estén cubiertos de decretos, sino que la justicia habite en el alma de los hombres". González de Aragon Ortiz, A. (2013).

No es suficiente el marco normativo para el acatamiento de la ética en el servicio público, también es definitiva la cultura en valores, la familia como principal institución de formación ética, y el propósito personal que se infunde en el trabajo diario, "la prevención ha de ser una tarea permanente de toda institución, a fin de capacitar a su personal y crear los mecanismos necesarios, legales y administrativos para estimular el comportamiento ético". Álvarez de Vicencio, M. E. (2005).

Definiciones de ética pública

Con el objetivo de hacer más fácil la comprensión del concepto de ética pública, a continuación se muestran las definiciones más distintivas acerca de la ética pública, según expone Fernández Sobejano, V. (2014).

"La ética que recoge los valores básicos de las diversas éticas comprehensivas y los desarrolla en un sistema institucionalizado, fundado en el respeto mutuo y la promoción de aquellos derechos que permitan la deliberación en condiciones de libertad e igualdad para personas libres e iguales". Mendieta, M. V. (2007).

"La ética pública es la ciencia que trata de la moralidad de los actos humanos en cuanto que realizados por funcionarios públicos." Rodríguez-Arana, J. (1993).

"La ética cívica común de mínimos cuya tarea es construir una sociedad mejor". Cortina, A. (2000).

"La ética pública observa y analiza los actos humanos realizados por aquellos durante el desarrollo de sus labores y tiene por fin lograr que el servidor público aplique el sentido del deber en beneficio del Estado". Diego Bautista, Ó. (2006).

La ética pública, estudia el comportamiento de los funcionarios en orden a la finalidad del servicio público que le es inherente. En otras palabras, la ética pública es la ciencia que trata de la moralidad de los actos humanos en cuanto son realizados por funcionarios públicos.

"La ética pública es una modalidad de ética especial (aplicada) que aplica los principios que determinan la moralidad de los actos humanos sobre el servicio público. Se distingue del Derecho, el cual despliega su operatividad sobre los hechos externos, en cuanto susceptibles de ordenación y exigencia legal coercible; mientras que la ética pública, la ética del servicio público, estudia más bien los hechos internos

de la voluntad, en cuanto exigibles por propia conciencia del funcionario." Rodríguez-Arana, J. (1981).

Con un alcance cada vez más extendido, ha hecho su aparición 'el reclamo ético'. Éste puede ser encuadrado dentro de las variadas demandas de control social propias de nuestros días; en esta ocasión se reclaman normas éticas claras que permitan distinguir las acciones desviadas con el fin de aplicar las sanciones correspondientes. Esta demanda de una ética normativa es manifestada por la opinión pública como un pedido de aplicación de sanciones, del cual se infiere la necesidad, bien de crear normas, bien de arbitrar mecanismos para que las normas existentes tengan efectiva aplicación. El reclamo es orientado permanentemente hacia el campo jurídico, pero se nutre cada vez más de un discurso ético; y en algunas áreas específicas, pareciera que patentiza ya como demanda de normativa ética. (Candinaux, 2005)

La confianza de los ciudadanos se ha ido minando por tantos casos de servidores públicos corruptos. El resultado de comportamientos éticos en los servidores públicos redundará de forma positiva en la obtención de una Secretaría de Salud más eficaz y eficiente, con la consecuente recuperación de su imagen para los ciudadanos.

Según Naessens, H. (2010, September), es un hecho que los trabajadores públicos que tienen un comportamiento éticamente correcto son más eficaces y eficientes en sus tareas. Esto supone un ahorro en tiempo y recursos y una mejor gestión de éstos.

Actualmente, la ética pública se necesita más que en otros tiempos. Hoy se demanda que los servidores públicos manejen los recursos públicos en forma honrada y eficaz, y sean más respetuosos y sensibles a los derechos humanos.

4.5 El Código de Ética en el Marco de la Administración Pública Estatal.

Las y los servidores públicos desempeñan cargos con el compromiso de responder al cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público, con la seriedad de que sus labores y decisiones recaen en el bienestar del Estado de Colima y en específico de la Secretaría de Salud.

Bajo esa premisa es importante afrontar nuestro actuar cotidiano con un absoluto cumplimiento a la normatividad y con respeto a los valores éticos y las reglas de integridad.

Cuando se habla de ética pública, no es que se trate de una ética especial para los asuntos de gobierno y administración pública, se refiere sencillamente a la ética aplicada y puesta en práctica por los servidores públicos, entendiendo por éstos aquéllas personas que ocupan un cargo público ya sea por elección, oposición u otra medio, y que tienen una responsabilidad ante el Estado.

> Se entiende por ética pública la parte de la disciplina ética que trata los comportamientos de los gobernantes y funcionarios públicos en el desarrollo de su trabajo, y tiene por fin lograr que el servidor público aplique el sentido del deber en beneficio del Estado. La Ética Pública tiene por objeto conseguir que las personas que ocupen un cargo público lo hagan con diligencia y honestidad como resultado de la razón, la conciencia, la madurez de juicio, la responsabilidad y el sentido del deber. Una adopción verdadera de la ética exige un profundo cambio de concepción, de actitud psíquica, de mentalidad, que logre impedir pensamientos corruptos. Ortíz Rosas, J.E. (2014).

Como ya se mencionó, el Código de Ética busca apoyar en la toma de decisiones, ofrecer directrices para orientar nuestras conductas, integrar valores y promover principios en la Administración Pública Estatal. Con lo cual, además, ayuda a recobrar la credibilidad y confianza de la población.

El Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de Colima, no pretende sustituir las leyes existentes, acaso fortalecerlas y complementarlas, para lograr que las acciones de los servidores públicos, empezando por los funcionarios de alto nivel, en todas las circunstancias y en todos los ámbitos sean siempre mejores .

> Como ha señalado el investigador Diego Bautista, Ó. (2006). "La ética aplicada a la función pública es de vital importancia porque tiene como eje central la idea de servicio, es decir, las tareas y actividades que realizan los servidores públicos están orientadas a la satisfacción de la pluralidad de intereses de los miembros de la comunidad política. Es además un poderoso mecanismo de control de las arbitrariedades y antivalores practicados en el uso del poder público. Es un factor esencial para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones. También es un instrumento clave para elevar la calidad de la política y la gestión pública gracias a la conducta honesta, eficiente e integra de los servidores públicos. La excelencia de los asuntos de la gestión pública se podrá alcanzar si se cuenta con servidores públicos con sólidos criterios de conducta ética".

Aun cuando existen diversos mecanismos como la evaluación, la calidad, el control interno, la rendición de cuentas y la transparencia para combatir la ineficiencia y los problemas que sufre el sector público, si se deja de lado el desarrollo interno de los servidores públicos, el impacto en la aplicación de cualquier instrumento o técnica podrá ser menor.

Ahora bien, la ética pública, no pretende ser la pócima mágica para curar las enfermedades que aquejan a las administraciones públicas; el reto reside en sensibilizar al servidor público sobre la importancia de aplicar los valores éticos en la práctica diaria. Es decir, no es suficiente que se tenga conocimiento del Código de Ética si a final de cuentas su actuación es contraria al mismo.

En materia de ética pública, según Diego Bautista, Ó. (2006) se hace evidente lo siguiente:

a) Cuando se rescatan y fomentan en los servidores públicos los valores éticos, éstos construyen, reconstruyen, fortalecen, motivan, dan integridad y crean identidad o espíritu de cuerpo lo que conduce a una actuación de mayor responsabilidad al generar en el individuo una conducta libre, orientada a la realización del bien mediante el cumplimiento del deber. Por lo tanto, a mayor cultura organizacional, bajo la adquisición de principios de responsabilidad y eficiencia, mayor cambio de actitud en los servidores públicos.

b) En contraposición, a mayor omisión, descuido, ignorancia o rechazo de la ética en quienes participan en los asuntos públicos, mayor será la posibilidad de surgimiento de conductas basadas en antivalores durante el ejercicio de las tareas, por más competentes y expertos que los individuos sean. La falta de mecanismos para el fomento e instrumentalización de la ética pública así como la penetración de estereotipos externos (no necesariamente positivos) alteran los principios de conducta en la vida pública, contribuyendo así a elevar los actos antiéticos.

c) Pese a la pluralidad irreductible de orientaciones valorativas en el mundo contemporáneo es posible alcanzar un marco procedimental suficientemente fundado para lograr acuerdos normativos, en situaciones concretas, ligadas a los deberes de los gobernantes y funcionarios públicos. Bautista, Ó. D. (2008).

Es importante señalar, cuando se hace referencia en esta investigación a los servidores públicos, que por supuesto también hay servidores públicos responsables, honrados, que respetan su trabajo y se comprometen íntegramente con las funciones que desempeñan y cuyo esfuerzo contribuye sustantivamente al desarrollo de la institución en la que laboran.

4.6 El Código de Conducta para las Servidoras y Servidores Públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social y Organismo Público Descentralizado Servicios de Salud del Estado de Estado de Colima.

La diferencia entre un Código de Ética y un Código de Conducta es a menudo borrosa en el día a día de su uso, pero hay una diferencia; El Código de Conducta se deriva del Código de Ética. Algunos autores como Jiménez Asensio, R. (2013) y Morón, M. S. (2007) hacen una distinción entre lo que son códigos éticos y códigos de conducta, y otros en general utilizan la expresión "Código de conducta" refiriéndose a ambos.

El motivo es que su diferenciación es muy subjetiva, y normalmente se aplica un término u otro indistintamente.

Si bien el Código de Ética en su sentido formal es una declaración general de decirle a los miembros lo que está bien y lo que está mal, el Código de conducta traza pautas y procedimientos que se utilizan para determinar si se han producido violaciones del código de ética y delinear las consecuencias de tales violaciones. El código de conducta rige cosas como los conflictos de interés o aceptación de regalos y qué sanciones deben ser impuestas por infracciones específicas.

Los códigos de conducta aparecen en los años noventa, a partir de la pérdida de confianza en las instituciones públicas. Es entonces cuando surgen códigos para regular el comportamiento de los servidores públicos a través de la ética.

El principio de este tipo de códigos se encuentra en las recomendaciones del Informe Nolan; Bargueño, M. (1996). A finales de 1995 se constituyó un Comité de Expertos para proponer unas Normas de Conducta en la Vida Pública, ésta referida a la actividad parlamentaria y administrativa. Dicho Comité, presidido por el Juez Nolan, emitió, en mayo de 1995, un primer informe del que reproducimos ahora, en extracto, sólo las primeras 2 recomendaciones:

Recomendaciones de carácter general

Algunas de nuestras conclusiones tienen una aplicación generalizada para toda la Administración pública:

Los principios de la vida pública

Los principios generales de conducta que sostienen la vida pública deben reafirmarse. Así lo hemos hecho. Los siete principios de desinterés, integridad, objetividad, responsabilidad, transparencia, honestidad y liderazgo se exponen de forma completa.

Los Códigos de Conducta

Todos los organismos públicos deberían redactar Códigos de Conducta que incorporen estos principios.

Concepto de Código de Conducta.

Para comprender la importancia del Código de Conducta en las instituciones, es fundamental analizar el concepto de "código de conducta".

Con el fin de clarificar el mismo, a continuación se reproduce una muestra de las definiciones más características:

> Los códigos de conducta o de comportamiento son aquellas herramientas utilizadas por las instituciones públicas, que sirven como elementos de mejora de la calidad institucional, cuyo fines son los siguientes: por un lado, fomentar entre los empleados de una empresa o una administración una serie de principios o valores deseables; y por otro lado, evitar actitudes antiéticas y que sirven también como elementos de mejora de la calidad institucional y como refuerzo de la confianza de los ciudadanos en sus propias instituciones. Jiménez Asensio, R. (2013).

> El código de conducta en el servicio público puede ser un documento jurídico o una declaración administrativa en la que se definan las actitudes esperadas por parte de los funcionarios públicos, señalando los principios éticos aplicables en su ámbito laboral. Los códigos de conducta comprenden una declaración de valores, una lista de responsabilidades y obligaciones jurídicas. Dichos códigos ya sean de carácter legal o administrativo desempeñan un papel orientador y de control al establecer las restricciones de comportamiento. Estos pueden ser de aplicación general o para un organismo en particular, es decir, cada institución pública puede crear su propio código. Esta última es una buena medida, sobre todo si se considera la complejidad de funciones que se realizan en las distintas instituciones de la Administración Pública. La combinación de una ley general de conducta ética con un código específico por institución pueden ser un complemento en la normatividad ética de los servidores públicos. Bautista, O. D. (2003).

> El Código de Conducta de los Servidores Públicos, es una norma que ayuda a establecer los límites de los principios generales que deben atender los funcionarios públicos, en un intento de aplicar un cerrojo, de decretar una batalla contra la corrupción administrativa y otros medios ajenos a la ética pública. Rojas Pérez, M. (2014).

> Los códigos de conducta generan estándares que son fruto de la autorregulación y que implican reglas generales que sirven para guiar la acción, pero no pueden ser una compilación completa de todas las posibles actividades prohibidas o exigidas a los empleados públicos. Villoria, M., & Izquierdo, A. (2015).

> Al referirse a los Códigos de Conducta, no es solo que existan sino que se conozcan y apliquen. Aunque su explicitación escrita no sea suficiente, si es necesaria para que profesionales y afectados sepan mínimamente a qué atenerse. A pesar de sus detractores, son uno de los caminos más eficaces para comenzar a tener conciencia de la responsabilidad social de un ejercicio profesional. Cortina, A., & Conill, J. (1996).

Conforme a las definiciones mencionadas, es posible concluir que los códigos de conducta son instrumentos de gran utilidad para la implantación de los valores éticos

puesto que informan tanto a los empleados públicos como a la ciudadanía de los valores asumidos por una administración, además, un código de conducta sirve de guía para los empleados públicos en su actuación profesional o resolución de conflictos.

El *Código de Conducta para las Servidoras y Servidores Públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social y Organismo Público Descentralizado Servicios de Salud del Estado de Estado de Colima,* se conforma tomando en cuenta los principios, valores y reglas de integridad que constituyen el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de Colima, con la pretensión de ser una guía del comportamiento ideal que permita a las y los servidores públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Gobierno del Estado de Colima, a través del Organismo Público Descentralizado Servicios de Salud del Estado de Colima, desempeñarse siempre con referencia a las prácticas comúnmente aceptadas en las profesiones de la salud y las obligaciones laborales contraídas y conocer de manera detallada las normas morales y de trato social que deben observar en el marco de su actuación, en situaciones concretas, atendiendo las funciones y actividades propias.

Lo anterior se da en cumplimiento de las diversas líneas de acción propuestas por el Gobernador del Estado en el Plan Estatal de Desarrollo en el Eje Transversal I "Colima con un gobierno moderno, efectivo y transparente" dentro de las cuales contempla "actualizar y promover el Código de Ética y Conducta de los servidores públicos", ello con el objeto de posicionar a Colima como uno de los cinco estados con menor percepción de corrupción en el país.

Las personas servidoras públicas de la Secretaría de Salud y Bienestar Social deben conocer la importancia y la trascendencia de la noble misión que le fue encomendada a nuestra Institución: Garantizar el derecho a la protección a la salud, brindando servicios con calidad y calidez que trasciendan en la mejora del nivel de salud y calidad de vida de los colimenses, sustentada en la promoción, prevención, atención

y rehabilitación médica, así como la regulación y prevención contra riesgos sanitarios.

Por tal motivo es obligación de todas las personas Servidoras Públicas, conocer y dar cabal cumplimiento a los principios y valores contenidos en el presente Código de Conducta de las Servidoras y los Servidores Públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social y OPD Servicios de Salud del Estado de Colima, para crear actitudes responsables, transparentes y honestas.

Acerca de la validez de los códigos de conducta, existen posturas enfrentadas:

> Los códigos de conducta permiten tipificar determinadas situaciones a fin de facilitar la adopción de una conducta moral frente a ellas. Delinean así ciertos límites dentro del amplio espectro de grisados que se manifiesta en la cultura burocrática, operando como mojones o parámetros para orientar a quienes genuinamente pueden experimentar estados de confusión, perplejidad o depresión moral en su medio cotidiano. Se trataría entonces de una función orientadora para quienes "frente a una situación compleja– pueden ver vulnerada su capacidad de discernimiento para distinguir qué conducta es más ajustada al deber, ya sea por la propia subjetividad, por la incidencia de factores contextuales, por un conflicto de intereses, o por una tendencia a razonar apuntando exclusivamente a la "bondad" del fin perseguido (por ejemplo, contribuir al financiamiento de una campaña electoral), con relativa prescindencia de la calidad de los medios.
> A través de los códigos de conducta se pretende prevenir no sólo la conducta inmoral, sino las circunstancias que pueden promover o condicionar esa conducta o su apariencia. Las normas deberían situarse un paso antes de la conducta indebida, para advertir a sus destinatarios: "no se coloquen en esta situación, porque incurrirán en el riesgo de cometer una falta". Equivale a la consigna religiosa: "no se coloquen en ocasión de pecado", "eviten la concupiscencia". Tesoro, J. L. (2001).

Acerca de la validez de los códigos de conducta, existen posturas enfrentadas. Así, por ejemplo, hay quién señala que con sólo códigos difícilmente conseguiremos una administración mejor. Martínez Chávez, V. M. (2002, October).

- Si a los códigos les añadimos una política continua de cambio cultural, orientada a conseguir que a fin de que la profesionalización de los servidores

> públicos asuman los valores propios de la gestión pública transparente y los de su organización, a fin de institucionalizarlos seguro que mejorarán los resultados; pero, me temo, éstos serán todavía insuficientes. De ahí que sea absolutamente necesario, si se quiere lograr cumplir con los objetivos de calidad se debe luchar por implantar la ética en los servidores públicos como una labor que requiere una comprensión previa del carácter complejo del fenómeno objeto de análisis. Por carácter complejo me refiero a la enorme cantidad de variables que se interrelacionan para producir conductas éticas o corruptas y a la necesidad de considerar todas ellas para entender y controlar el fenómeno.
>
> En cambio, otros organismos como el Comité de Administración pública de la OCDE sostienen que la concienciación y la comprensión de los riesgos de corrupción y las medidas para contrarrestar las violaciones a la integridad son un importante elemento para inculcar una cultura de prevención con el fin de desarrollar una estrategia eficaz contra la corrupción. Los códigos de ética y conducta son fundamentales en este contexto, pues definen los valores y normas dentro de la organización. OCDE (2000).

En conclusión, como afirma Fernández Sobejano, V. (2014) podríamos decir que la Administración pública persigue un doble objetivo con la creación de un código de conducta o de comportamiento, y su posterior aplicación: por un lado, servir como guía a los empleados públicos, para mejorar sus comportamientos éticos; y, por otro lado, aumentar la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas.

Tomando en cuenta los principios y valores contenidos en el Código de Ética, el Código de Conducta orienta sobre el comportamiento ético que deben tener en su quehacer cotidiano los servidores públicos, para prevenir conflictos de intereses y delimitar su forma de actuar en situaciones específicas que se presenten conforme a las tareas, funciones o actividades que involucren la operación y el cumplimiento de los planes y programas de la Secretaría de Salud y Bienestar Social, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción.

Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.

Estas reglas orientan y rigen la conducta que se espera de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones dentro de la Administración Pública Estatal.

1. **Actuación Pública**
   El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

2. **Información Pública**
   El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

3. **Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones**
   El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

4. **Programas Gubernamentales**
   El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

5. **Trámites y Servicios**
   El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

6. **Recursos Humanos**
   El servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo,

comisión o función, se apega a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

7. **Administración de Bienes Muebles e Inmuebles**
   El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

8. **Procesos de Evaluación**
   El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apega en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

9. **Control Interno**
   El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

10. **Procedimiento Administrativo**
    El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

11. **Desempeño permanente con Integridad**
    El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

12. **Cooperación con la Integridad**
    El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

A continuación se señalan los compromisos, conductas deseables y abstenciones aplicables a las reglas de integridad de la función pública que establece *El Código de Conducta para las Servidoras y Servidores Públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social y Organismo Público Descentralizado Servicios de Salud del Estado de Estado de Colima*

1. Actuación Pública

Compromiso:

En aquellos casos no contemplados por la Ley o donde exista espacio para la interpretación, debo conducirme de manera ética, con transparencia, rendición de cuentas e integridad, atendiendo a los valores inscritos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal.

Tabla 1 Código de Conducta: Actuación Pública

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Orientaré mi trabajo a la búsqueda de la misión de la Secretaría de Salud y Bienestar Social, aportando el máximo de mi capacidad, conocimientos y esfuerzo sin esperar un beneficio ajeno al que me corresponde por Ley.	No dejaré de ejercer las atribuciones y facultades que me impone el servicio público y que me confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
Rechazaré cualquier donación, regalo, favor sexual o cualquier otra compensación que pueda interferir en mis decisiones políticas, públicas o administrativas futuras.	Me limitaré de favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
Utilizaré las atribuciones de mi empleo, cargo, comisión o funciones sin beneficio personal o de terceros;	No utilizaré las atribuciones de mi empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros;
Daré seguimiento a las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.	Evitaré ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
Destinaré mi horario laboral para realizar actividades propias del trabajo y	Me abstendré de hacer proselitismo en mi jornada laboral u orientar mi desempeño

evitaré realizar tareas ajenas a mi responsabilidad.	laboral hacia preferencias político-electorales.
No utilizaré ningún bien público para intereses privados.	No utilizaré recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados y presupuestados
Facilitaré la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.	Evitaré obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
Asignaré o delegaré responsabilidades y funciones apegándome a las disposiciones normativas aplicables	No podré asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarme a las disposiciones normativas aplicables
Evitaré cualquier práctica que esté teñida de favoritismo o dar pie a que pueda sospecharse que existe un trato de favor hacia personas.	No permitiré que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
Promoveré la igualdad de mujeres y hombres, la cohesión social, así como la igualdad de las personas por encima de las diferencias de cualquier índole y gestionar adecuadamente la diversidad y la convivencia.	Me abstendré de realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
Cuando así corresponda realizaré mis funciones como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral de acuerdo a las funciones y atribuciones de mi puesto.	Evitaré actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
Estableceré medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.	No dejaré de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
Propiciaré acciones y actitudes que eviten hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo	Me limitaré de hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
Desempeñaré las funciones de un solo puesto o de un solo contrato de prestación de servicios profesionales, a no ser que cuente con dictamen de compatibilidad.	Me abstendré de desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad

Colaboraré con otros servidores públicos y propiciaré el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas estatales.	No dejaré de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas estatales.
No influiré en las decisiones de otros servidores públicos, con el propósito de lograr un provecho o ventaja personal, familiar o para terceros.	No obstruiré u obstaculizaré la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas estatales.
Me conduciré hacia las personas con un trato digno, cortés, cordial y tolerante	No me conduciré con otros criterios diferentes a los de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
Me conduciré de forma sencilla, congruente y proporcionada a mis ingresos.	Evitaré conducirme de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

2. Información Pública

Compromiso:

El personal de la Secretaría de Salud y Bienestar Social se compromete a conducir su actuación conforme a los principios de transparencia y rendición de cuentas, así como respetar el derecho de terceros a la confidencialidad de la información en los casos que así proceda y a resguardar la documentación e información gubernamental.

Tabla 2 Información Pública

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Mostraré una actitud de respeto y servicio frente a las personas que requieran de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.	Evitaré asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública

Realizaré mis actividades encomendadas a mi puesto, atendiendo de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.	Me apartaré de retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública
Atenderé las solicitudes de acceso a la información pública, que sean de mi competencia, de manera equitativa, sin criterios discrecionales, excepto cuando se justifique la confidencialidad y utilizando los conductos autorizados para ello.	Me abstendré de declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
Organizaré, clasificaré y manejaré con eficiencia y confidencialidad los archivos y documentos propiedad de la Secretaría donde me desempeño, realizando siempre una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo mi resguardo para darle atención a cualquier solicitud de información o documentación pública	Evitaré declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo mi resguardo.
No utilizaré, compartiré, alteraré u ocultar información en mis archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales que perjudiquen las funciones y estrategias de la Secretaría, con el fin de favorecer o perjudicar indebidamente a un tercero.	Me prohibiré ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
Mantendré siempre disponible la información pública bajo mi responsabilidad, completa y sin alteraciones.	Evitaré alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
Cuidaré la información a mi cargo, impidiendo o evitando la sustracción, la destrucción, el ocultamiento o la utilización indebida de la misma.	Me apartaré de permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
No proporcionaré información o documentación de la Dependencia sobre la que no tenga conocimiento completo y sin confirmar que se encuentre apegada a la verdad.	Me prohibiré proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
Utilizaré de manera responsable y transparente la información de las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de mi empleo, cargo, comisión o funciones.	Evitaré utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de mi empleo, cargo, comisión o funciones.

Cooperaré con actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.	Me abstendré de obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
Promoveré la publicación y/o generación de los acuerdos o reglamentos que faciliten el cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Colima.	Evitaré difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

3. Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones

Compromiso:

Conducirnos con transparencia, imparcialidad y legalidad, asegurando en todo momento que los recursos económicos y financieros de la Secretaría se administren con eficiencia, eficacia y honradez, satisfaciendo los objetivos y necesidades para los cuales fueron destinados y asegurando con ello las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento, oportunidad y demás circunstancias pertinentes.

Tabla 3 Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Declararé conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones.	No omitiré declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones.

Aplicaré el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.	No dejaré de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
Formularé requerimientos para el cumplimiento del servicio público, sin provocar gastos excesivos e innecesarios.	Evitaré formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
Elaboraré y realizaré las invitaciones o convocatorias a los licitantes apegados a la normatividad vigente, sin ventajas ni un trato diferenciado a los licitantes.	Me abstendré de establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
Requerir apegado a la normatividad vigente el cumplimiento de los requisitos previstos en las invitaciones o convocatorias, a todos los licitantes sin excepción alguna.	Me apartaré de favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
Cuando así me corresponda revisaré el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización, sin beneficiar a ningún proveedor.	Me abstendré de beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización
Siempre proporcionaré de manera correcta y transparente, la información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.	Evitaré proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
Seré imparcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación, cuando así corresponda.	Me abstendré de actual de manera parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
Realizar mis funciones respetando la normatividad vigente referente a los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones	Evitaré influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

Propondré la imposición de sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables, cuando así me corresponda.	Evitaré imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
Enviaré correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas de correo institucional.	Me abstendré de enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
Acudiré a reuniones con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios siempre dentro de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.	Me prohibiré acudir a reuniones con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
Solicitaré requisitos e información para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, apegado a la normatividad vigente.	Evitaré solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
Dar trato igual a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones	Me limitaré a dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
Realizaré mis funciones que tengan que ver con el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, de manera eficiente y apegada a la normatividad vigente, sin recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión.	Me abstendré de recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
Observaré el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas; cuando así corresponda.	Evitaré dejar de realizar observaciones correspondientes al protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
Informaré cuando un familiar hasta el cuarto grado, pueda o quiera ser beneficiado de contratos relacionados	Abstenerse de ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos relacionados con la

con la dependencia que dirige o en la que presta sus servicios.	dependencia que dirige o en la que presta sus servicios.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

4. Programas Gubernamentales

Compromiso:

Es una obligación administrar los recursos económicos de que dispongan con trasparencia, eficiencia, eficacia, economía y honradez, satisfaciendo los objetivos a los que estén destinados. Igualmente los beneficiarios deberán observar dichos principios, administrando los apoyos que les son otorgados para el debido cumplimiento de los fines.

Tabla 4 Programas Gubernamentales

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Realizaré las actividades de los programas de subsidios o apoyos de acuerdo a la normatividad vigente, de la dependencia o entidad en la que presto mis servicios; sin beneficiarme de ellos.	Me abstendré de ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
Entregaré subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de acuerdo a lo establecido en las reglas de operación.	Me apartaré de permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.
Brindaré apoyos o beneficios de programas gubernamentales, sólo a las personas, agrupaciones que entes cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de Operación.	Evitaré brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
Proporcionaré los subsidios o apoyos de programas gubernamentales sólo en	No proporcionaré los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo

periodos autorizados por la autoridad electoral.	casos excepcional por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.
Dar trato equitativo a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, sin ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.	Evitaré dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
Permitiré a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa Gubernamental, sin discriminación alguna.	Me abstendré de discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
Propiciaré el control y evaluación, cuando así corresponda, sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.	Me prohibiré alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
Entregaré, dispondré y haré uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales de acuerdo a las funciones encomendadas y la normatividad aplicable.	Evitaré entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

5. Trámites y Servicios

Compromiso:

Atender a los usuarios que soliciten un trámite o servicio de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Tabla 5 Trámites y Servicios

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Ejerceré una actitud de servicio, respeto y trato cordial hacia los usuarios que soliciten un trámite o servicio.	Evitaré ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
Proporcionaré información verídica sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.	Omitiré dar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios;
Brindaré la información completa al usuario sobre el trámite y/o servicio que solicite.	Me abstendré de realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
Exigiré sólo los requisitos o condiciones señaladas por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.	Eludiré por cualquier medio, exigir requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
Atenderé consultas para la realización de trámites sin ningún tipo de Discriminación.	Evitaré discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites.
Efectuaré la gestión para el otorgamiento del trámite o servicio sin recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo.	Me abstendré de recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

6. Recursos Humanos

Compromiso:

El personal de la Secretaría de Salud y Bienestar Social se compromete a apegarse a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Tabla 6 Recursos Humanos

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Garantizaré la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.	No obstaculizaré la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
Designaré, contrataré o nombraré en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios no se encuentren en contraposición o se puedan percibir como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.	Evitaré designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
Daré información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo mi resguardo sólo a personal autorizado.	Omitiré proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
Proporcionaré información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes al personal de la organización de los concursos.	Me abstendré de suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
Seleccionaré, contrataré, nombraré o designaré a personas, únicamente cuando se haya obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.	En el proceso de Contratación evitaré seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
Seleccionaré, contrataré, nombraré o designaré sólo a personas que cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos; así como también cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.	Me limitaré de seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.
Seleccionaré, contrataré, designaré o nombraré directa o indirectamente al personal sin ningún grado de parentesco.	No Seleccionaré, contrataré, designaré o nombraré directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
Permitiré la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.	No obstaculizaré la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.

Concederé a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, la calificación que corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.	Durante el proceso de evaluación, no Otorgaré a un servidor público subordinado, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
Dispondré de forma debida del personal a mi cargo, para que realicen trámites, asuntos o actividades de carácter exclusivo al servicio público.	Evitaré disponer en forma indebida del personal a mi cargo, para que realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
Presentaré información y documentación verídica, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.	En el proceso de evaluación del desempeño, sobre el cumplimiento de metas no daré información y documentación falsa o que induzca al error.
Exclusivamente con atribuciones o por causas y procedimientos previstos en las leyes aplicables, podré remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera.	Sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables, no deberé remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera.
Informaré del conocimiento de asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.	Me excusaré de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
Realizaré de forma objetiva y en su caso, retroalimentaré sobre los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos, siempre y cuando el desempeño del servidor público sea el esperado.	En el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos no dejaré de realizar en forma objetiva y en su caso, retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.
Fomentaré, conforme a mis atribuciones, las áreas identificadas con baja incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, y a las Reglas de Integridad.	No evitaré, conforme a mis atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, y a las Reglas de Integridad.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

7. Administración de Bienes Muebles e Inmuebles

Compromiso:

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participe en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administrará los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Tabla 7 Administración de Bienes Muebles e Inmuebles

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Solicitaré la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, únicamente cuando éstos se consideren no útiles.	Cuando los bienes sigan siendo útiles, no pediré la baja, enajenación, transferencia o destrucción.
Proporcionaré sólo al personal autorizado información sobre los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, sin sustituir documentos o alterar éstos.	Evitaré compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
Realizaré los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, sin recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes.	En los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, no deberé recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes.
Acataré las decisiones de otros servidores públicos siempre y cuando no se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.	En los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles no intervendré o influiré en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante.
Tomaré decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, asegurando las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.	No antepondré intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado, respecto a los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
Resguardaré la información proporcionada por los particulares en los	Evitaré manipular la información proporcionada por los particulares en los

procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, para un adecuado uso de ella.	procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
Utilizaré el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado exclusivamente dentro de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.	No deberé utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
Usaré los bienes inmuebles únicamente para el uso establecido en la normatividad aplicable.	Procuraré no utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
Dispondré de los bienes y demás recursos públicos observando la normatividad aplicable y los destinaré con fines únicos al servicio público.	Los bienes y demás recursos públicos no podré utilizarlos sin observar las normas a los que se encuentran afectos; así como destinarlos a fines distintos al servicio público.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

8. Procesos de Evaluación

Compromiso:

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apegará en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Tabla 8 Procesos de Evaluación

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Proporcionaré de forma lícita la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública y accederé a ésta por motivos	Me abstendré de proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública o acceder a ésta por

exclusivos al ejercicio de mis funciones y facultades.	causas distintas al ejercicio de mis funciones y facultades.
Acataré el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.	Evitaré trasgredir el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
Atenderé las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.	No omitiré las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
Proporcionaré registros fidedignos de los resultados de las funciones, programas y proyectos.	No alteraré registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

9. Control Interno

Compromiso:

El personal de la Secretaría, que en el ejercicio de sus funciones participe en procesos en materia de control interno y administración de riesgos, generará, obtendrá, utilizará y comunicara información suficiente, oportuna confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Tabla 9 Control Interno

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Informaré los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles	Los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos

irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.	económicos públicos no dejaré de comunicarlos.
Realizaré el diseño o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.	No omitiré diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
Generaré información financiera, presupuestaria y de operación con el respaldo suficiente.	Impediré que se genere información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
Comunicaré información financiera, presupuestaria y de operación completa y clara.	Seré participe en no comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
Me encargaré de supervisar los planes, programas o proyectos a mi cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que me reporta.	No omitiré supervisar los planes, programas o proyectos a mi cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que me reporta.
Seré impulsor de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.	No dejaré de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
Ejecutaré mis funciones estableciendo las medidas de control que me correspondan.	Me abstendré de ejecutar mis funciones sin establecer las medidas de control que me correspondan.
Participaré en la modificación de los procesos y tramos de control, conforme a mis atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.	No podré negarme a modificar procesos y tramos de control, conforme a mis atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
Seré parte importante en la implementación y en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.	Evitaré omitir por completo el implementar, y adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
Realizaré las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias.	Dejaré de ser participe en el acto de Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias.
Crearé las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.	No ayudaré a inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.

Estableceré estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público sin dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.	No podré eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

10. Procedimiento Administrativo

Compromiso:

El personal de la Secretaría que participa en procedimientos administrativos se compromete a tener una cultura de denuncia, a respetar las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Tabla 10 Procedimiento Administrativo

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Procederé a notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.	No omitiré notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
Otorgaré la oportunidad de ofrecer pruebas	No negaré la oportunidad de ofrecer pruebas.
Realizaré el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.	Evitaré prescindir llevar a cabo el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
Propiciaré la oportunidad de presentar alegatos.	No excluiré la oportunidad de presentar alegatos.
Nombraré y señalaré los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.	No omitiré señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
Proporcionaré documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de	No negaré documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones ni

sus funciones, así como colaborar con éstos en sus actividades.	evitar colaborar con éstos en sus actividades.
Tendré presentes la aplicación de los criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.	Evitaré ser reiterativo en inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos delos que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

11. Desempeño permanente con Integridad

Compromiso:

Nos comprometemos a conducirnos con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Tabla 11 Desempeño permanente con Integridad

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Siempre me apegaré y conduciré con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.	No podré omitir conducirme con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
Seré parte importante en llevar a cabo acciones para evitar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.	Evadiré realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.

Estaré al pendiente de llevar la revisión y control de las personas que retrasan de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.	No retrasaré de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
Seré una persona que evite y ponga medidas para erradicar el hostigamiento y el agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.	Evitaré ser participe en el hostigamiento y no deberé agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
Vigilaré que no se oculte información y documentación, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.	No ayudaré a que se oculte información y documentación, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
Gestionaré y otorgaré trámites y servicios sin recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo	No participaré ni seré cómplice en recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
Realizaré mis actividades con uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.	Me abstendré de realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
Me excusaré de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.	No omitiré excusarme de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés;
Verificaré que toda la documentación reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.	No aceptaré documentos que no cumplan con los requisitos fiscales, para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
Utilizaré el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado exclusivamente dentro de la	No deberé utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de

normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.	la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
Solicitaré la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, únicamente cuando éstos se consideren no útiles.	Cuando los bienes sigan siendo útiles, no pediré la baja, enajenación, transferencia o destrucción.
Informaré del conocimiento de los superiores cuando existe la presentación de denuncias, acusaciones o delaciones sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.	Me abstendré de obstruir la presentación de denuncias, acusaciones o delaciones sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
Actuaré y me conduciré con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.	Evitaré no conducirme con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
Me conduciré de manera sencilla, adecuada y proporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para mi cargo público.	Evitaré conducirme de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para mi cargo público.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

12. Cooperación con la Integridad

Compromiso:

El personal se compromete a cooperar con la Secretaría y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Tabla 12 Cooperación con la Integridad

CONDUCTAS DESEABLES	ABSTENCIONES
Informaré sobre posibles áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.	Buscaré no limitarme en denunciar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
Propondré, en su caso, adoptaré cambios a las estructuras y proceso a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.	No podré evadir adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
Recomendaré, diseñaré y estableceré mejores prácticas a favor del servicio público.	Me abstendré de implementar o sugerir recomendaciones, que sean contrarias al buen diseño y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

Fuente: "Código de Conducta". www.saludcolima.gob.mx/ 8 de noviembre de 2017. http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

Diego Bautista, Ó. (2013) afirma: Los códigos son un instrumento importante pero incompleto, son un órgano que debe estar acompañada del resto del cuerpo. Una vez elaborado un código, para ser efectivo, requiere divulgación, dentro de la organización y en el ámbito externo, que la ciudadanía conozca su contenido. Más aún, debe emplearse para impartir capacitación regular, de manera que grupos de servidores públicos se reúnan para discutir los dilemas que surgen en los quehaceres de su vida laboral diaria. Cuando los códigos carecen de una estrategia de comunicación, cuando los principios y valores sólo se quedan en el escritorio y no se trasladan al corazón de los servidores públicos, a la discusión de valores y a la asimilación de éstos, se convierten en letra muerta.

5. Aspectos Fundamentales del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

El Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses, es el órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior de la Dependencia, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta de las Servidoras y Servidores Públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social y OPD Servicios de Salud del Estado de Colima, en el cual se contemplan acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Es frecuente observar que los Comités de Ética en las instituciones se encuentran integrados por personas con diversa formación; En el caso de la Secretaría de Salud se nombró para efectos de plena representación y por el conocimiento amplio que suelen tener, a cada uno de los 5 Directores de los Hospitales adscritos a los Servicios de Salud del Estado de Colima. Así también intervienen en el Comité trabajadores de áreas operativas que conocen más de cerca lo que ocurre.

El Comité de Ética de la Secretaría se instaló el 7 de abril de 2017, tal como consta en su respectiva Acta de Sesión de Instalación.

5.1 Integración

La integración del Comité de Ética de la Secretaría, se regula en los *Lineamientos para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, e*mitidos por la Contraloría General del Estado de Colima el 20 de abril de 2017.

En virtud que en el Plan Estatal de Desarrollo en el Eje Transversal I "Colima con un gobierno moderno, efectivo y transparente"; el Gobernador del Estado propuso diversas líneas de acción dentro de las cuales contempla "actualizar y promover el Código de Ética y Conducta de los servidores públicos", el cual fue publicado el día

10 de noviembre de 2016, mediante el Acuerdo por el que se expiden el Código de ética, las Reglas de Integridad y los Lineamientos generales para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Colima. Con la finalidad de homologar criterios de interpretación de dicho código, así como precisar elementos importantes para la instalación y funcionamiento del Comité de Ética, se emitieron los presentes lineamientos:

1. Cada Comité estará conformado por siete miembros propietarios con voz y voto, los cuales quedaran conformados de la siguiente manera:

1. Miembro Permanente

I. Presidente, que será el Titular de la dependencia u organismo auxiliar

6. Miembros Temporales electos

I. Director General, en caso de no existir en la estructura orgánica podrá ser sustituido por un Director de Área o un Coordinador;

II. Un Director de Área;

III. Un Jefe de Departamento, y

IV. Tres Operativos.

Cada miembro propietario electo podrá designar un suplente que asistirá en su ausencia, dejándolo establecido en el Acta de Integración del Comité.

La fecha límite para la integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés es el día 15 de abril de 2017.

2. En el supuesto de que las dependencias cuenten con órganos administrativos desconcentrados, estos deberán incluir un miembro temporal electo que lo represente en el Comité y su suplente, o podrán solicitar a la Contraloría General conformar su propio Comité.

3. La Contraloría General será la encargada de disipar cualquier duda con respecto a la integración del Comité y autorizará una posible modificación en la conformación del Comité de manera distinta a la señalada en los presentes Lineamientos

Generales, previa solicitud del titular, tomando en cuenta las particularidades, características, condiciones, circunstancias o marco jurídico de actuación de las dependencias.

5.1.1. Elección del Comité

En el numeral 7 de los *Lineamientos para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, se establece el proceso de elección de los miembros del Comité:

> Será responsabilidad del Presidente (Titular de la dependencia u organismo auxiliar) llevar a cabo el proceso de elección de los miembros del Comité inicial, llevando la elección mediante la votación que el personal de las dependencias realice, considerando que se deberá convocar a próximas elecciones cada dos años en el último bimestre del año en el que concluya el periodo, de conformidad a lo siguiente:
>
> a. Los miembros durarán en su encargo dos años y deberán tener una antigüedad laboral mínima de un año en la dependencia que corresponda al momento de su elección.
>
> b. Los candidatos deberán ser reconocidos por su honradez, vocación de servicio, integridad, responsabilidad, confiabilidad, juicio informado, colaboración, trabajo en equipo y compromiso.
>
> c. Los integrantes del Comité una vez electos o designados deberán firmar carta de confidencialidad, de acuerdo al formato establecido por el Comité.
>
> d. Una vez concluida la etapa de elección, los presidentes revisarán e integrarán los resultados, mismos que deberán presentar al Comité, para su conocimiento y posterior difusión antes de la

primera sesión del siguiente año y a través de los medios electrónicos que al efecto se consideren pertinentes.

e. Los servidores públicos que resulten electos y decidan declinar su participación en el Comité, deberán manifestarlo por escrito al presidente, para que se convoque a aquellos servidores públicos que de acuerdo con la votación registrada se encuentren en el orden inmediato siguiente.

f. Cuando un miembro electo de carácter temporal deje de laborar en la dependencia y este sea propietario, se integrará al Comité con ese carácter el servidor público electo como su suplente y será convocado como suplente aquél que en la elección pasada, de acuerdo con la votación registrada, se encuentre en el orden inmediato siguiente.

g. Cuando el miembro de carácter temporal que deje de laborar sea el suplente, será convocado aquél servidor público que en la elección pasada, de acuerdo con la votación registrada, se encuentre en el orden inmediato siguiente.

h. En los casos en que, como resultado de la elección no se cuente con servidores públicos que puedan representar a un determinado nivel jerárquico, el Comité convocará nuevamente a elección para que se ocupe con un nivel inmediato inferior, o en su caso, dejar constancias que no existe servidor público que pueda representar el nivel jerárquico vacante.

i. Previamente a la primera sesión ordinaria del año, el Presidente notificará a través de oficio de designación a los servidores públicos

que fueron electos como miembros propietarios o suplentes para que integren el Comité.

j. El Presidente de entre los miembros electos designará a la persona que deba fungir como Secretario Ejecutivo del Comité, que será la persona encargada de levantar las actas de las sesiones de Comité.

k. El Presidente convocará a través de oficio a los invitados, recordándoles su participación y compromiso en el Comité.

l. En caso que los miembros incumplan las obligaciones señaladas en los presentes lineamientos generales, podrán ser sujetos a responsabilidad administrativa.

m. Los miembros cuya remoción haya sido solicitada con motivo de una posible responsabilidad administrativa, quedarán de inmediato suspendidos de sus funciones y serán sustituidos conforme a los términos previstos en los presentes lineamientos generales sobre la renuncia de servidores públicos.

n. Las propuestas de remoción se realizarán a través del presidente quien lo hará del conocimiento del Comité, a fin que una vez escuchado al miembro que se encuentre en el supuesto, el Comité determine lo conducente.

5.1.2 Funciones del Comité

"La razón de ser de un comité de ética es el conflicto, que es inevitable en la sociedad contemporánea. Por ello, un comité de ética busca, ante todo, la construcción legítima del consenso a partir de una serie de conocimientos fundamentados". Peña, B. (2002).

De conformidad a los numerales 8, 9 y 10 de los lineamientos aludidos, las funciones del Comité son las siguientes:

8. Tomando en cuenta los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad, el Comité elaborará la propuesta de Código de Conducta con un lenguaje incluyente que oriente y dé certeza plena a sus servidores públicos sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano, que prevengan conflicto de Intereses y que delimiten su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y el cumplimiento de los planes y programas de la dependencia u organismo a la que pertenecen, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción.

9. Los miembros del Comité actuarán con reserva y discreción y ajustarán sus determinaciones a criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, ética e integridad.

10. Corresponden al Comité, las funciones siguientes:

I. Diseñar e implementar los procedimientos de Comunicación internos y externos del Comité de Ética.

II. Elaborar y aprobar, durante el primer trimestre de cada año, su programa anual de trabajo que contendrá cuando menos, los objetivos, metas y actividades específicas que tenga previsto llevar a cabo, así como enviar una copia del mismo a la Contraloría, dentro de los veinte días hábiles siguientes

a su aprobación; para la integración inicial del Comité deberá presentarse el programa anual de trabajo el día 30 de abril de 2017.

III. Vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y las Reglas de Integridad;

IV. Participar en la elaboración, revisión y actualización del Código de Conducta, así como vigilar su aplicación y cumplimiento, debiendo considerar en su elaboración lo siguiente:

a) El comportamiento ético al que deben sujetarse los servidores públicos en su quehacer cotidiano, que prevengan conflicto de Intereses y que delimiten su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y el cumplimiento de los planes y programas de la dependencia u organismo a la que pertenecen, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción.

b) Contenido con un lenguaje claro e incluyente.

c) Armonizar los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad.

d) Introducción, en la que se destaquen los valores que resulte indispensable observar en la dependencia u organismo, 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;

e) Listado de los valores específicos cuya observancia resulta indispensable en la dependencia o entidad; y

f) Glosario en el que se incluyan vocablos contenidos en el Código de Conducta cuya definición se considere necesaria para la mejor comprensión del referido Código, por estar relacionados con las funciones, actividades y conductas propias de la dependencia u organismo de que se trate.

V. Determinar, conforme a los criterios que establezca la Contraloría General, los indicadores de cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así corno el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos. Los resultados y su evaluación se difundirán en la página de Internet de la dependencia u organismo.

VI. Participar con la Contraloría General en la evaluación anual del cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta.

VII. Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta.

VIII. Establecer y difundir el procedimiento de recepción y atención de los incumplimientos al Código de Conducta.

IX. Formular observaciones y recomendaciones en el caso de delaciones (quejas) derivadas del incumplimiento al Código de Conducta, que consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio y que se harán del conocimiento del o los servidores públicos involucrados y de sus superiores jerárquicos.

X. Formular sugerencias, en su caso, para modificar procesos en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

XI. Difundir y promover los contenidos del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta.

XII. Fomentar acciones permanentes sobre el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género y los demás principios y valores contenidos en el Código de Ética, en las Reglas de Integridad y en el Código de Conducta, que permitan a los servidores públicos identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deban observar los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisiones o funciones.

XIII. Promover en coordinación con la Contraloría General, programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de Interés, entre otras.

XIV. Dar vista a la Contraloría General o al órgano de control interno de la entidad de las conductas de servidores públicos que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

XV. Gestionar reconocimientos o premios a instituciones, áreas o personas que promuevan acciones o que realicen aportaciones que puedan implementarse para reforzar la cultura de la ética y la integridad entre los servidores públicos, conforme a las bases que establezca la Contraloría General.

XVI. Presentar en el mes de enero al titular de la dependencia o al órgano de gobierno de las entidades según corresponda y a la Contraloría General, durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades que deberá contener por lo menos:

a) Dar seguimiento a las actividades contempladas en el programa anual de trabajo.

b) El número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflicto de Interés u otros temas relacionados.

c) Los resultados de la evaluación que se hubiere realizado respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

d) El seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, para lo cual deberá considerar el número de asuntos, fechas de recepción y los motivos, el principio o valor transgredido del Código de Ética, fecha y sentido de la determinación y número de casos en que se dio vista al órgano interno de control.

e) Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

Este informe se difundirá de manera permanente en la página de Internet de la dependencia u organismo, observando los criterios que para tal efecto establezca la Contraloría.

XVII. Establecer los subcomités o comisiones temporales o permanentes que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como sus bases de funcionamiento respectivas. Podrá establecerlos el Comité cuando lo estime necesario y previa justificación presentada a la

Contraloría por correo electrónico u oficio, con fundamento en lo previsto en el apartado correspondiente de su Plan Anual de Trabajo.

Por cuanto hace a su funcionamiento, será el Secretario Ejecutivo quien estará a cargo de la secretaría de los subcomités o comisiones. Éstos podrán reunirse, previa convocatoria realizada por el Secretario Ejecutivo.

En lo relativo a su organización deberán elaborar un plan de trabajo y presentar, cuando el Comité lo solicite, un informe de actividades, avances y resultados derivados de las responsabilidades asignadas.

XVIII. Recibir las quejas y denuncias fundamentadas y motivadas en el presente Acuerdo y turnarlas a la Contraloría General o al órgano de control interno según corresponda, para su resolución en caso de procedencia.

XIX. Las demás análogas a las anteriores y que resulten necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Los Comités, para el cumplimiento de sus funciones se apoyarán de los recursos humanos, materiales y financieros con que cuente las dependencias o entidades, por lo que su funcionamiento no implicará la erogación de recursos adicionales.

5.2 Funcionamiento del Comité

De conformidad al numeral 12 de los *Lineamientos para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, se establece la estructura y conformación del Comité:

1. El Comité celebrará por lo menos tres sesiones ordinarias conforme a lo aprobado en su Programa Anual de Trabajo y sesiones extraordinarias en cualquier momento. En ellas se observarán las siguientes disposiciones:

I. Las convocatorias se enviarán por el Presidente o por el Secretario de Actas, con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de la sesión ordinaria que corresponda y dos días hábiles a la fecha de la sesión extraordinaria correspondiente. El envío de las convocatorias y la documentación relacionada con los puntos del orden del día, se podrá hacer a través de medios electrónicos;

II. La convocatoria que se expida para la celebración de sesiones ordinarias deberá ir acompañada del orden del día el cual será elaborado por el Presidente, los miembros del Comité podrán solicitar la incorporación de asuntos; deberá contener por lo menos, los siguientes puntos:

a. Lugar, fecha y hora de la sesión, así como el orden del día con la referencia sucinta de los asuntos que vayan a ser tratados por el Comité;
b. Lista de asistencia;
c. Declaración de quórum legal e instalación legal de la sesión;
d. Consideración y aprobación, en su caso, del orden del día;
e. Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la sesión anterior;
f. Seguimiento de acuerdos adoptados en sesiones anteriores; y
g. Asuntos generales, en el que solo podrán incluirse temas de carácter informativo.

III. El orden del día de las sesiones extraordinarias comprenderá asuntos específicos y no incluirá seguimiento de acuerdos ni asuntos generales;

IV. Los representantes de la Contraloría General o del órgano de control interno de las entidades, de las unidades administrativas de asuntos jurídicos y de recursos humanos, asistirán a las sesiones del Comité en calidad de asesores, cuando este así lo acuerde, contarán solo con voz durante su intervención o para el desahogo de los asuntos del orden del día para los que

fueron convocados y se les proporcionará previamente la documentación soporte necesaria;

V. El Comité informará al representante de la Contraloría General o al representante del órgano de control interno en el caso de entidades, sobre cada una de las sesiones y de los asuntos a tratar, para que éste determine cuáles de ellas presenciará aún sin ser invitado y de ser necesario, para que solicite la documentación soporte correspondiente;

VI. Cuando el Presidente así lo autorice, podrán asistir a las sesiones del Comité como invitados con voz, pero sin voto, cualquier persona que pueda coadyuvar al cumplimiento de sus objetivos y única y exclusivamente para el desahogo de los puntos del orden del día para los cuales fueron invitados;

VII. En cualquier asunto en el que los invitados tuvieren o conocieren de un posible conflicto de intereses, personal o de alguno de los demás miembros del Comité, deberá manifestarlo y el que tuviere el conflicto, abstenerse de toda intervención; y

VIII. Excepcionalmente, si se produjese algún hecho que altere de forma sustancial el buen orden de la sesión, o se diera otra circunstancia extraordinaria que impida su normal desarrollo, el Presidente podrá acordar la suspensión de ésta durante el tiempo que sea necesario para restablecer las condiciones que permitan su continuación.

2. El Comité quedará válidamente constituido con la asistencia de la mayoría de sus integrantes, propietarios o suplentes en funciones, entre los cuales se encuentre presente el Presidente y el Secretario de Actas.

3. Los miembros propietarios del Comité asistirán a las sesiones y sus ausencias serán cubiertas por sus respectivos suplentes, para lo cual, el miembro propietario tendrá la obligación de avisarle a su suplente para que asista en funciones de propietario.

4. Si no se integrara el quórum mencionado, la sesión podrá efectuarse al día siguiente con la presencia de, cuando menos, cinco miembros propietarios o suplentes en funciones, entre los que se encuentre presente el Presidente y el Secretario de Actas.

5. Los Comités que se conformen de manera distinta, autorizados por la Contraloría, determinarán su quórum con la mitad de sus integrantes más uno, entre los que deberá encontrarse el Presidente y el Secretario de Actas.

6. Durante las sesiones ordinarias, el Comité deliberará sobre las cuestiones contenidas en el orden del día y sus acuerdos se tomarán por mayoría de votos. En las sesiones se tratarán los asuntos en el orden siguiente:

I. Declaración de quórum e instalación legal de la sesión por el Secretario de Actas;

II. Consideración y aprobación, en su caso, del orden del día;

III. Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la sesión anterior; y

IV. Discusión y aprobación de los asuntos comprendidos en el orden del día.

7. Los asuntos debatidos y los acuerdos adoptados por el Comité se harán constar en acta, así como el hecho de que algún integrante se haya abstenido de participar en algún asunto, por encontrarse en conflicto de intereses estar en contra del mismo y se turnará la información correspondiente a cada miembro del Comité.

8. El Comité dará seguimiento puntual en cada sesión a todos los compromisos y acuerdos contraídos en sesiones anteriores.

9. Por regla general, los acuerdos y decisiones del Comité se tomarán por mayoría de votos del número de integrantes presentes en la sesión correspondiente. En caso de asistir a la sesión un miembro titular y su suplente, solo podrá emitir su voto el primero. Los miembros del Comité que discrepen del parecer mayoritario podrán solicitar que figure en el acta el testimonio razonado de su opinión divergente. En caso de empate, el presidente del Comité tendrá voto de calidad.

Atribuciones del Presidente

1. El Presidente designará a su suplente en caso de ausencia con voz y voto, e igualmente designará al Secretario de Actas y a su respectivo suplente, que no será miembro propietario o suplente temporal electo del Comité y solo tendrá voz. Durante las sesiones ordinarias y extraordinarias, el Presidente será auxiliado en sus trabajos por el Secretario de Actas.

2. Corresponderá al Presidente las atribuciones siguientes:

I. Establecer los procedimientos para la recepción de propuestas y la subsecuente elección de los servidores públicos de la dependencia o entidad, en su calidad de miembros propietarios temporales electos integrarán el Comité, para lo cual deberá considerar lo señalado en los presentes Lineamientos Generales;

II. Convocar a sesión ordinaria y extraordinaria, por conducto del Secretario de Actas;

III. Dirigir y moderar los debates durante las sesiones;

IV. Autorizar la presencia de invitados en la sesión para el deshago de asuntos;

V. Consultar si los asuntos del orden del día están suficientemente discutidos y en su caso, proceder a pedir la votación; y

VI. En general, ejercitar las necesarias para el mejor desarrollo de las sesiones.

3. El Presidente podrá convocar a sesión extraordinaria cuando haya asuntos que por su importancia lo ameriten o, a petición de por lo menos tres de los miembros del Comité. Lineamiento 10. Atribuciones del Secretario de Actas

Atribuciones del Secretario de Actas:

I. Elaborar el orden del día de los asuntos que serán tratados en la sesión;

II. Enviar, con oportunidad, a los miembros del Comité, la convocatoria y orden del día de cada sesión, anexando copia de los documentos que deban conocer en la sesión respectiva;

III. Verificar el quórum;

IV. Presentar para aprobación del Comité el orden del día de la sesión, procediendo, en su caso, a dar lectura al mismo;

V. Someter a la aprobación del Comité el acta de la sesión anterior, procediendo, en su caso, a darle lectura;

VI. Recabar las votaciones;

VII. Auxiliar al Presidente durante el desarrollo de las sesiones;

VIII. Elaborar y despachar los acuerdos que tome el Comité;

IX. Levantar las actas de las sesiones y consignarlas en el registro respectivo, que quedarán bajo su resguardo;

X. Dar seguimiento a los acuerdos tomados por el Comité;

XI. Llevar el registro documental de las delaciones, quejas y asuntos tratados en el Comité;

XII. Difundir los acuerdos, observaciones y recomendaciones que establezca el Comité; y

XIII. Las demás que el Presidente le señale.

Obligaciones de los miembros del Comité

I. Cumplir y promover el cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta;

II. Dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para dar seguimiento a los asuntos que se le sometan, recabar la información necesaria y solicitar la colaboración y apoyo que consideren oportunos;

III. Cuidar que las actividades del Comité se realicen con apego a la normatividad aplicable;

IV. Participar activamente en el Comité y en los subcomités o comisiones en que participen a fin de que su criterio contribuya a la mejor toma de decisiones;

V. Hacer uso responsable de la información a la que tengan acceso;

VI. En cualquier asunto en el que tuviere o conociere de un posible conflicto de interés, personal o de alguno de los demás miembros del Comité, deberá manifestarlo por escrito, y el que tuviere el conflicto, abstenerse de toda intervención; y

VII. Capacitarse en los temas propuestos por la Contraloría General o de carácter institucional.

5.3 Tendencias

Nada socava tanto la confianza en las instituciones públicas como la corrupción o la más pequeña duda de manejos sucios por los gobernantes.

La diferencia entre el servidor público de ahora y el de hace cincuenta años, es que los ciudadanos, como en ningún tiempo, dependen de que las instituciones no sólo hagan mejor las cosas, sino que muestren responsabilidad y sean éticas.

> Como afirma Caiden, G. (2001). "La gente ya no se queda callada, salvo quizá en los regímenes más represivos, pero aun allí, la tecnología de la computación moderna supera a la represión. Países que antes no permitían el debate público, ahora admiten abiertamente sus problemas en la ética del servicio público y buscan ayuda internacional. Las organizaciones internacionales que antes eludían el tema, ahora defienden las reformas en la ética del servicio público y se vanaglorian de sus esquemas para proporcionar asesoría técnica a quienes buscan ayuda en la ética del servicio público. Los libros que antes no hablaban del tema, ahora incluyen casi compulsivamente apartados sobre la educación y la capacitación de los servidores públicos. Un torrente de nuevos libros, periódicos y artículos especializados en la ética del servidor público amenaza con ahogar a los lectores. Hoy día existe un debate abierto y franco sobre el tema. Esto constituye una transformación sorprendentemente exitosa en sólo dos décadas. El crédito lo merecen los medios de comunicación de todo el mundo que han denunciado sin miedo la corrupción de la función pública, a menudo con un gran costo y mucho sacrificio"

Estas propuestas son consideradas carentes de realidad y políticamente molestas y faltas de popularidad. Hay que dar tiempo a las transformaciones y no esperar súbitamente sucesos milagrosos.

Actualmente la sociedad tiene muy puesta su atención en la ética del servicio público, como nunca antes. Los servidores públicos no pueden mantenerse al margen y contemplar el espantoso desenfreno de otros servidores públicos.

> Caiden, G. (2001). Continúa afirmando "Por último, así como otras áreas de la vida se han vuelto más complicadas, complejas y sofisticadas, lo mismo ha sucedido con el crimen, las actividades delictivas, la mala conducta y toda esa área gris confusa que raya en el límite de lo incorrecto, como todo lo indicado

> por el término "soborno honesto". La tecnología moderna dio impulso a la gente poco ética e inmoral y le permitió dejar atrás o burlar a la gente honesta y respetuosa de la ley. Las denuncias no parecen disminuir la actividad. Los delincuentes son capturados y castigados, pero el juego continúa con distintos jugadores que aprenden rápidamente de los errores de otros para evitar ser detectados. Así como algunos engañan al gobierno, sus miembros también aprenden a engañar"
>
> No todos los burócratas son benignos, de hecho, muchos pueden ser vengativos, desagradables, insultantes, agresivos, explotadores y dados a promoverse a sí mismos. No importa cuán irrepresentativa pueda ser esta cara obscura de la administración pública, es el panorama que el público ve y cree. Caiden, G. (1996).

La sociedad está más informada sobre cualquier administración pública nefasta; La administración pública continuamente hace grandes promesas y en el momento que no logra estar a la altura de las mismas, viene la decepción en la ciudadanía.

La tendencia ha cambiado en una batalla que parece perdida; hay un ambiente esperanzador desde el punto de vista ético, para demostrar que el servidor público es digno de confianza, responsable, transparente y abierto.

5.4 Gestión de Imagen y Percepción

Para que la ética pública pueda alcanzar una mayor efectividad es necesaria la intervención del Comité de Ética no sólo para vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y de Conducta, sino para promover programas de capacitación y sensibilización, en coordinación con las diferentes unidades administrativas que conforman a la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima.

> Naessens, H. (2010, September) sostiene que las diferentes demandas sociales requieren promover un cambio de actitud por parte de los servidores públicos que implique nuevas estrategias en las políticas públicas que tengan que ver con las necesidades y exigencias de la sociedad en general. No hay una ley que obligue al servidor público a actuar de un modo éticamente correcto. El principio reconocido universalmente de que hay que hacer el bien y evitar el mal, nos enfrenta a una obligación la cual es incondicional. Todo Estado debe preocuparse por orientar y vigilar el comportamiento de los miembros que lo integran, es decir, gobernantes y gobernados, educando a la ciudadanía, ordenándola, organizándola, conservando su cultura, su identidad y su libertad.

Como se ha señalado la transparencia es un valor elemental para la ética pública, así como una exigencia constante para que funcionen mejor las instituciones públicas.

A mayor acceso a la información pública y mayor apertura de las dependencias gubernamentales, mayor es el desarrollo de la ética pública. De otra forma, sin transparencia, no existe un correcto ejercicio del servicio público; no hay ética pública.

> Como argumenta Caiden, G. (1994). Por mucho tiempo se ha sostenido erróneamente que los funcionarios públicos saben lo que se espera de ellos en la conducción de la cosa pública y conocen lo que es conducta correcta y errada. Quizás esto fue cierto cuando el estado administrativo era más pequeño. Quizás cuando se dio gran énfasis a la ética profesional y cuando ésta fue promulgada firmemente, también pudo haber sido cierto. Las pruebas y la decadencia obvia de la moral pública y de la conducta individual indican que los funcionarios se muestran al parecer más ambiguos respecto a la ética pública, mientras que los postulantes más jóvenes aparentan completa ignorancia. Cualesquiera que sean las razones subyacentes, el

desempeño de la administración pública está siendo afectado adversamente. Ya no puede asumirse que los funcionarios públicos distinguen lo correcto de lo incorrecto. La tarea que tiene ante sí la administración pública es la de aclarar los códigos de ética, publicarlos y publicitarlos, impartirlos y crear ambientes que los hagan cumplir, pero esto no es fácil. Requiere de oficinas de ética con personal especializado, responsable de la eficacia de los programas de ética y de la restricción de la conducta pública adversa.

El Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética, establece las acciones que se llevaran a cabo a lo largo del ejercicio fiscal, con la finalidad de delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos adscritos a la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

La elaboración de este plan (PAT CEPCI SSYBS/2017) contempla en su página 7, acciones específicas enfocadas al cumplimiento de la finalidad señalada:

Tabla 13 PLAN DE TRABAJO DEL COMITE DE ÉTICA

COLIMA GOBIERNO DEL ESTADO — SECRETARÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ DE ÉTICA 2017

3. Actividades Específicas — Fecha 8 de Mayo de 2017

Objetivos	Metas	Actividades Específicas	Fecha de Inicio	Fecha de Conclusión	Responsable	Medios de Verificación
Fomentar el conocimiento y cumplimiento de los valores y principios establecidos en el Código de ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.	5. Difundir el Código de Ética , las Reglas de Integridad y el Código de Conducta a los Servidores Públicos de la Dependencia.	Lanzamiento de una campaña de comunicación social que busque ejemplificar de manera grafica, las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública. En forma constante y permanente.	05/2017	12/2017	Integrantes del Comité	Pantalla impresa del sitio WEB donde se emitan los mensajes con los valores, compromisos, acciones y abstenciones.
Obtener un instrumento que contemple el compromiso de cumplimiento de los servidores públicos.	6. Solicitar las firmas de compromiso de cumplimiento del Código de Ética a los Servidores Públicos de la dependencia. Compromiso que deberá reafirmarse cada año.	Coordinación con el sindicato y los titulares de las unidades para recabar la firma de compromiso de todo el personal.	01/07/2017	30/10/2017	Secretaria Ejecutiva	Documento de compromiso firmado
Contribuir a salvaguardar la dignidad, derechos, seguridad y bienestar del personal de la SSyBS	7. Propiciar que la actuación de los miembros del Comité sea manera imparcial y en apego a la normatividad vigente.	Solicitar las firmas del Acuerdo de confidencialidad de los Integrantes del Comité y entregar por escrito las atribuciones comprendidas en los Lineamientos.	8/05/2017	24/05/2017	Secretaria Ejecutiva	Acuerdos de Confidencialidad Firmados
Regular el proceso específico que se seguirá en el caso de las quejas o denuncias	8.- Mecanismo de difusión del Procedimiento de Recepción y Atención a la queja a los servidores públicos de la dependencia	Elaboración del procedimiento de Recepción y atención de quejas y denuncias al incumplimiento del código de Ética. Publicación en la página web institucional y del sindicato el procedimiento y Protocolo de recepción y Atención a quejas y denuncias presentadas al comité de ética y prevención de conflictos de interés.	30/05/2017	31 /12/2017	Integrantes del Comité	Procedimiento y Protocolo de recepción y Atención a quejas y denuncias presentadas al comité de ética y prevención de conflictos de interés. Página web secretaría www.saludcolima.gob.mx Página Web Sindicato www.sntsa30.org.mx
Fomentar acciones permanentes en materia de respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.	9. Programar la Capacitación del Código de ética de los servidores públicos de la dependencia.	Llevar a cabo la impartición de cursos relacionados con el Comité de Ética de los servidores públicos de la Secretaria de salud, las reglas de integridad y el Código de Conducta.	8/05/2017	30/10/2017	Secretaría Ejecutiva	Lista de asistencia Soporte fotográfico

Página 7

5.5 Quejas y denuncias de actos antiéticos.

Con la finalidad de proporcionar un documento que permita conocer las formas en que se puede realizar el trámite y seguimiento a las quejas presentadas por parte de algún ciudadano o Servidor Público del Gobierno del Estado de Colima al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses por presunta actuación de conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad de los Servidores (as) públicos (as) de la Administración Pública del Estado de Colima, se aprobó el 17 de mayo de 2017, El *Procedimiento de Recepción y Atención de Quejas y/o Denuncias al incumplimiento del Código de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Colima.* de Colima, G. D. E. (2016).

Lo anterior, en el marco de las atribuciones sustantivas del Comité previstas en el Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos, a través de los Comités de Ética y de Prevención de conflictos de Interés, numeral 6, en lo relativo a las "Funciones", en específico, en lo estipulado tanto en la fracción III, referente a que los CEPCI deberán vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y de las Reglas de Integridad, como en la VIII, relativas a que los CEPCI deberán establecer y difundir el procedimiento de recepción y atención de los incumplimientos al Código de Conducta.
Dicho procedimiento es una guía que dota de certeza jurídica a los servidores públicos de esta Dependencia, en el ejercicio de sus derechos, a presentar alguna queja o denuncia por presunto incumplimiento al Código de Ética y de Conducta.

En este contexto el Comité de Ética de la Secretaría ha tomado en cuenta como puntos fundamentales: la confidencialidad de la información; los medios de presentación (medios electrónicos o físicos), la recepción y registro; la tramitación, sustanciación y análisis, y finalmente, la resolución y pronunciamiento del CEPCI sobre la queja o denuncia.

De manera específica y enunciativa, se recomienda en dicho procedimiento que el CEPCI aborde los siguientes puntos:

1. Confidencialidad de la Información

Con el objeto de proteger la confidencialidad o anonimato que, en algunos casos, deberá prevalecer respecto del nombre y demás datos de la persona que presente la queja o denuncia, y de los terceros a los que les consten los hechos, a no ser que tengan el carácter de servidores (as) públicos (as), los miembros del Comité deberán suscribir una cláusula de confidencialidad respecto del manejo de la información de las quejas o denuncias a las que tengan acceso o de las que tengan conocimiento.

2. Presentación de quejas y denuncias.

La presentación de quejas o denuncias deberán ser presentadas por medio electrónico al correo electrónico que cada Dependencia o Entidad designe, y/o directamente a algún miembro del Comité de Ética, y/o de forma física a través de los mecanismos que seleccione la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal La Dependencia o Entidad. También podrán recibir denuncias o quejas turnadas ya sea por la Contraloría General, de la Ventanilla Única, o cualquier otra instancia, mediante el "Formato para presentación de queja o denuncia FO-01-08-07", referido en el punto 7 del presente procedimiento, considerando los recursos y medios que se encuentren disponibles para ello.

3. Recepción y registro de quejas o denuncias.

Una vez presentada la queja o denuncia, el Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, deberá constatar que venga acompañada y/o de los elementos y evidencias probatorias y /o del testimonio de un tercero. Para el supuesto de quejas o denuncias anónimas verificar que en ésta se pueda identificar a una persona a la que le consten los hechos o presentar los elementos y evidencias probatorias.

3.1 Generación de folio de expediente.

El Secretario Ejecutivo de cada Comité asignará un número de expediente a cada queja o denuncia, el cual será único y consecutivo, según el momento en que se reciba cada denuncia o queja, será su responsabilidad la administración y protección de información contenida en las mismas.

3.2 Revisión de requisitos mínimos de procedencia.

Posterior a la asignación de número de expediente, se procederá a la verificación de los elementos indispensables de procedencia de la queja o denuncia como son:

1. Nombre (opcional),
2. Domicilio o dirección electrónica para recibir informes,
3. Breve relato de los hechos,
4. Datos del Servidor Público involucrado,
5. Medios probatorios de la conducta; y/o
6. Medios probatorios de al menos un tercero que haya conocido de los hechos. (Opcional)

3.3 Solicitud de Subsanación de deficiencias de la queja o denuncia.

En el supuesto de que el Secretario Ejecutivo detecte alguna deficiencia en la queja o denuncia, lo hará del conocimiento de quién la haya presentado y solicitará por única vez a la o el interesado, subsanar dichas deficiencias en un plazo no mayor a cinco días hábiles, a efecto de que pueda darle trámite y hacerla del conocimiento del Comité.

En caso de no contar con respuesta alguna por parte de la o el interesado, el expediente se archivará como concluido, no obstante lo anterior se quedan a salvo los derechos del denunciante y/o quejoso a efecto de que una vez cumplimentado el requerimiento pueda volver a ser presentado ante el Comité. La información contenida en la queja o denuncia podrá

ser considerada como un antecedente para el Comité cuando ésta involucre reiteradamente a un Servidor Público en particular.

3.4. Acuse de Recibo.

El Secretario Ejecutivo a través del correo electrónico del Comité o por notificación personal según corresponda, enviará a quien haya presentado la queja o denuncia un acuse de recibo en físico o electrónico, en el que conste número de folio bajo el cual estará respaldada la queja o denuncia, la fecha y hora de la recepción, así como la relación de los medios probatorios aportados por la o el denunciante. El acuse de recibo deberá contener la siguiente leyenda: "*La presentación de una queja o denuncia no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir una determinada actuación por parte del Comité".*

3.5 Aviso a los Integrantes del Comité para su conocimiento.

El Secretario Ejecutivo informará a los miembros del Comité sobre la recepción de la queja o denuncia, la cual deberá contener el número de expediente asignado y un breve resumen del asunto al que se refiere.

Asimismo y para el caso de que la queja o denuncia haya sido procedente, turnará y hará del conocimiento del Comité, la información de la queja o denuncia, a efecto de que pueda incorporarse a la orden del día de la siguiente sesión ordinaria o extraordinaria. Con respecto a las quejas o denuncias que no satisficieron los requisitos de mínimos de procedencia, el Secretario Ejecutivo deberá informar al Comité sobre la recepción de las mismas, los números de expedientes asignados y la razón o razones por las que el expediente se clasificó como concluido y archivado.

4. De la tramitación, sustanciación y análisis.

4.1 Informe del Presidente al Pleno del Comité.

El Presidente del Comité a través del Secretario Ejecutivo deberá informar, por la vía que determine más apropiada, a cada uno de los demás integrantes del Comité sobre la recepción de la queja o denuncia así como de la necesidad de abordar el tema en sesión ordinaria o extraordinaria.

4.2 De las medidas preventivas.

Una vez que el Comité tenga acceso al expediente podrá determinar medidas preventivas cuando la queja o denuncia describa conductas en las que supuestamente se hostigue, agreda, amedrente, acose, intimide o amenace la integridad de una persona o Servidor Público, sin que ello signifique tener como ciertos los presuntos hechos constitutivos de la queja o denuncia. Las medidas preventivas podrán determinarse en coordinación con el Instituto Colimense de las Mujeres, el Consejo Estatal para Prevenir la Discriminación o la Contraloría General de Gobierno del Estado de Colima.

4.3. De la calificación a la queja o denuncia.

El Comité emitirá la calificación de la queja o denuncia, que puede ser:

- probable incumplimiento,
- de no competencia para conocer de la queja o denuncia. En caso de no competencia del Comité para conocer de la queja o denuncia, el Presidente deberá orientar a la persona para que la presente ante la instancia correspondiente. El Comité deberá informar a otras instancias institucionales sobre su declinación de competencia en favor de dicha instancia, dando vista al Órgano Interno de Control.

4.4 Sobre la atención de la queja o denuncia por parte del Comité.

De considerar el Comité que existe probable incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o el Código de Conducta y a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Colima, el pleno del Comité en sesión ordinaria o extraordinaria, entrevistará al Servidor Público involucrado y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos, a los testigos y a la persona que presentó la queja o denuncia. Cabe señalar que toda la información que derive de las entrevistas deberá constar por escrito o en medios electrónicos y deberá estar sujeta a la cláusula de confidencialidad que suscriban los miembros del Comité.

4.5 Sobre la conformación de una Comisión Temporal o permanente que conozca de las quejas o denuncias.

Para desempeñar la tarea de atención a la queja o denuncia, el Comité podrá conformar una comisión especializada en los casos que así lo amerite, con al menos tres de los miembros temporales, para que realicen las entrevistas correspondientes, debiendo éstos dejar constancia escrita, misma que deberá incorporarse al expediente respectivo.

4.6 Recopilación de la Información adicional.

Cualquier Servidor Público de la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal deberá apoyar a los miembros del Comité y proporcionarles las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones a cabalidad y poder así resolver de la manera más imparcial y eficiente posible, la queja o denuncia. En los casos relacionados con conflictos de interés, el Comité podrá solicitar la opinión de la Coordinación Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de

Interés, atendiendo al Protocolo de actuación de Servidores (as) públicos (as) en materia de Contrataciones Públicas.

4.7 De la Conciliación.

Cuando los hechos narrados en una queja o denuncia afecten únicamente a la persona que la presentó, los miembros del Comité comisionados para su atención, podrán intentar una conciliación entre las partes involucradas, siempre con el interés de respetar los principios y valores contenidos en el Código de Ética y en las Reglas de Integridad y La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Colima.

En caso de que la conciliación no sea procedente, se deberá dar el curso que determine el Comité o en su caso la comisión temporal o permanente creada al efecto, y se deberá dejar constancia de esto en el expediente correspondiente.

5. De la resolución y pronunciamiento.

La resolución o pronunciamiento que se emita deberá tener el sentido que el propio Comité determine darle a partir de las características de la queja o denuncia y del estudio y análisis de la misma. La atención de la queja o denuncia deberá concluirse por el Comité dentro de un plazo máximo de tres meses contados a partir de que se califique como probable incumplimiento, mediante la emisión de observaciones o recomendaciones creando el Archivo o informe de presunta responsabilidad para dar inicio al PRA. (Procedimiento de responsabilidad administrativa). De acuerdo al procedimiento de Integración de expediente de informe de presunta responsabilidad.

5.1 De la emisión de conclusiones por parte del Comité, del Subcomité o la Comisión Temporal o permanente.

- El proyecto de resolución que elabore la comisión temporal o permanente o el Comité en pleno, deberá considerar y valorar todos los elementos que hayan sido recopilados, así como las entrevistas que se hayan realizado.

- Se deberá determinar en el cuerpo del proyecto si, con base en la valoración de tales elementos, se configura o no, un incumplimiento al Código de Ética, el Código de Conducta o las Reglas de Integridad y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Colima.

- En sesión ordinaria o extraordinaria, el Comité podrá discutir el proyecto de resolución y deberá votar su aprobación a efecto de elaborar las respectivas observaciones o recomendaciones relativas a la queja o denuncia.

- Será facultad del Presidente dar parte, en su caso, a las instancias correspondientes y remitir el Informe de PRA. (Procedimiento de responsabilidad administrativa).

5.2 De la determinación de un incumplimiento.

En el supuesto de que los miembros del Comité en pleno, determinen que sí se configuró un incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta o las Reglas de Integridad y Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Colima, se procederá de la siguiente manera:

- Determinará sus observaciones.

- Emitirá sus observaciones a la persona denunciada en las que, en su caso, se inste al transgresor a corregir o dejar de realizar la o las conductas contrarias al Código de Ética, Código de Conducta o las Reglas de Integridad.

- De estimar una probable responsabilidad administrativa, dará vista y remitirá el informe de presunta responsabilidad correspondiente al Órgano Interno de Control. Solicitará a la Dirección General de Recursos Humanos, que dicha recomendación se incorpore al expediente de la o el Servidor Público.

- Se remitirá copia de la recomendación al jefe inmediato, con copia al Titular de Unidad Administrativa de adscripción de la o el Servidor Público transgresor.

5.6 Normatividad

El Comité de Ética en el ejercicio de sus funciones se apoya en los siguientes instrumentos básicos:

a) Un organismo responsable de la prevención, cumplimiento y vigilancia de las leyes y normas en esta materia que es la Contraloría General del Estado de Colima

b) Un Marco Jurídico mediante:

- La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas del Estado de Colima, La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, El Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 y el ACUERDO Por el que se expiden el Código de Ética, las Reglas de Integridad y los Lineamientos generales para los servidores (as) públicos (as) de la Administración Pública del Estado de Colima, de fecha 10 de noviembre de 2016.

c) Un Marco Normativo a través del Código de Conducta de las Servidoras y Servidores públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social y OPD Servicios de Salud del Estado de Colima.

6. Desarrollo

La trascendencia de los principios y valores establecidos en el Código de Ética dentro de cualquier institución pública, si bien pareciera que ha cobrado fuerza recientemente, aún cuando se viene proponiendo desde hace más de 2 décadas, se ha tornado más importante ante las graves manifestaciones de corrupción en los niveles diversos de la Administración Pública.

6.1 Causas de incumplimiento al Código de Ética de la Secretaría.

Las dificultades de la Secretaría de Salud de Colima para que sus servidores públicos apliquen un comportamiento ético, se deben primordialmente a:

- La ignorancia: Causa principal por no tener conocimientos en materia ética
- Desigualdad de oportunidades: Los servidores públicos manifiestan no tener las mismas garantías ni condiciones.
- Falta de eficacia: Se carece de la capacidad para realizar con excelencia su función.
- La publicidad: No se difunde con efectividad la información a toda la institución.
- El dinero y el ansia de poder: Son elementos proclives para una mala actuación ética.
- Inducción formal al estudio del Código de Conducta: Dirigido a las personas que son de nuevo ingreso en la Secretaría.
- Falta de vocación al servicio público: La comodidad y la pereza son antivalores cotidianos que obstaculizan el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta.
- Bajos sueldos en el personal operativo
- Inestabilidad en el trabajo
- Lealtad a una persona, sindicato o partido político

- Ausencia, debilidad o escasa probabilidad de sanciones.

Además de lo anterior, es sabido que los valores negativos que quebrantan en general a las instituciones públicas son el compadrazgo, el soborno, el nepotismo, el tráfico de influencias, el fraude, la impunidad, entre otros muchos. Por lo común los describimos a estos usando el término corrupción.

6.2 Ética Pública frente a corrupción

Por mucho tiempo se preferenció administrativamente al factor económico sobre el factor humano, lo que fue originando un descuido universal de la ética en los gobiernos y administraciones públicas.

> Al respecto, Correa Freitas, R. (2011) señala: Como sabemos, vivimos en una sociedad donde ya no es un honor vivir y morir pobre, sino que lo que importa es cuánto tiene el individuo y cuánto representa frente a sus semejantes. Lamentablemente para muchos hoy en día no es importante "ser" una buena persona, honorable y respetada, sino "tener" dinero, fama y fortuna. Nos encontramos frente a un problema de falta de valores morales, de carencia de principios elementales de ética del comportamiento humano, sobre lo que es bueno y sobre lo que es malo, sobre lo que se debe hacer y sobre lo que no se debe hacer.

Para Cubillo, C. (2001). "la corrupción es todo conjunto de acciones u omisiones generadoras de una conducta ilícita y dolosa, desarrollada clandestinamente por los titulares de las competencias necesarias para el ejercicio de determinadas funciones públicas, y que provoca un beneficio injustificado –económico o de otra índole– a favor de la autoridad o empleado público que actúa, o de otras personas elegidas

por él mismo, y todo ello en perjuicio de la integridad de los poderes públicos." Cubillo, C. (2001).

La Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2015, coloca a la corrupción en segundo lugar entre los problemas más importantes para los mexicanos, sólo después de la inseguridad y antes que el desempleo y la pobreza. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (inegi, 2015).

Cuando no se acompaña la capacitación y el desarrollo del personal con la ética, se propicia la corrupción en las instituciones públicas, porque los servidores públicos actúan sin principios éticos que los orienten a conducirse de forma íntegra y se desvían con facilidad de sus obligaciones, originando por consecuencia mayor falta de confianza de los ciudadanos.

> Caiden, G. (1996) plantea que por mucho tiempo se ha sostenido erróneamente que los funcionarios públicos saben lo que se espera de ellos en la conducción de la cosa pública y conocen lo que es conducta correcta y errada. Quizás esto fue cierto cuando el estado administrativo era más pequeño. Quizás cuando se dió gran énfasis a la ética profesional y cuando ésta fue promulgada firmemente, también pudo haber sido cierto. Las pruebas y la decadencia obvia de la moral pública y de la conducta individual indican que los funcionarios se muestran al parecer más ambiguos respecto a la ética pública, mientras que los postulantes más jóvenes aparentan completa ignorancia. Cualesquiera que sean las razones subyacentes, el desempeño de la administración pública está siendo afectado adversamente. Ya no puede asumirse que los funcionarios públicos distinguen lo correcto de lo incorrecto. La tarea que tiene ante sí la administración pública es la de aclarar los códigos de ética, publicarlos y publicitarlos, impartirlos y crear ambientes que los hagan cumplir, pero esto no es fácil. Requiere de oficinas de ética con personal especializado, responsable de la eficacia de los programas de ética y de la restricción de la conducta pública adversa.

6.3 Necesidad de fortalecer la Ética en la Secretaría de Salud del Estado de Colima.

La disciplina ética es un instrumento poderoso de la que se valen las administraciones públicas interesadas por mejorar su crecimiento y recobrar la confianza de la ciudadanía, ante el incremento de actitudes antiéticas. Aplicada en forma adecuada, fortalece a las instituciones, y es un valioso mecanismo de control en los siguientes casos:

- Evitar la corrupción
- Ofrecer servicios de calidad a la comunidad.
- Detener comportamientos que afectan directamente al buen funcionamiento de la administración pública
- Eliminar la arbitrariedad en el uso del poder público
- Superar los conflictos y dilemas a los que los servidores públicos de toda índole se enfrentan a diario.
- Seleccionar y formar servidores Públicos que actúen con responsabilidad y eficiencia.
- Crear y mantener la confianza en la administración y sus instituciones
- Orientar las actividades que realizan los servidores públicos hacia el bien común.
- Reivindicar la imagen del funcionario
- Hacer más eficaz la operatividad de los servidores públicos.
- Elevar la eficiencia de la Secretaría

En el trimestre agosto-octubre del presente año, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría recibió 9 quejas graves y 38 quejas simples:

Tabla 14 Quejas recibidas trimestre ags.-oct. 2017

Quejas y/o denuncias Agosto-Octubre 2017	
Negligencia Hospitalaria	8
Desatención médica	10
Mala calidad en el servicio	28
Corrupción	1

Por lo anterior, es indispensable, que ante las continuas actuaciones indebidas entre los servidores públicos de la Secretaría, surja la preocupación de fomentar y cultivar los valores entre sus trabajadores:

Tabla 15 Tendencia de Quejas del Trimestre Ags-Oct 2017

Quejas y/o denuncias	Agosto	Septiembre	Octubre
	18	17	12

A pesar de que la Secretaría de la Función Pública elaboró el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal desde el año 2002, de los Servidores, C. D. É. (2002). el Gobierno del Estado de Colima, hasta muy recientemente, ha puesto mayor atención a orientar y vigilar los aspectos éticos de los servidores públicos, y estimular en estos una mayor conciencia, si bien aún falta mucho por hacer en cuanto a garantizar su aplicación, mantener los compromisos y sensibilizar a los servidores públicos que ocupan los puestos de alto nivel, La instalación de un Comité de Ética en la Secretaría de Salud del Estado de Colima es clave para mejorar la calidad de sus servidores públicos al ofrecer un órgano que vigile el cumplimiento del Código de Conducta.

"Invertir en ética es potenciar las cualidades del género humano, a veces intangibles pero reales. Es poner en el punto de mira el desarrollo futuro" Diego Bautista, Ó. (2013).

Un servidor público satisfecho, competente y debidamente formado es más seguro a la hora de resistir la corrupción, la conducta indebida y los arreglos. Ya no es suficiente que las personas que trabajan en el servicio público se limiten al cumplimiento formal de sus obligaciones y deberes, sino que es necesario que por parte de las administraciones públicas se fomente positivamente aquellos valores, modelos o pautas de conducta que ayuden a aquellos que trabajan al servicio de los intereses generales como referentes éticos para su superación personal y profesional. Hay que expandir la ética pública a todos los niveles y ámbitos del gobierno, provocando la participación del sector social o sea de la ciudadanía, para lograr un mejor control de la conducta de los servidores públicos, combatir los contravalores y reinstalar a la ética pública en el lugar que le corresponde dentro del ámbito de la administración pública. Naessens, H. (2010, September).

6.4 El Comité de Ética como garante del cumplimiento del Código de Ética.

Como ya se mencionó, el Comité de Ética tiene la responsabilidad de fomentar y vigilar la aplicación del Código de Ética y de Conducta, recibe, tramita y toma decisiones sobre las conductas poco adecuadas, dirime situaciones de conflicto basándose en la trayectoria y valores personales, mejora el clima de trabajo, así como motiva a los servidores públicos a actuar con más responsabilidad.

En palabras de Adela Cortina: "Una confianza no se logra sólo multiplicando los controles, sino reforzando los hábitos y las convicciones. Esta tarea es la que compete a una ética de la administración pública: la de generar convicciones, forjar hábitos, desde los valores y las metas que justifican su existencia" (Cortina, 1998,).

Además de los mecanismos sancionadores que prevé el Estado en sus leyes, el Comité de Ética se encargará de establecer las sanciones que correspondan a los comportamientos directamente opuestos a su Código de conducta.

De esta manera, el Comité de Ética garantiza al interior de la Secretaría, una administración responsable, ética, integra, que dé mejores resultados a la ciudadanía, eleve la calidad de los servicios, fomente la transparencia y reduzca los posibles actos de corrupción.

Estratégicamente, el Comité de Ética es una herramienta que permite que la dependencia se haga notar como una institución que cuida la moral de sus trabajadores.

7. Resultados

Debido a que el Comité de Ética en la Secretaría de Salud, se instaló en abril de 2017, no se cuenta con las cifras al cierre del año, apenas en enero del año 2018 se podrá tener la evaluación definitiva y se podrá determinar el cumplimiento de las actividades específicas incluidas dentro del Plan Anual de Trabajo, las cuales se difundirán en la página Web institucional en dicho mes, lo cual permitirá identificar áreas de oportunidad y acciones necesarias que contribuyan a reforzar el apego de los servidores públicos a los valores y al comportamiento ético que establece dicho Código. En lo que respecta a la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional, la Coordinación de Comunicación Social en coordinación con el Departamento de Informática y Estadística de esta Secretaría, se encuentran en proceso de elaboración de un cuestionario online, con base en 17 preguntas, que permita procesar automáticamente los datos de aproximadamente 3000 trabajadores que accesen por internet; con esta opción se elimina la posibilidad de manipular indebidamente la información.

Hasta el momento, se observan, entre los aspectos positivos de 2017, que en el periodo mayo-noviembre, a través de 17 cursos de capacitación en Código de Ética y Código de Conducta, se obtuvo un total de 978 servidores públicos. Con los mismos criterios y las mismas fechas se realizará la Encuesta de opinión sobre el conocimiento y la aplicación del Código de Conducta en la Secretaría de Salud, la cual estará coordinada por la Subdirección de enseñanza, para ser colocada en línea, y donde se espera la participación de 1000 servidores públicos.

Al 8 de noviembre el número de delaciones recibidas en el correo de atención comitedeeticadesalud@gmail.com fue de 8; la mayor cantidad (40) se recibe a través de los buzones del Seguro Popular.

8. Conclusiones

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, es un elemento clave para aumentar la calidad de los servicios de la Secretaría de Salud, mediante la vigilancia de los valores que propician una conducta decente, integra y eficiente de sus servidores públicos.

Su funcionamiento es de importancia trascendental porque no sólo contribuye a crear una cultura ética con principios que orientan la forma de conducirse de los servidores públicos hacia la legalidad, lealtad, honradez, eficiencia e imparcialidad, sino que proporciona seguimiento a los asuntos, conflictos y faltas incurridas por incumplimiento al Código de Ética y Código de Conducta de la Secretaría de Salud y Bienestar Social, que se reciben y atienden en el Comité de Ética.

Es primordial que todos los servidores públicos que cometen actos indebidos sean referidos, sancionados y, cuando las circunstancias lo requieran, puedan ser destituidos del sector público.

Este aspecto debe cuidarse para garantizar la operación del Comité de Ética es el que se refiere a las sanciones. Si no se sancionan las conductas incorrectas, el Comité pierde su fuerza.

Las actitudes antiéticas en los servidores públicos pueden ser combatidas y reducidas siempre que exista conciencia, voluntad y se realice un gran esfuerzo por fomentar valores, mediante las acciones del Comité de Ética.

La presencia del Comité de Ética dentro de la Secretaría, como órgano de vigilancia, contribuye a fortalecer la imagen ética al interior de la misma, a obtener las mejores actuaciones posibles de sus trabajadores, y a expresar sentido de rectitud y transparencia. En suma, juega un doble papel, por un lado actúa como freno a las conductas indebidas, y por otro, robustece los buenos comportamientos a través de la promoción de valores.

Cuando el Comité de Ética carece de una táctica para comunicar sus objetivos, y sólo deja en el escritorio los valores, se vuelve un ente de adorno; de ahí la necesidad de instaurar dicho comité para sensibilizar en cuestiones éticas, porque un servidor público competente y apropiadamente formado en valores resiste con mayor seguridad la corrupción y una mala conducta.

Para finalizar, considero que es difícil pretender plantear en estas líneas la importancia que reviste contar con un Comité de Ética, no sólo en la Secretaría aludida, sino en cualquier institución pública, porque no existen recetas mágicas; no obstante, algo empieza a cambiar, aunque parecería que la corrupción y la mala conducta han empeorado a últimas fechas, también se dispone de más ayuda para promover acciones en su contra.

Bibliografía

Aguilar, N. R. (2004). Algunos apuntes acerca de la Ética y la Moral. Revista Jurídica Cajamarca.

Álvarez de Vicencio, M. E. (2005). La Ética en la Función Pública. México: Talleres Gráficos de México.

Bargueño, M. (1996). Informe NOLAN: normas de conducta de la vida pública. Gestión y Análisis de Políticas Públicas, (5), 6.

Bautista, O. D. (2003). La ética en el marco de las administraciones públicas. Medidas para fomentar la ética de los servidores públicos. Ministerio de Administraciones Públicas.

Bautista, Ó. D. (2008). Introducción a la Ética Pública. En Dilemata. Recuperado el 15 de febrero de 2017, de http://www.dilemata.net/index.php?option=com_content&view=article&id=25:introducci-la-ica-pca&catid=3:ica-pca-y-buen-gobierno&Itemid=20

Benhumea González L.E. (2010) Introducción a la Ética Pública. En Ética y Moral. Recuperado el 18 de julio de 2017, de http://eticaymoraluaem.blogspot.mx/2010/10/introduccion-la-etica-publica.html

Caiden, G. (1994). Revitalización de la administración públic. En la Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 1 (Ene. 1994). Caracas. Recuperado el 18 de julio de 2017, de http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/001-enero-1994/caiden.pdf

Caiden, G. (1996). Revitalización de la administración pública. Revista de Administración Pública, (91), 29.

Caiden, G. (2001). Tendencias actuales en la ética del servidor público.

Casis, A. E. (2017). El sistema nacional anticorrupción de México, su práctica y experiencia normativa: el caso de México (2015). Ciencia Administrativa, (2), 21-26.

Chávez, V. M. M. La ética como una cultura para la profesionalización en el servidor público.

Conciencia es la noción que tenemos de las sensaciones (2013). En Ética y sociedad. Recuperado el 15 de febrero de 2017, de http://laurasgrk.blogspot.mx/2013/08/conciencia-es-la-nocion-quetenemos-de.html

Correa Freitas, R. (2011). Los principios de Ética en la Función Pública. En ponencia presentada durante el Seminario sobre "Etica, Derechos Humanos y Administración Tributaria" organizado por la Dirección General Impositiva en el Paraninfo de la Universidad de la República, los días 14 y 15 de noviembre de 2011.

Corrupción en las democracias o democracias corruptas Dr. Óscar Diego Bautista*

Cortina, A. (2000). Ética mínima. Tecnos.

Cortina, A., & Conill, J. (1996). Ética de la empresa (No. 174/C82e). Madrid: Trotta.

Cortina, Adela, Hasta un pueblo de demonios. Ética pública y sociedad; Editorial Taurus, Madrid, 1998, 218 p. (Cortina, 1998)

Cubillo, C. (2001). La corrupción en la vida pública. Ensayo inédito.

de Colima, G. D. E. (2016). Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021. Colima, Col. México. En Gobierno del Estado de Colima. Recuperado el 18 de julio de 2017, de http://www.colima-estado.gob.mx/2016/index.php/portal/detalle/NjQ5OQ

de Colima, G. D. E. (2016). Procedimiento de Recepción y Atención de Quejas y/o Denuncias al incumplimiento del Código de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Colima. Colima, Col. México. En Gobierno del Estado de Colima. Recuperado el 18 de julio de 2017, de http://www.contraloria.col.gob.mx/Documentos/PR-01-08-02.pdf

de Cultura, S. (2011) Lineamientos para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. En Gobierno del estado de Colima. Recuperado el 18 de julio de 2016, de http://culturacolima.gob.mx/v2/wp-content/uploads/2011/10/LI-01-08-01-LINEAMIENTOS-DE-INTEGRACION-DEL-COMITE-DE-ETICA-Versio%CC%81n-1.pdf

de Diputados, C. (2012). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Cámara de diputados.

de Diputados, C. (2016). Ley General de Responsabilidades Administrativas (18 de julio de 2016). C Mexico City: Diario Oficial de la Federación. En Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 18 de julio de 2016, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf

de Salud, S. (2016). ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDEN EL CÓDIGO DE ÉTICA, LAS REGLAS DE INTEGRIDAD Y LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE COLIMA. En Gobierno del Estado de Colima. Recuperado el 18 de julio de 2016, de http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/CodigoEticaServidoresSSAColima.pdf

de Salud, S. (2017). Código de Conducta para las Servidoras y Servidores Públicos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social y Organismo Público Descentralizado Servicios de Salud del Estado de Estado de Colima. En Gobierno del estado de Colima. Recuperado el 18 de julio de 2016, de http://www.saludcolima.gob.mx/transparencia/2017/CodigoConductaServidoresSSAColima.pdf

de Seguridad Pública, S. (2010). Decreto por el que se expide la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2 de enero de 2009). Mexico City: Diario Oficial de la Federación. En Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 18 de julio de 2016, de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5445048&fecha=18/07/2016

de los Servidores, C. D. É. (2002). Públicos de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación 31 de julio del 2002.

Diego Bautista, O. (2001). La ética en los servidores públicos. México Universidad Padagógica Nacional, 2001.

Diego Bautista, Ó. (2006). La ética y la corrupción en la política y la administración pública.

Diego Bautista, O. (2011). Corrupción en las democracias o democracias corruptas. Revista RC et Ratio recuperado de: www.contraloriadelpoderlegislativo.gob.mx/Revista.../RC.

Diego Bautista, Ó. (2013). Ética para gobernar. Lecciones básicas para un gobierno justo.

El Sistema Nacional Anticorrupción, ¿un triunfo de la sociedad civil? (2015). En Animal Político. Recuperado el 15 de febrero de 2017, de http://www.animalpolitico.com/2015/02/el-sistema-nacional-anticorrupcion-un-triunfo-de-la-sociedad-civil/

Epícuro. (s.f.). En Canónica,física y ética. Recuperado el 15 de julio de 2016, de http://501epicuro.blogspot.mx/2011/10/canonica-fisica-y-etica-canonica-segun.html

Fereira, E. (2006). Principios y valores: la base para la conformación de un sistema de gestión ética. Obtenido de clad.org: http://siare.clad.org/fulltext/0056104.pdf

Fernández Sobejano, V. (2014). La ética en la administración pública: los códigos de conducta. El caso español.

González de Aragon Ortiz, A. (2013). 7 Plagas que azotan al país. Revista Contaduria Pública: IMCP.

Hernández, Z. T. (2014). Introducción a la Ética. Grupo Editorial Patria.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (inegi), Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2014, México 2015. Obtenido de inegi.org: http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/encig/2015/

Jara, J. P. (2012). Mente y materia. Una exposición crítica de la filosofía de Bertrand Russell (Doctoral dissertation, Universidad de Sevilla).

Jiménez Asencio, R. (2013). Ética pública, política y alta administración. Los códigos éticos como vía para reforzar el buen gobierno, la calidad democrática y la confianza de la ciudadanía en sus instituciones. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, 5, 45-67.

Kant, I. (1788). Crítica de la razón pura (1781). Crítica de la razón práctica.

Martínez Chávez, V. M. (2002, October). La ética como una cultura para la profesionalización en el sector público. In Ponencia presentada durante el VII

Congreso del CLAD sobre Reforma del Estado y la administración pública, Lisboa, Portugal.

Massip Pérez, C., Reyes, O., María, R., Llantá Abreu, M. D. C., Peña Fortes, M., & Infante Ochoa, I. (2008). La evaluación de la satisfacción en salud: un reto a la calidad. Revista Cubana de Salud Pública, 34(4), 0-0.

Mendieta, M. V. (2007). Ética postconvencional e instituciones en el servicio público.

Morón, M. S. (2007). Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Lex Nova.

Naessens, H. (2010, September). Ética pública y transparencia. In XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional (pp. 2113-2130). Universidad de Santiago de Compostela, Centro Interdisciplinario de Estudios Americanistas Gumersindo Busto; Consejo Español de Estudios Iberoamericanos.

OCDE, (2000). Las reglas del juego cambiaron, la lucha contra el soborno y la corrupción en OCDE, Paris, 2000, 343 p.

Ortíz Rosas, J.E. (2014). ¿Qué persigue la ética pública?. En e-Consulta. Recuperado el 18 de julio de 2017, de http://www.e-consulta.com/opinion/2014-07-07/que-persigue-la-etica-publica/

Peña, B. (2002). Ética en los comités de ética. Memorias: Cátedra Manuel Ancízar, I semestre de 2001: ética y bioética, 339.

Recasens Siches, L., & Siches, L. R. (1983). Tratado general de filosofía del derecho.

Rodríguez-Arana, J. (1981). Sobre la enseñanza de la ética pública". Papeles de trabajo.

Rodríguez-Arana, J. (1993). Principios de ética pública: corrupción o servicio?. Editorial Montecorvo.

Rojas Pérez, M. (2014). La Ética Pública y el Código de Conducta de los Servidores Públicos. Revista Electrónica de Derecho Administrativo Venezolano Nº 2/2014. Caracas, 2014. 116 páginas

Russell, B. (1921). El Análisis de la Mente. Trelleck, Gales.

Strathern, P. (1999). Aristóteles en 90 minutos:(384-322 a. C.). Siglo XXI de España Editores.

Savater, F. (1982). Invitación a la Ética. Barcelona : Anagrama.

Savater, F. (2008). Ética como amor propio (Vol. 10). Grupo Planeta (GBS).

Tesoro, J. L. (2001). Los códigos de conducta en la función pública: fortalezas y debilidades. Revista Probidad n, 10, 190-198.

Villoria, M., & Del Pino, E. (1997). La ética pública: conceptos y principios. Incompatibilidades y régimen disciplinario. Manual de gestión de recursos humanos en las administraciones públicas, 294-314.

Villoria, M., & Izquierdo, A. (2015). Etica publica y buen gobierno. Regenerando la democracia y luchando contra la corrupción desde el servicio público.

Álvarez de Vicencio, M. E. (2005). La ética en la función pública. Secretaría de la función Pública.
(Candinaux, 2005)