



**PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR EL
CONOCIMIENTO POR PARTE DEL PERSONAL
RESPECTO AL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA,
EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS
ESTABLECIDOS Y DETECTAR POSIBLES VIOLACIONES
A PRINCIPIOS ETICOS Y VALORES DE CONDUCTA.**





**PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR EL CONOCIMIENTO POR PARTE
DEL PERSONAL RESPECTO AL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA,
EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS
ESTABLECIDOS Y DETECTAR POSIBLES VIOLACIONES A
PRINCIPIOS ETICOS Y VALORES DE CONDUCTA.**

OBJETIVO

Garantizar que los colaboradores conozcan y comprendan los principios, valores y normas de comportamiento establecidos en el Código de Ética y Conducta de la administración municipal, evaluar el cumplimiento de los principios establecidos y detectar posibles violaciones a principios éticos y valores de conducta, esto mediante instrumentos de evaluación periódicas y sistemáticas que permitan identificar el grado de conocimiento, promover la reflexión ética, detectar posibles áreas de mejora y fortalecer la cultura organizacional ética y responsable.

AMBITO DE APLICACIÓN

El Ámbito de Aplicación del presente **PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR EL CONOCIMIENTO POR PARTE DEL PERSONAL RESPECTO AL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA, EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS Y DETECTAR POSIBLES VIOLACIONES A PRINCIPIOS ETICOS Y VALORES DE CONDUCTA**, es de observancia obligatoria para quienes desempeñen un empleo, cargo o comisión dentro del municipio de Juárez Hidalgo, este mecanismo tiene como objetivo garantizar que los colaboradores conozcan, cumplan y sean detectadas posibles violaciones a los principios, valores y normas de comportamiento establecidos en el Código de Ética y Conducta, mismo que sirve para garantizar una administración pública transparente y responsable.



2024 - 2027 R.



RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 106 fracción IV BIS de la Ley Orgánica municipal, el responsable de aplicación de este **PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR EL CONOCIMIENTO POR PARTE DEL PERSONAL RESPECTO AL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA, EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS Y DETECTAR POSIBLES VIOLACIONES A PRINCIPIOS ETICOS Y A LAS NORMAS DE CONDUCTA** es el titular de la Contraloría, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 fracción IV BIS de la Ley Orgánica Municipal, que a la letra establece.

ARTÍCULO 106.- La Contraloría, tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

IV BIS. De conformidad a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitir, observar y vigilar el cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos municipales;

INDICADORES ÉTICOS

Son herramientas de medición que permiten evaluar y monitorear el comportamiento ético dentro de la administración municipal. Estos indicadores ayudan a determinar si las acciones, decisiones y actitudes de los colaboradores y directivos están alineadas con los valores, principios y normas establecidas en el Código de Ética y Conducta.

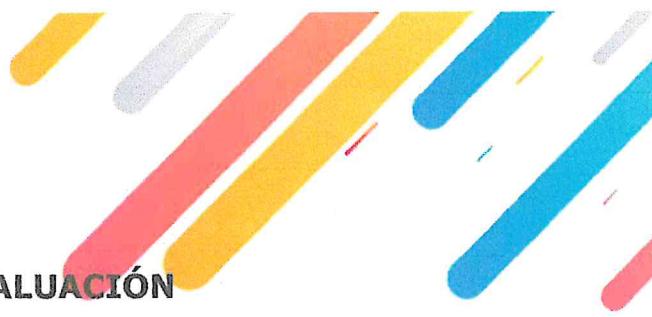
Indicadores de medición a aplicarse.

- Cerciorarse que el personal fue debidamente enterado del Código de ética y de conducta.
- Numero de capacitaciones al personal respecto al Código de ética y de conducta.
- Evaluaciones practicadas al personal.
- Número de denuncias éticas recibidas y número de denuncias atendidas.
- Número de sanciones aplicadas por faltas al Código de ética y de conducta.
- Número de reconocimientos o buenas prácticas éticas.
- Recomendaciones posteriores a la evaluación



2021 - 2027

WJR



INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

1.- ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN

Una encuesta de percepción es una herramienta que permite conocer cómo perciben los colaboradores o miembros de la administración municipal el comportamiento ético dentro de la misma. Evalúa aspectos como la eficacia, honestidad, honradez transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento del Código de Ética y Conducta por parte de la institución y su personal.

ACTIVIDAD:

- Aplicar encuestas anónimas
- Incluir preguntas sobre conocimiento, aplicación y percepción de consecuencias ante faltas éticas.
- Evaluar si se sienten seguros al denunciar actos no éticos.

TIPOS DE EVALUACION:

- Evaluación a fin de determinar el conocimiento por parte del personal respecto al Código de ética y conducta.
- Evaluación a fin de determinar el cumplimiento de los principios establecidos.
- Evaluación a fin de determinar y detectar posibles violaciones a principios éticos y a las normas de conducta.
- Encuesta de clima laboral
- Demás herramientas necesarias aplicables

Periodicidad: Semestral

Contenido:

- Preguntas de opción múltiple sobre principios, valores.
- Preguntas de verdadero y falso.
- Preguntas abiertas para reflexionar sobre la aplicación ética en su área de trabajo.

2.- EVALUACIÓN POR PARTE DE SUPERIORES

- Cada jefe inmediato debe incluir en la evaluación un apartado sobre la conducta ética del servidor público.





- Se evalúan aspectos como: trato digno, transparencia, responsabilidad, y cumplimiento de principios del Código.

3.- ANÁLISIS DE DENUNCIAS O QUEJAS

Revisar expedientes o reportes relacionados con faltas éticas:

- ¿Cuántas denuncias internas se presentan por semestre?
- ¿Cómo y en qué tiempo se resuelven?
- ¿Qué tipo de faltas son más comunes?

4.- CANALES DE DENUNCIA CONFIDENCIALES

- Evaluar si existen canales seguros para denunciar faltas éticas.
- Medir si los servidores los conocen y confían en ellos.

5.- INFORME DE CUMPLIMIENTO

Un informe de cumplimiento es un documento que evalúa y describe si la entidad municipal ha actuado conforme a los principios, normas y políticas éticas establecidas por una institución o marco regulatorio durante un período determinado.

Deberá contener:

1. Introducción: Explica el propósito del informe, el período que abarca y el marco ético que se está utilizando (código de ética y código de conducta)
2. Normas éticas evaluadas: Enumera los principios o normas que se están usando como referencia para evaluar el comportamiento (honestidad, honradez, transparencia, equidad, etc.).
3. Análisis de cumplimiento: Detalla las acciones tomadas por la persona o institución y si se alinean con los principios éticos. Aquí también se señalan posibles violaciones o riesgos éticos detectados.
4. Conclusiones: Indica si se cumplió o no con los estándares éticos esperados.
5. Recomendaciones: Puede incluir sugerencias para mejorar el cumplimiento ético en el futuro.

6.- TABLA DE INDICADORES

Una tabla de indicadores sirve para organizar, visualizar y hacer seguimiento a datos clave que permiten evaluar el desempeño o el avance de ciertos objetivos, metas o procesos en la dependencia.





¿Para qué sirve específicamente?

- Monitorear el desempeño
Determinar el conocimiento sobre lo evaluado
- Verificar el cumplimiento
- Detectar posibles violaciones a las normas de conducta
- Tomar decisiones basadas en datos reales
- Comunicar resultados

SANCIONES

Derivado de lo estipulado en el Código de ética y Código de conducta, los servidores públicos que con su conducta infrinjan lo dispuesto por los códigos de ética y de conducta se harán acreedores a las siguientes sanciones.

Los servidores públicos que con su conducta infrinjan lo dispuesto por este código, incurrirán en responsabilidades administrativas, serán sujetos de las sanciones que la autoridad competente impondrá de acuerdo a lo establecido por el Título cuarto de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo y las que contempla el Reglamento Interno de la Administración Pública Municipal Vigente.

Las sanciones por faltas administrativas y de conformidad con el Título cuarto de la Ley de Responsabilidades Administrativas del estado de Hidalgo y Título décimo del Reglamento Interno de la Administración Pública, consistirá en;

- I. amonestación pública o privada,
- II. suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. su destitución de su empleo, cargo a comisión, e
- IV. inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en artificiales, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Corresponderá a los titulares de las áreas y de los organismos informar por escrito al órgano interno de control, de cualquier tipo de conducta contraria a lo dispuesto por este código, para que está implemente las acciones correctivas y disciplinarias en términos de lo establecido por las disposiciones legales aplicables al caso concreto.



2024 - 2028

M.R.



VALIDACION

En el presente **PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR EL CONOCIMIENTO POR PARTE DEL PERSONAL RESPECTO AL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA, EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS Y DETECTAR POSIBLES VIOLACIONES A PRINCIPIOS ETICOS Y VALORES DE CONDUCTA** especifica varios elementos diseñados para medir si una persona comprende y aplica adecuadamente los principios éticos en su entorno profesional, verifica su cumplimiento y detecta posibles violaciones.

El presente **PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR EL CONOCIMIENTO POR PARTE DEL PERSONAL RESPECTO AL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA, EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS Y DETECTAR POSIBLES VIOLACIONES A PRINCIPIOS ETICOS Y VALORES DE CONDUCTA** entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado o página de internet del municipio.

En el presente **PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR EL CONOCIMIENTO POR PARTE DEL PERSONAL RESPECTO AL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA, EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS Y DETECTAR POSIBLES VIOLACIONES A PRINCIPIOS ETICOS Y VALORES DE CONDUCTA** es diseñado a los 24 días del mes de marzo de 2025.





PROCEDIMIENTO PARA DETECTAR VIOLACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

1. Difusión del Código de Ética

- Asegurarse de que todos los empleados conozcan el contenido del código.
- Capacitación obligatoria al ingreso y actualizaciones anuales.
- Entrega física o digital del código con acuse de recibido.

2. Establecimiento de Canales de Denuncia

- Crear y mantener activos los siguientes canales:
 - Buzón físico (confidencial)
 - Línea telefónica o correo electrónico
- Garantizar la confidencialidad, el anonimato y la no represalia.

3. Recepción y Registro de Reportes

- Toda denuncia recibida debe ser registrada en un sistema de seguimiento.
- Se debe incluir: fecha, área involucrada, tipo de falta, fuente de la denuncia (si es identificable).

4. Evaluación Inicial

- El área designada evalúa la denuncia:
 - ¿Tiene sustento o evidencia preliminar?
 - ¿Requiere intervención inmediata?
- Si procede, se abre un expediente.

5. Investigación Interna

- Recolectar evidencia (documentos, correos, testimonios, cámaras, etc.).
- Entrevistar a las partes involucradas.
- Garantizar imparcialidad y debido proceso.

6. Determinación y Dictamen

- Se emite un dictamen o resolución:
 - Confirmación o no de la violación ética.
 - Gravedad de la falta.
 - sanción



7. Aplicación de Sanciones

- I. amonestación pública o privada,
- II. suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. su destitución de su empleo, cargo a comisión, e
- IV. inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en artificiales, arrendamientos, servicios u obras públicas.

8. Seguimiento y Prevención

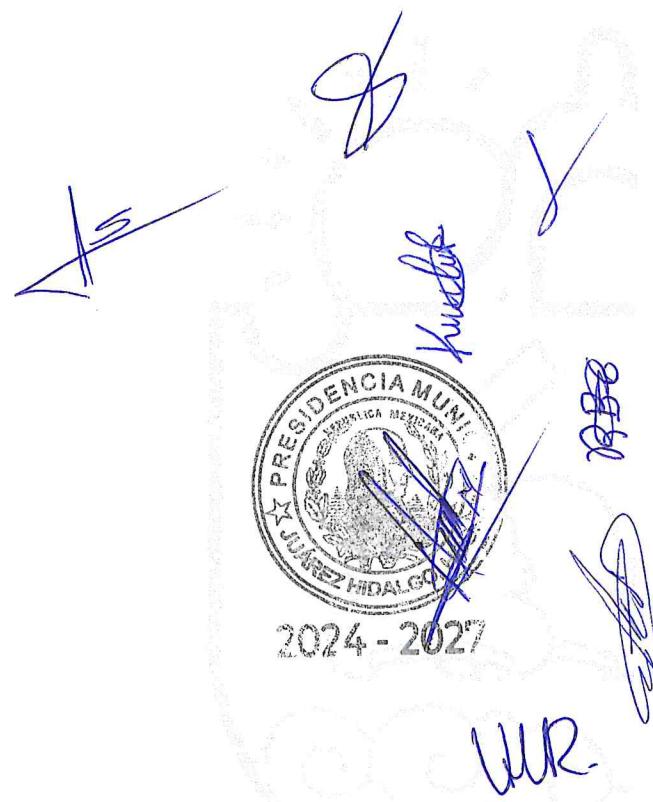
- Registrar el caso como parte del historial ético de la dependencia.
- Evaluar si se requiere actualización del Código, nuevas capacitaciones o cambios en procesos.

9. Informe Periódico

- Elaborar informes para el titular de la institución
 - N° de denuncias recibidas, investigadas y resueltas.
 - Principales tipos de violación detectadas.

10.- Recomendaciones:

- Capacita al personal para reconocer situaciones éticas delicadas.
- Promueve una cultura de ética y valores, no solo control.



**TABLA DE INDICADORES PARA VERIFICAR Y EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS
Y NORMAS ESTABLECIDAS EN EL CODIGO DE ETICA Y DE CONDUCTA**



Principio ético	Indicador de cumplimiento	Meta estándar	Método de evaluación	Porcentaje de muestreo	Frecuencia	Responsable	Resultado
Ética	181	100%	Encuesta y Aplicación del Procedimiento.	11.045%	Trimestral	OIC	100%
Honestidad	181	100%	Encuesta para la Detección de Actos de corrupción.	11.045%	Trimestral	OIC	100%
Integridad	181	100%	Encuesta para la Defeción de Riesgos de Corrupción.	11.045%	Trimestral	OIC	100%
Profesionalismo	181	100%	Encuesta para la Supervisión de Políticas y Procedimientos.	8.3%	Trimestral	OIC	100%
Cooperación	181	100%	Encuesta para la Supervisión de Clima Organizacional.	8.9%	Trimestral	OIC	100%

6.- TABLA DE INDICADORES



~~2024 - 2027~~



Ayuntamiento Municipal Constitucional
Administración 2024 - 2027

Prof. Luis Enrique Espitia Zapata
Presidente Municipal Constitucional
10/06/2027

C. Ana Karen Tovar Muñoz
Síndico Propietaria

C. Elvira Ramos Bautista
Regidora

C. Karina Simón Ramos
Regidora

C. Sandra De La Cruz Lugo
Regidora

C. Víctor Iván Contreras Santiago
Regidor

C. Vianey Velázquez Ramos
Regidora

C. Prof. Edgar Ernesto Salcedo López
Regidor

Prof. Javier Salcedo Hernández
Regidor

C. Reyna Bautista Gómez
Regidora

Prof. Ezequiel Perusquia Muñoz
Regidor

Revisado y autorizado en sesión ordinaria de cabildo con fecha 05 de Diciembre del año 2025.