



Informe Anual de Actividades

Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados



SEDE
SECRETARÍA
DE DESARROLLO
ECONÓMICO



CEMER
COMISIÓN ESTATAL DE
MEJORA REGULATORIA



IQIT
INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE INNOVACIÓN
Y TECNOLOGÍA

CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN.....	3
II. EL SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO;.....	4
III. EL NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS U OTROS TEMAS RELACIONADOS;.....	7
IV. LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN QUE SE HUBIERE REALIZADO RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUCTA Y LAS REGLAS DE INTEGRIDAD;.....	8
V. 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 A LA AUTORIDAD COMPETENTE	9
VI. 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.....	10
VII. ANEXOS.....	11

I. PRESENTACIÓN

Con fundamento en la fracción XXI del artículo 15 Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo que a la letra dispone "...presentar en el mes de enero al titular de la dependencia o entidad y a la Unidad, así como al COCODI durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades".

En ese tenor, el presente documento presenta el Informe Anual de Actividades del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados, (desde ahora sólo Comité de Ética) para el ejercicio fiscal 2023.

Para dimensionar el trabajo realizado por el Comité de Ética se presenta como marco de referencia el Programa Anual de trabajo 2023 y los Resultados obtenidos en su implementación.(VER ANEXOS)

II. EL SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO;

- a. Aplicar las encuestas y test de conocimientos generales en materia de ética.

En cumplimiento del Programa Anual de Trabajo aprobado en fecha 03 de marzo de 2023, se realizó una encuesta en materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés el cual contó con una participación total de 103 personas servidoras públicas.

- b. Ubicar las principales áreas de oportunidad a través de un diagnóstico mediante encuestas al personal.

Derivado de la Encuesta en materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés se elaboró un Diagnóstico (VER ANEXOS) el cual reveló un área de oportunidad que dio origen a la capacitación para que las personas servidoras públicas tengan conocimientos e información actualizada sobre el tema denominado Conflicto de Interés.

- c. Elaborar y publicar publicidad que contenga la información y datos incluyendo código QR de acceso a los Códigos de Ética y de Conducta.

Se crearon diseños publicitarios sobre Ética y Prevención de Conflictos de Interés y se ubicaron estratégicamente en áreas de alta circulación en la SEDE, la CEMER y el IQIT, lugares frecuentados por el personal de estas instituciones públicas. Estos diseños incluyen códigos QR que dirigen al Código de Ética y al Código de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados. (VER ANEXOS)

- d. Revisar la normatividad para la atención de quejas derivadas del incumplimiento al Código de ética y reglas de integridad y Código de Conducta.

Se revisó la Ley General de Responsabilidades administrativas en la cual se detectó lo siguiente:

Artículo 3. Para efectos de esta Ley se entenderá por:

...

VI. Conflicto de Interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

Esto refiere la acción de las personas servidoras públicas quienes podrían no hacer su trabajo de manera justa e imparcial si se dejan influenciar por sus propios intereses, los de su familia o los relacionados con negocios personales. Esto significa que podrían tomar decisiones que no son justas para todos debido a esos intereses personales, en lugar de hacer lo que es mejor para todas las personas.

Artículo 46. Se encuentran obligados a presentar declaración de intereses todos los Servidores Públicos que deban presentar la declaración patrimonial en términos de esta Ley.

Al efecto, las Secretarías y los Órganos internos de control se encargarán de que las declaraciones sean integradas al sistema de evolución patrimonial, de declaración de intereses y constancia de presentación de declaración fiscal.

Artículo 47. Para efectos del artículo anterior habrá Conflicto de Interés en los casos a los que se refiere la fracción VI del artículo 3 de esta Ley.

La declaración de intereses tendrá por objeto informar y determinar el conjunto de intereses de un servidor público a fin de delimitar cuándo éstos entran en conflicto con su función.

De modo que se describe que la intención de identificar y conocer todos los intereses que tiene un servidor público es precisamente para poder saber si estos intereses pueden crear problemas o controversias en su trabajo, abriendo la pauta a poder prevenirlos.

Artículo 58. Incurrir en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal.

Es decir, que un servidor público está en conflicto de interés cuando usa su posición en el trabajo para involucrarse en situaciones donde tiene un conflicto personal, o donde la ley no le permite participar.

En este sentido, si un servidor público actúa en asuntos en los que tiene un conflicto personal o legal por la relación o vínculo que guarda con el hecho o acto, está actuando bajo conflicto de interés.

- e. Presentar a los miembros del COEPSI, el informe de resultados en cumplimiento del Programa Anual de Trabajo.

El 24 de noviembre de 2023, conforme al Programa Anual de Trabajo, se presentó el informe anual de resultados ante el Comité de Ética para su aprobación. Este informe obtuvo la aprobación unánime de todos los integrantes del comité, mismos que se encuentran en el cuerpo del presente documento

III. EL NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS U OTROS TEMAS RELACIONADOS;

Temas	
Código de Ética y Sistema Anticorrupción:	72 personas
Conflicto de Interés:	96 personas

(VER ANEXOS)

IV. LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN QUE SE HUBIERE REALIZADO RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUCTA Y LAS REGLAS DE INTEGRIDAD;

En términos generales, el análisis exhaustivo de este diagnóstico señala que las personas servidoras públicas están abiertas y dispuestas a fomentar, seguir y cumplir los valores éticos, las normativas de integridad y las conductas esperadas en el desempeño de sus funciones. Esto se refleja en la notable cifra de denuncias por violaciones éticas, que se sitúa en cero para el ejercicio anual de 2023.

Ese resultado es muy positivo para la Secretaría y sus órganos desconcentrados ya que indica un compromiso destacable por parte de los servidores públicos para mantener altos estándares éticos y de integridad en el servicio público. No obstante, se requiere un seguimiento continuo y la implementación de medidas preventivas para garantizar que esta tendencia se mantenga en el tiempo y se fortalezca aún más en el futuro.

Es fundamental destacar el papel clave que juega la promoción de políticas éticas sólidas y la conciencia sobre la importancia de la integridad en la esfera pública, lo cual resulta crucial para mantener la confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales.

Por tanto, se recomienda continuar con programas de capacitación y sensibilización sobre ética, conducta conflicto de interés y cualquiera otra que se encuentre orientada o alineada a fomentar los buenos valores así como la conductas morales, al mismo tiempo se remarca la importancia de establecer mecanismos efectivos para fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en todas las instancias del servicio público. Este enfoque proactivo contribuirá a consolidar una cultura organizacional arraigada en principios éticos, garantizando así un desempeño más eficiente y confiable en beneficio de la sociedad en su conjunto.

V. 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 A LA AUTORIDAD COMPETENTE

Únicamente se ha recibido una carta en la línea de ética de la Secretaría de Desarrollo Económico en tanto que los Órganos Desconcentrados no han reportado ninguna delación.(VER ANEXOS)

Respecto de la carta recibida el Comité de Ética se declaró incompetente para conocer del asunto mediante oficio firmado y se turnó a la Dirección Administrativa. Se tiene conocimiento que se dio resolución al caso en cuestión de forma favorable para la personas servidora pública afectada.

VI. 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.

Al momento no se cuenta con sugerencias para 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.



SEDE
SECRETARÍA
DE DESARROLLO
ECONÓMICO



CEMER
COMISIÓN ESTATAL DE
MEJORA REGULATORIA



IQIT
INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE INNOVACIÓN
Y TECNOLOGÍA

VII. ANEXOS



SEDE
SECRETARÍA
DE DESARROLLO
ECONÓMICO



CEMER
COMISIÓN ESTATAL DE
MEJORA REGULATORIA



IQIT
INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE INNOVACIÓN
Y TECNOLOGÍA

ANEXO DE

I. PRESENTACIÓN



**PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE ÉTICA
Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA
SECRETARÍA DE DESARROLLO Y SUS ÓRGANOS
DESCONCENTRADOS**

2023

[Handwritten signatures in blue ink]

Presentación

Derivado de la Publicación de Plan Estatal de Desarrollo denominado “Nuevo Acuerdo del Bienestar y Desarrollo Económico” Eje 5 Gobierno Honesto, Austero y Cercalo a la Gente, Tema 5.23 Transparencia y Combate a la Corrupción, Línea de Acción 5.23.1.24 Promover la capacitación y actualización en materia de ética, transparencia, acceso a la información y protección de datos personales, control interno, responsabilidad de las personas servidoras públicas contraloría social, licitaciones, adquisiciones y obra pública publicado en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo (POE) en fecha 23 de enero de 2023; así como el Programa de denominado “Excelencia en el Servicio Público” el cual establece en su artículo Primero fracción VI que una de los parámetros para la excelencia en el servicio publico es contar con el Comité de Control y Desempeño Institucional y Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, publicado en el POE en fecha 07 de diciembre de 2022; y motivados por contar con la necesaria y constante actualización en el conocimiento de la normatividad en materia de ética, buena conducta, principios y buenos valores que representan la oportunidad de vivir ante una nueva cultura venciendo paradigmas del pasado; con personas servidoras públicas calificadas y capacitadas a la altura de los retos y oportunidades institucionales y en cumplimiento de las políticas en materia de ética y prevención de conflicto de interés, anticorrupción y responsabilidades administrativas, se emite el documento denominado “Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés” de la Secretaría de Desarrollo y sus Órganos Desconcentrados.

Justificación

Conforme al Diccionario de la Real Academia Española la “ética” se define como el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. Y la “moral”, como aquello que es perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar en relación con el bien o el mal y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva.

En ese contexto, en cumplimiento de los Lineamientos para Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, el pasado



miércoles 16 de diciembre de 2022, previa votación y escrutinio de votos se definió la integración del Comité de Ética de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Quintana y sus Órganos Desconcentrados(COEPCI). (Anexo 1)

En tal virtud, a través del presente documento se refrenda el compromiso de esta Secretaría para impulsar, mediante el COEPCI la ejecución de este Programa Anual de Trabajo para que todas las personas servidoras públicas de la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDE) y sus Órganos Desconcentrados cumplan con los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

En ese tenor, este Programa de Ética e Integridad (PROEI) cuenta con los objetivos, actividades específicas, metas, fechas de cumplimiento y mecanismos de verificación y evidencias mismos que permitirán asegurar el desarrollo de actividades a lo largo del presente ejercicio fiscal y que estan encaminados a brindar al personal de esta secretaría y sus órganos desconcentrados las herramientas necesarias para cumplir con las disposiciones en materia de ética y prevención de conflicto de interés.

Fundamento Jurídico

Artículos 109 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 5 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Quintana Roo; 5 fracción XV, 15 fracción VIII de los Lineamientos Generales para la Integración del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

Objetivo General:

Cumplir con la obligación de promover las conductas y prácticas adecuadas de las personas Servidoras Públicas en apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Objetivos Específicos:

1. Identificar áreas de oportunidad al interior de la SEDE y sus Órganos Desconcentrados e implementar, en dichas áreas, acciones de prevención de conflicto de interés.
2. Coordinar la gestión para contar con cursos de capacitación para el personal de la SEDE y los Órganos Desconcentrados.
3. Mejorar la conducta, prácticas, conocimientos, comprensión e implementación de las políticas en materia de ética y prevención de conflictos de intereses de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Desarrollo Económico y Órganos Desconcentrados.



QUINTANA ROO
GOBIERNO DEL ESTADO

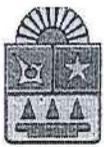


SEDE
SECRETARÍA
DE DESARROLLO
ECONÓMICO

2022/2027

Lista de Integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

Handwritten marks in blue ink on the right margin, including a circle with a diagonal line, a circle, a checkmark, and a signature.



NO.	NOMBRE	CARGO Y PUESTO	CONTACTO
1.	MTRO. RAMÓN ALEJANDRO ORTIZ CUELLAR	JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y PRESIDENTE DEL COEPCI DE LA SEDE	TELÉFONO: 9838328037 EXT. 226 CORREO ELECTRÓNICO: JURIDICOSEDE.OF@GMAIL.COM RAMON.IUSPRO@GMAIL.COM
2.	LIC. MANUEL ALEXANDER SOTO NUÑEZ	ANALISTA Y SECRETARIO EJECUTIVO DEL COEPCI	TELÉFONO: 9838328037 EXT. 226 CORREO ELECTRÓNICO: JURIDICOSEDE.OF@GMAIL.COM ALEXANDER.S93@OUTLOOK.COM
3.	MTRA. ZOILA VERÓNICA GARCÍA GUERRERO	DIRECTORA DE ARTICULACIÓN PRODUCTIVA Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA SEDE	TELÉFONO: 9841154666 CORREO ELECTRÓNICO: VEROGARCIA_7@HOTMAIL.COM
4.	LIC. ALEJANDRA DEL CARMEN BUENFIL PECH	DIRECTORA DE ARMONIZACIÓN, COMPETITIVIDAD Y TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DE CEMER Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA SEDE	TELÉFONO: 9831043653 CORREO ELECTRÓNICO: ARMONIZACIÓN.CEMER@GMAIL.COM
5.	ING. GERMÁN ANTONIO GÓNGORA PERERA	JEFE DE DEPARTAMENTO DE COMPRAS INTELIGENTES DEL IQIT Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA SEDE	TELÉFONO: 9831165718 CORREO ELECTRÓNICO: GERMAN.GP.QROO@GMAIL.COM GERMAN.GONGORA@QROO.GOB.MX
6.	C. MAGDIEL TEJEDA JACOME	ANALISTA Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA SEDE	TELÉFONO: 9838328037 EXT. 226 CORREO ELECTRÓNICO: JURIDICOSEDE.OF@GMAIL.COM MAGDIEL97@HOTMAIL.COM
7.	C. TANIA OSIRIS AGUILAR GARCÍA	ANALISTA TÉCNICO Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA SEDE	TELÉFONO: 9831890149 CORREO ELECTRÓNICO: TUTI_973@HOTMAIL.COM
8.	LIC. GENESIS SULEM CHULIM CEN	AUXILIAR DE OFICIOS Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA SEDE	TELÉFONO: 9838328037 EXT. 226 CORREO ELECTRÓNICO: JURIDICOSEDE.OF@GMAIL.COM GENESISCC17@GMAIL.COM

A
B
C
D
E
F
G



NO.	Objetivos	Actividad(es) específica(s)	Meta	Fecha	Mecanismo de verificación o Evidencia
1.	Identificar áreas de oportunidad al interior de la SEDE y sus Órganos Desconcentrados fin de realizar acciones de mejora para la prevención de incumplimientos a los principios y valores del Código de Ética, Código de Conducta y reglas de integridad.	Ubicar las principales áreas de oportunidad a través de un diagnóstico mediante <i>encuestas</i> al personal.	Detectar áreas de oportunidad y ejecutar mecanismos de prevención de conflictos de interés.	Marzo 2023	Diagnóstico que especifique las áreas en las cuales se puedan realizar acciones de prevención.
2.	Gestionar Cursos de Capacitación	Aplicar las encuestas y test de conocimientos generales en materia de ética.	Compilar resultados de las encuestas de conocimiento ético.	Abril 2023	Informe de Trabajo
3.	Que los servidores públicos y los proveedores de la Institución conozcan, propongan y promuevan el cumplimiento principios y valores rectores del Código de Ética y del Código de conducta.	-Elaborar y publicar publicidad que contenga la información y datos (incluyendo código QR de acceso a los Códigos de Ética y de Conducta). -Enviar Circulares al interior de la SEDE y Órganos Desconcentrados respecto del Código de Ética y de Conducta a fin de obtener propuestas de mejora. -Hacer del conocimiento de los proveedores de los Código de Ética y Conducta.	Comunicar los principios rectores y valores del Código de Ética y del Código de Conducta vigentes.	Junio 2023	La publicidad en físico y digital expuesta que exprese los principios rectores y repartida en diferentes zonas de la SEDE y página oficial, preferentemente mediante la colocación en espacios estratégicos al interior de las oficinas.
4.	Elaborar las bases adecuadas para el funcionamiento del COEPCI.	Revisar la <i>normatividad</i> para la atención de quejas derivadas del incumplimiento al Código de ética y reglas de integridad y Código de Conducta.	Elaborar la Reglas de Operación del COEPCI.	Septiembre 2023	Elaboración del protocolo para la recepción y atención de quejas.
5.	Difundir las acciones del COEPCI.	Presentar a los miembros del COEPCI, el informe de resultados en cumplimiento del Programa Anual de Trabajo.	Presentación de informe.	Noviembre 2023	Informe de trabajo.

ACTIVIDAD PERMANENTE

6.	Emitir opiniones y recomendaciones derivadas del conocimiento de denuncias y actos contrarios al Código de ética, reglas de integridad y Código de Conducta. Se habilitará Buzón en la SEDE y recepción de Quejas en línea.	Emitir opiniones o recomendaciones a la persona servidora pública denunciada.	Dar seguimiento y respuesta al 100% de las opiniones y recomendaciones derivadas del incumplimiento del Código de ética, reglas de integridad y Código de Conducta.	Permanente	Oficios de recomendaciones emitidos al área de recursos humanos, según sea el caso.
----	---	---	---	------------	---

Calendario de Sesiones Ordinarias del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del 2023

Fundamento Jurídico: Artículo 29 de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Del Poder Ejecutivo; *El COEPCI celebrará por lo menos tres sesiones ordinarias conforme a lo aprobado en su Programa Anual de Trabajo o igualmente podrá celebrar sesiones extraordinarias en cualquier momento. Las sesiones deberán ser presenciales.*

SESIÓN	FECHA Y HORARIO
PRIMERA SESIÓN	03 DE MARZO DE 2023 13:HORAS
SEGUNDA SESIÓN	28 DE JULIO DE 2023 13:HORAS
TERCERA SESIÓN	24 DE NOVIEMBRE DE 2023 13:HORAS

Nota: Al término de cada sesión se deberá informar del avance del Programa de Ética e Integridad al COCODI.

HOJA DE FIRMAS DE CONFORMIDAD DE LOS INTEGRANTES

MTRO. RAMÓN ALEJANDRO ORTIZ CUELLAR



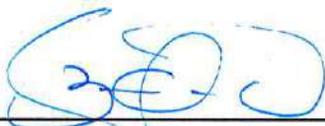
JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO
Y PRESIDENTE DEL
COEPCI DE LA SEDE

LIC. MANUEL ALEXANDER SOTO NUÑEZ



ANALISTA Y SECRETARIO EJECUTIVO
DEL COEPCI

MTRA. ZOILA VERÓNICA GARCÍA GUERRERO



DIRECTORA DE ARTICULACIÓN PRODUCTIVA Y
MIEMBRO PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA
SEDE

Lic. Diana Vanessa Ramírez Durán en
representación de la
LIC. ALEJANDRA DEL CARMEN BUENFIL PECH



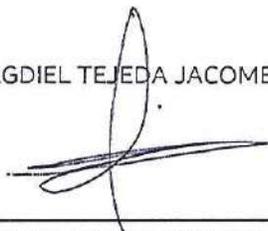
DIRECTORA DE ARMONIZACIÓN,
COMPETITIVIDAD Y TITULAR DE LA UNIDAD DE
TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN
PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS
PERSONALES DE CEMER Y MIEMBRO
PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA SEDE

ING. GERMÁN ANTONIO GÓNGORA PERERA



JEFE DE DEPARTAMENTO DE
COMPRAS INTELIGENTES DEL IQIT Y MIEMBRO
PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA SEDE

C. MAGDIEL TEJEDA JACOME



ANALISTA Y MIEMBRO PROPIETARIO DEL
COEPCI DE LA SEDE

C. TANIA OSIRIS AGUILAR GARCÍA



ANALISTA TÉCNICO Y MIEMBRO PROPIETARIO
DEL COEPCI DE LA SEDE

C. GENESIS SULEM CHULIM CEN



AUXILIAR DE OFICIOS Y MIEMBRO
PROPIETARIO DEL COEPCI DE LA SEDE



SEDE
SECRETARÍA
DE DESARROLLO
ECONÓMICO



CEMER
COMISIÓN ESTATAL DE
MEJORA REGULATORIA



IQIT
INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE INNOVACIÓN
Y TECNOLOGÍA

II. EL SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO;

ENCUESTA EN MATERIA DE ETICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SUS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

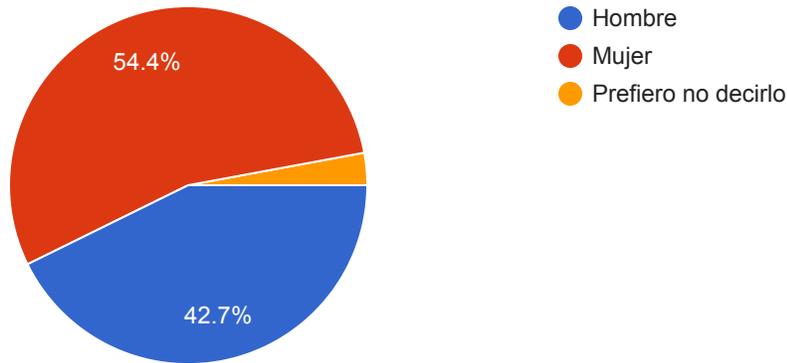
103 respuestas

[Publicar análisis](#)

SEXO

 Copiar

103 respuestas



ÁREA ADMINISTRATIVA DE ADSCRIPCIÓN

103 respuestas

Recursos Materiales

IQIT

Dirección de Vinculación Comercial y Abasto

Dirección de Planeación

DEPARTAMENTO DE RECURSOS FINANCIEROS

Subsecretaría de Desarrollo Económico

Dirección Administrativa y de Archivo

Dirección General del Fondo para el Desarrollo Económico

Dirección de Estrategia Digital

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE ARCHIVO

Dirección de Capacitación y Desarrollo Empresarial

Comercio Exterior

Dirección de Fomento Artesanal

DIRECCION ADMINISTRATIVA

Dirección de Fomento Artesanal

Dirección de Capacitación y Desarrollo Empresarial

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN COMERCIAL Y ABASTO

Articulación Productiva

Subsecretaría de Planeación Económica



sede

DEPARTAMENTO DE RECURSOS MATERIALES

Recursos Financieros

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO

Dirección de Industria y Atracción de Inversiones

Dirección de Capacitación y Asistencia Empresarial

DIRECCIÓN DE ARTICULACIÓN PRODUCTIVA

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL

DIRECCIÓN DE ARTICULACIÓN PORDUCTIVA

direccion juridica

Despacho de la secretaria

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

FOMENTO ARTESANAL

DIRECCIÓN JURÍDICA

DESPACHO DE LA TITULAR

vinculacion comercial y abasto

Dir. Don. Des. Empresaril ZN

DIRECCIÓN DE INDUSTRIA Y ATRACCIÓN DE INVERSIONES

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO ECONÓMICO

Dirección de Comercio Exterior

AREA ADMINISTRATIVA

Dirección administrativa



Dirección de Fomento Empresarial ZN

Dirección del emprendedor

SEDE

DIRECCION GENERAL DEL FONDO DE DESARROLLO ECONOMICO

Dirección de Financiamiento

Despacho de la Secretaría

Zona Norte

Recursos Humanos

Dirección de fomento y desarrollo empresarial zn

SEDE Dir. de Fomento y Desarrollo Empresarial

ADMINISTRATIVO

DEPARTAMENTO JURÍDICO Y UNIDAD DE TRANSPARENCIA

Despacho de la dirección general del IQIT

Despacho de la Comisión Estatal de Mejora Regulatoria

DESPACHO DE LA COMISIÓN ESTATAL DE MEJORA REGULATORIA

Iqit

Dirección de Gobierno Digital

Dirección General

DIRECCION DE ARMONIZACIÓN, COMPETITIVIDAD Y UNIDAD DE TRANSPARENCIA , ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

INSTITUTO QUINTANARROENSE DE INNOVACION Y TECNOLOGIA

Juridico



CEMER

Instituto Quintanarroense de innovación y tecnología

Dirección de Generación de Talento Zona Norte

DIRRECCION DE ESTRATEGIA DIGITAL

Dirección de Industria y Atracción de Inversiones

Dirección de Economía Creativa

Gobierno Digital

Dirección de registro y simplificación administrativa

Dirección de Registro y Simplificación Administrativa

Secretaría Técnica

Dirección de Registro y Simplificación Administrativa

Instituto Quintanarroense de Innovación y Tecnología

Dirección de Armonización, Competitividad y Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales

IQIT / DIRECCIÓN DE GOBIERNO DIGITAL

JEFA DE OFICINA

Dirección de Economía Creativa Zona Norte

DIRECCIÓN GENERAL

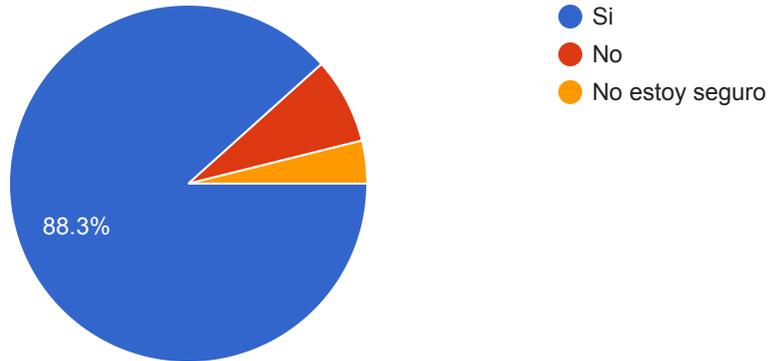
DIRECCION DE PROYECTOS





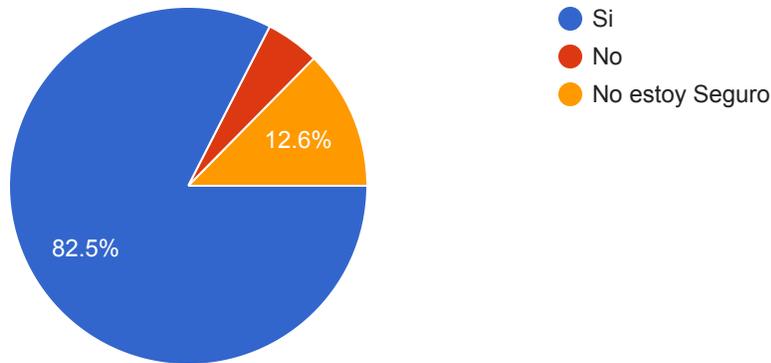
1.- ¿Estás familiarizado con el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo?

103 respuestas



2.- ¿Crees que esta Institución Pública promueve la ética y el cumplimiento de las normas de conducta?

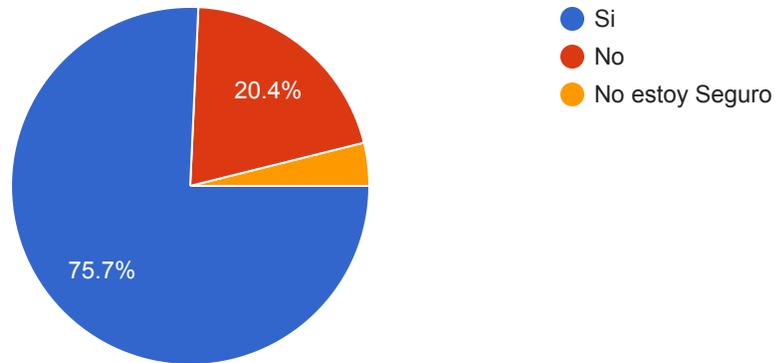
103 respuestas



 Copiar

3.- ¿Has recibido capacitación sobre temas de ética y de conducta en el último año?

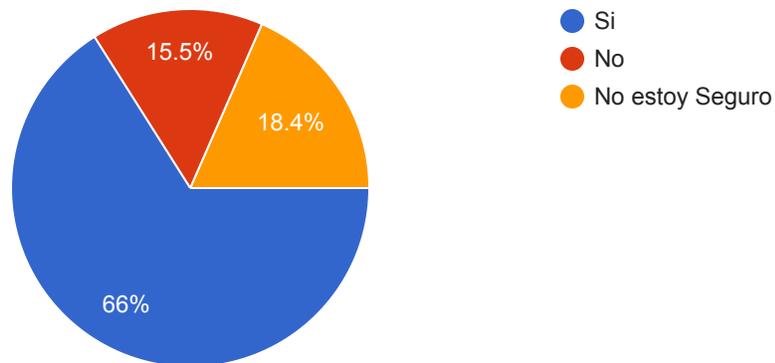
103 respuestas



 Copiar

4.- ¿Crees que esta institución pública ofrece canales adecuados para reportar conductas inmorales?

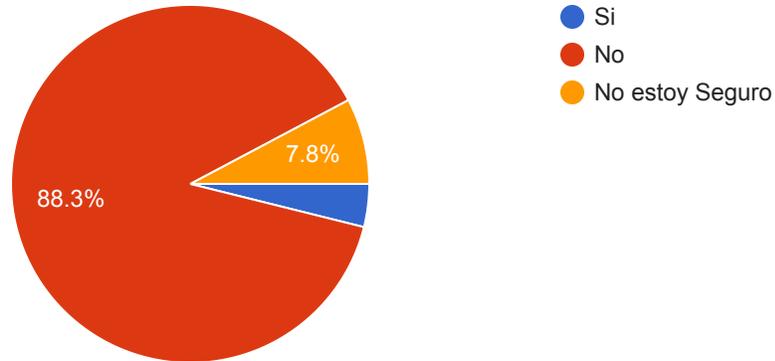
103 respuestas





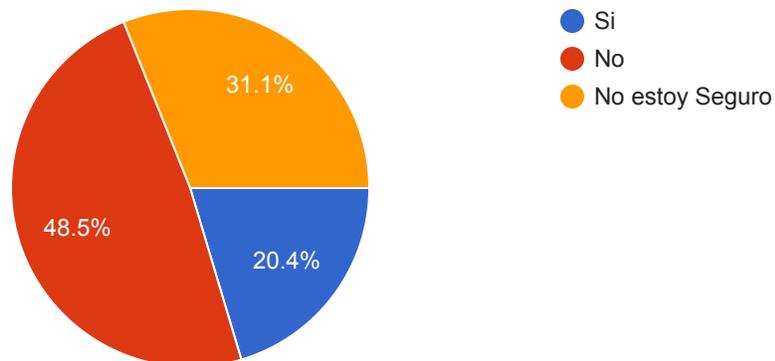
5.- ¿Has presenciado alguna conducta inmoral en el interior de ésta institución pública?

103 respuestas



6.- ¿En caso de haber presenciado alguna conducta inmoral, ¿reportaste el incidente?

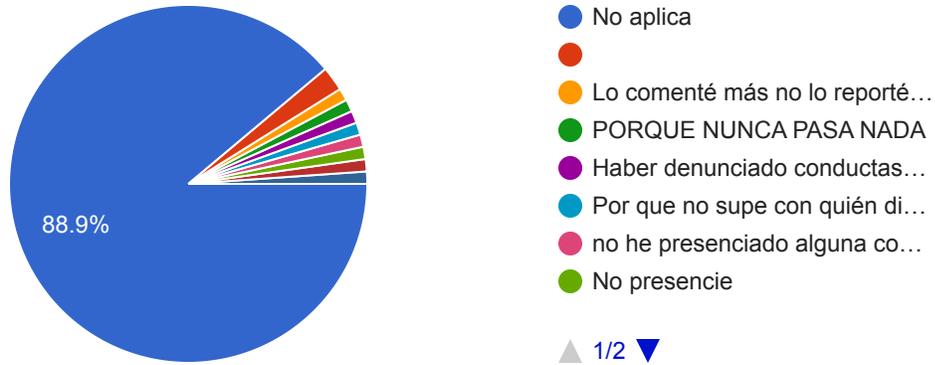
103 respuestas



 Copiar

7.- Si presenciaste una conducta inmoral y la respuesta a la pregunta anterior fue "No" describe el porqué brevemente.

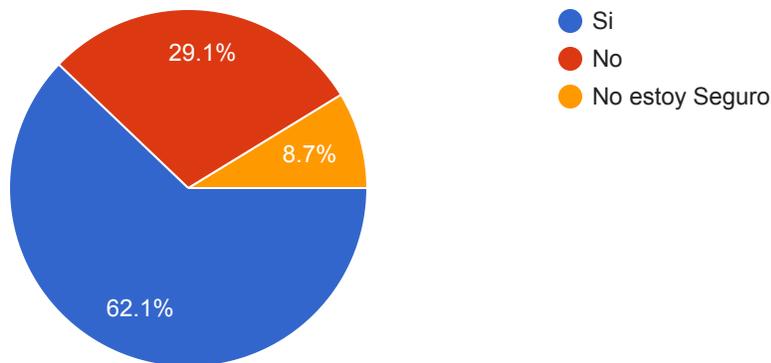
90 respuestas



 Copiar

8.- ¿Crees que se deberían implementar medidas adicionales para mejorar la cultura ética en ésta institución pública?

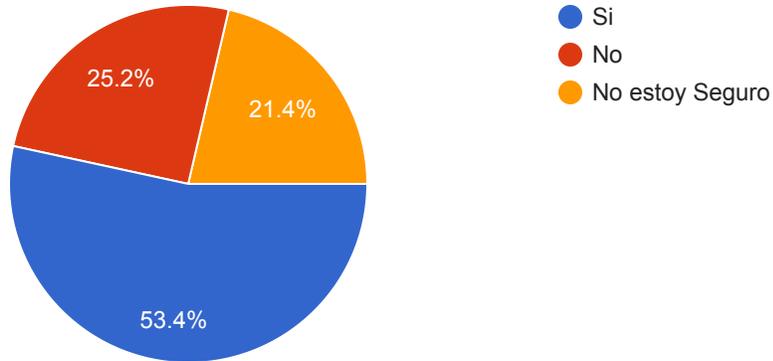
103 respuestas





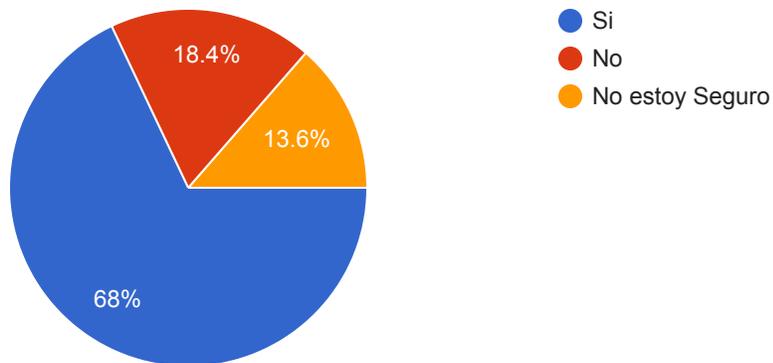
9.- ¿Te sientes cómodo/a reportando conductas inmorales en ésta institución pública?

103 respuestas



10.- ¿Crees que se deberían establecer sanciones más severas para aquellos que no cumplan con las normas éticas y de conducta al interior de ésta institución pública?

103 respuestas



11.- ¿Qué sugerencia tienes para mejorar la cultura ética al interior de ésta Institución Pública?

103 respuestas

Ninguno

NINGUNA

Ninguna

ninguna

.

NA

Cursos

Que sean removidos de su cargo e inhabilitarlo

Que los cursos que nos dan aplique hasta mandos medios

Realizar mas cursos de ética

CREO QUE ES BUENA PERO QUIZA CON TALLERES O CURSOS POR AREAS

que impartan mas cursos y ser mas empáticos

Cursos de capacitación

Mas atencion por parte de los titulares

MAYOR COMUNICACIÓN AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN Y MAS CAPACITACIÓN EN EL TEMA DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA

Alguien externo e imparcial vea estos casos de ética.

Difusión mediante el grupo de WhatsApp

no se



Tener mayor conocimiento sobre los actos que van contra la ética y moral para identificar las situaciones en las que se incurren y tener la confianza de reportarlos.

QUE EL REPORTE SEA ANÓNIMO

NO TENGO NINGUNA SUGERENCIA

Crear el ambiente laboral adecuado para garantizar el respeto y empatía entre todos.

Otorgar mas Capacitaciones al personal

Crear confianza dialogo y una cultura de trabajo en equipo entre las unidades administrativas de la secretaría

Crear un buzón físico para reportar conductas inmorales, las personas por temor a represalias no denuncian y mas cuando se trata de denuncias a jefes inmediatos.

información sobre procedimientos para reportar anomalías.

Más difusión

Que den más seguido los cursos sobre la cultura ética, hasta ya vivir con la cultura

Practicar la ética profesional, con actitudes y valores adecuados para crecer a nivel laboral, profesional y personal.

Realizar actividades que fortalezcan la comunicación, relación del personal y lazos de cooperación transversal basados en el respeto y empatía entre servidores públicos

Capacitación sobre el tema de ética y conducta

hacer actividades donde expliquen como hacer una denuncia y el proceso que lleva esta

Que esta cultura de "Ética" venga desde el superior jerárquico a subordinados.

ASEGURAR SE ATIENDAN TODAS LAS CONFORMIDADES

Mejorar los canales de denuncia, fortalecer las autoridades vigilantes, apearse a los reglamentos y sanciones, asegurar el correcto cumplimiento del proceso y buscar evitar las posibilidades de represalias

Ser mas profesionales, en la atención al público y la convivencia interna de la SEDE

Tener cursos para ampliar mas el tema y así aplicarlo



El anonimato en los reportes

No

MEJOR CONOCIMIENTO DEL TEMA Y SOBRE COMO REPORTAR ANOMALÍAS

MAS CSPACITACION SOBRE EL TEMA

Se podrían aplicar formatos de atención a este tema

TALLER CON PRACTICAS REALES

Respeto en general

Más capacitación

Realizar sanciones a los que incurren en ellas

LA DIFUSIÓN CLARA Y DE FORMA PERMANENTE Y REGULAR

Aplicar la normativa sin excepcion

IMPARTIR CURSOS

Más capacitación y sensibilización

Me parece correcto como se lleva acabo por ahora

TANTO DIRECTIVOS COMO OPERTIVOS CUMPLAN LAS NORMAS

organizar seminarios, talleres y programas similares para promover la ética en el lugar de trabajo

NO TENGO

Crear un departamento o comision especialista para la prevención de estos conflictos

DINAMICAS INTERNAS DE COMUNICACIÓN

Que se castigue

Nose



Nada

Capacitación

Todo esta bien

Cumplir con el codigo

Actividades de convivencia

Difusión

Informar mediante leyes que es correcto y que no

Dar platicas con todo el personal de manera continua

Mucha capacitación intuitiva

Mayor apertura

Que se aplique como debe ser!

sin sugerencias

Rescindir el contrato

Realizar acciones efectivas de comunicación.

Tener una constante capacitación en materia de ética

NINGUNA, CREO QUE TODOS TENEMOS MUY EN CUENTA QUE, COMO FUNCIONARIOS PÚBLICOS, NOS DEBEMOS DE MANEJAR BAJO LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEYES QUE RIGEN EL SERVICIO PÚBLICO.

Campaña de sensibilización

Hacer materiales didácticos para que cuenten con la información. (videos, pequeñas encuestas)

la ética lo dice: cumplir con los principios de HONRADEZ, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD, ETC.

Mayor difusión y cursos

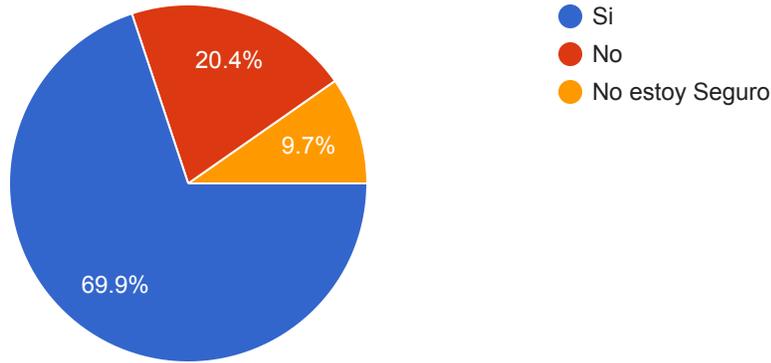


MAS ACTIVIDADES Y CAPACITACIONES

 Copiar

12.- ¿Estás familiarizado con la política de conflictos de interés de ésta institución pública?

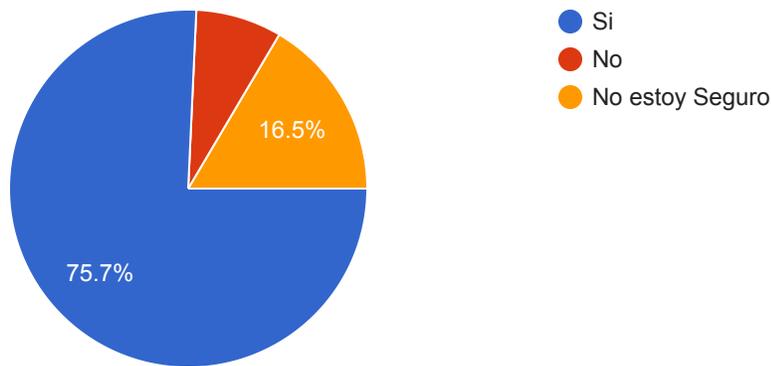
103 respuestas



 Copiar

13.- ¿Crees que ésta institución pública promueve la prevención de conflictos de interés?

103 respuestas



14.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue "No" describe el porqué brevemente.

103 respuestas

No aplica

NO APLICA

No aplica

.

no aplica

ninguna

NA

N/A

Na

No

si

No hay promocion

NO APLICA. RESPONDÍ QUE SI.

SI LO PROMUEVE

Puse si

Respondí sí en la pregunta anterior

no se

Ninguno

NO TENGO NINGUNA SUGERENCIA



Si la promueve, a través de cursos

NO ESTOY SEGURO

NO he tomado alguna capacitación sobre conflicto de interés.

porque no se ha escuchado difusión al respecto

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.

Se promueve a través del comité de ética, sin embargo es poco conocida la labor por parte del personal

No aplica, mi respuesta es si

no se a quien dirigirme

Estoy muy metida en mis funciones diarias que no me he percatado de si la secretaría promueve la prevención de conflictos de interés.

MI RESPUESTA ANTERIOR NO FUE, NO

Se han estado dando capacitación recientemente

NINGUNA

...

Implementa y promueve la prevención de

Fue si

NO SE HA DADO DIFUSIÓN AL INTERIOR

La respuesta fue si

POR CUESTIÓN DE INFORMACIÓN

na

NO APLICA

Falta de interés



X

No se a presentado ninguno

EN EL SERVICIO PUBLICO EXISTEN LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

no

Si

No estoy Seguro

Sugiero mayor difusión sobre el tema y sus alcances

Sin comentarios

FALTA UN CURSO

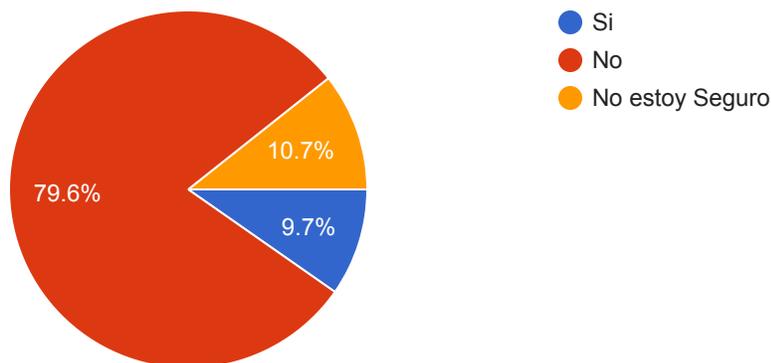
Por el desempeño de cada quien.

SI PROMUEVE LA PRVENCION DE CONFLICTOS DE INTERES

 Copiar

15.- ¿Has identificado algún conflicto de interés al interior de ésta institución pública?

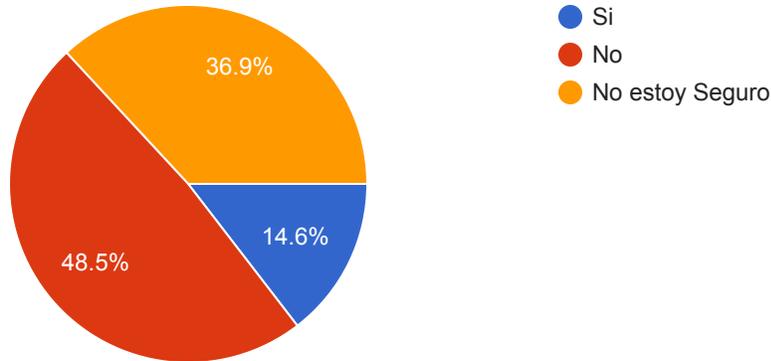
103 respuestas





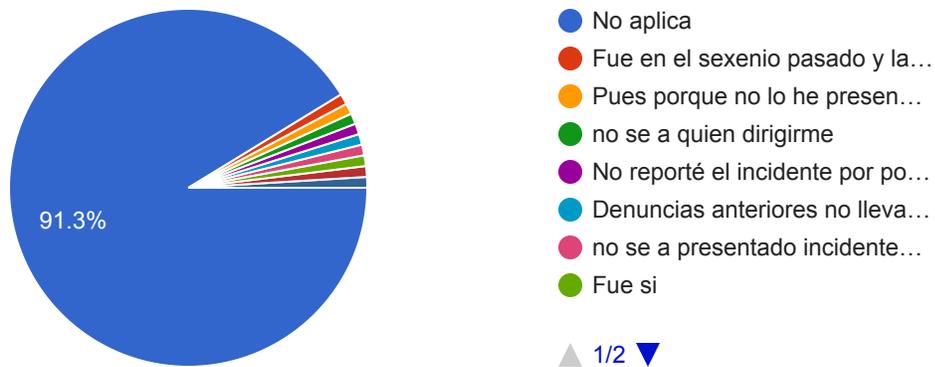
16.- En caso de haber identificado algún conflicto de interés, ¿reportaste el incidente?

103 respuestas



17.- En caso de haber identificado algún conflicto de interés y tu respuesta a la pregunta anterior fue "No" describa el porque, brevemente.

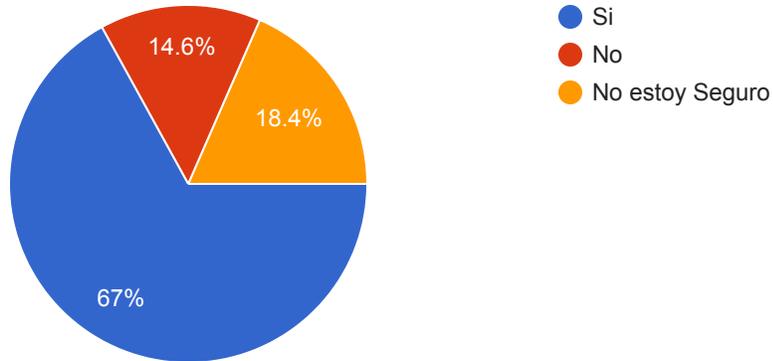
103 respuestas





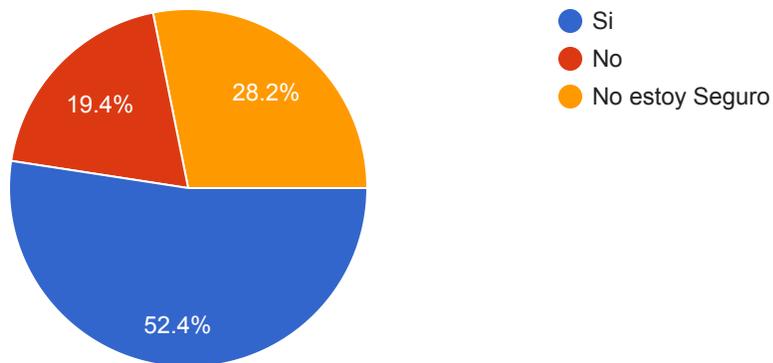
18.- ¿Crees que ésta institución pública ofrece canales adecuados para reportar conflictos de interés?

103 respuestas



19.- ¿Te sientes cómodo/a reportando conflictos de interés en ésta institución pública?

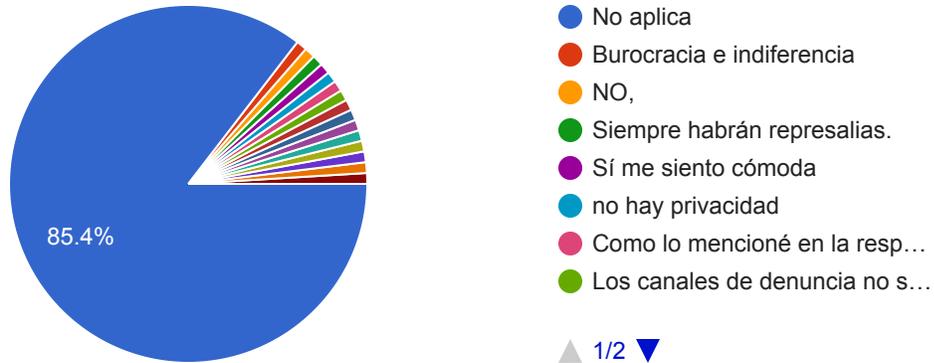
103 respuestas



 Copiar

20.- Si no te sientes cómodo/a reportando conflictos de interés al interior de esta institución pública describa brevemente el porque.

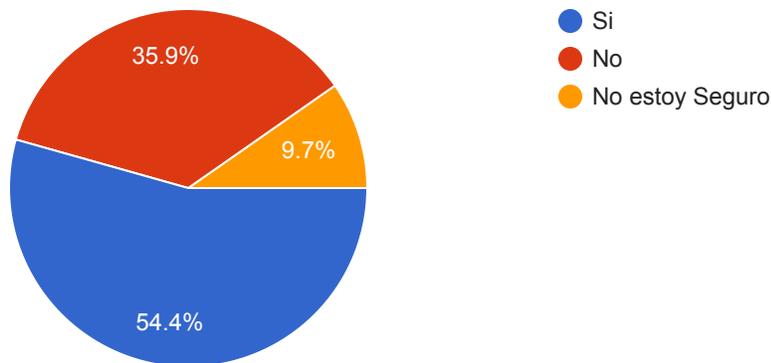
103 respuestas



 Copiar

21.- ¿Crees que se deberían implementar medidas adicionales para prevenir conflictos de interés en ésta institución pública?

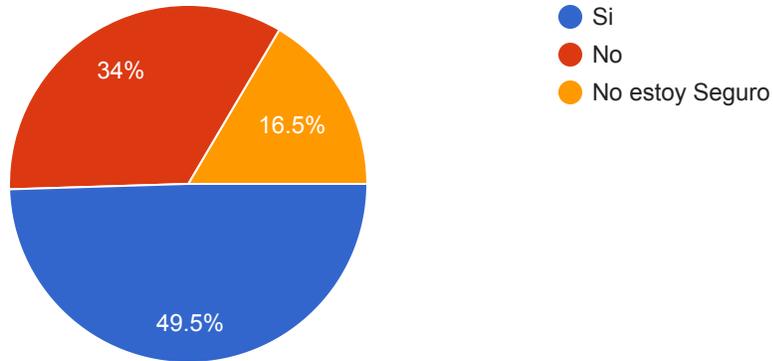
103 respuestas





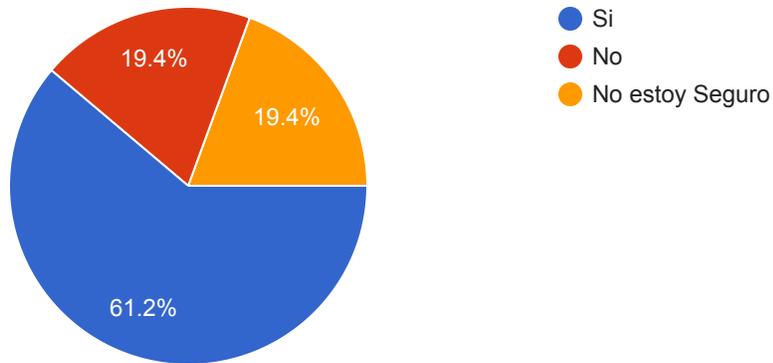
22.- ¿Has recibido capacitación sobre cómo prevenir y manejar conflictos de interés en ésta institución pública?

103 respuestas



23.- ¿Crees que se deberían establecer sanciones más severas para aquellos que no cumplan con la política de conflictos de interés en ésta institución pública?

103 respuestas



24.- ¿Tienes alguna sugerencia para mejorar la prevención de conflictos de interés en ésta institución pública?

103 respuestas

Ninguno

No

no

NO

NINGUNA

Ninguna

.

ninguna

NA

Cursos

La perdida inmediata del cargo e inhabilitarlo

no por el momento

Dar más información referente al tema de conflictos de interés

Mayor atencion a este tipo de conflictos

MAYOR DIFUSIÓN DEL TEMA ENTRE EL PERSONAL

Que no se burocratice o se le reste importancia

Difusión mediante el grupo de WhatsApp

Seguir capacitándonos para identificar los conflictos de interés y reportarlos

NINGUNO



NO TENGO NINGUNA SUGERENCIA

Ninguno

monitorear y periodicamente realizar una actualización de cursos sobre el tema

Otorga mas capacitación sobre el tema

Que las sanciones sean publicas y con remuneración económica.

Estar mejor informados sobre el tema y medios para reportar.

Dar difusión del tema con ejemplos

Mantener una comunicación adecuada basada en el respeto y en la escucha, con información objetiva y evitando las percepciones subjetivas.

Posiblemente intervenir en temas de conflicto de intes en las areas que son mas suceptibles por los programas que manejan

Capacitación para la prevención de conflicto de interés

hacer actividades donde expliquen como hacer una denuncia y el proceso que lleva esta

Que se aplique el código de Ética y la Prevención de los conflictos de intereses en la Secretaría y no se vea como un simple documento el cual solo tengamos allí.

NO TENGO NINGUNA

Mejorar los canales de denuncia, fortalecer las autoridades vigilantes, apegarse a los reglamentos y sanciones, asegurar el correcto cumplimiento del proceso y buscar evitar las posibilidades de represalias

ser honestos y profesionales

Implementar cursos para tener mas conocimiento del tema

Capcitación

MAS Y MEJOR INFORMACIÓN

MAS CAPACITACION SOBRE EL TEMA



Mayor comunicación en todos los niveles

TALLERES DE CAPACITACION PROBLEMAS REALES

Atención a todos y cada unos de los trabajadores al momento de reportar algún conflicto

Supervision más continuo al personal

Sancionar a los que incurren en ellas

CAPACITACION Y DIFUSION

Difusión de los mecanismos para manejo de conflictos de intereses

IMPARTIR MAS CURSOS

Más capacitación y sensibilización

Todo bien

MAS DIFUSIÓN EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERÉS

No

Tomar cursos

MÁS CURSO DE CAPACITACIÓN

Todo ok

Cumplir con el código de etica

Capacitación

Capacitaciones

Brindar cursos de manera continua al personal ya sea en linea o presencial

Si

Capacitacion

sin sugerencias



Mayor difusión sobre el tema y sus alcances

Dar a conocer las acciones y los procesos de prevención.

Campañas de sensibilización

QUE A PARTIR DE ESTE AÑO, ASESORES DE LA GOBERNADORA, TITULARES, DIRECTORES Y JEFES DE DEPARTAMENTO, TAMBIEN CHEQUEN HORA DE ENTRADA Y SALIDA, Y QUE LA CONTRALORIA SUPERVISE DEBES EN CUANDO SI LOS JEFES DE ALTO RANGO, CUMPLEN CON SU HORARIO DE ENTRADA Y DE SALIDA.

PERO ESTOY CASI SEGURA, QUE LA PERSONA QUE LEERA ESTO, HARÁ CASO OMISO O BORRARÁ MIS COMENTARIOS, ENTONCES CUANDO VA A MEJORAR EL NUEVO GOBIERNO. SIGAMOS COMO SIEMPRE CUMPLIENDO A MEDIAS LA ETICA, DE ACUERDO A SUS INTERESES. SALUDOS Y DIOS LOS ILUMINE PARA TOMAR BUENAS DECISIONES.

actividades de integración

MAS CAPACITACIONES

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

A partir de los resultados obtenidos en la Encuesta denominada “Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados” sobre ética y prevención de conflictos de interés, se ha elaborado el presente informe diagnóstico.

El objetivo de este **Diagnóstico**, es proporcionar un análisis fundamentado y detallado de los hallazgos obtenidos, así como ofrecer recomendaciones pertinentes para fortalecer la ética y prevenir conflictos de interés en el ámbito correspondiente. Este documento, busca brindar una visión clara y precisa de la situación actual, con el propósito de fomentar una cultura ética sólida y garantizar la integridad en todas las áreas involucradas.

La SEDE y sus Órganos Desconcentrados actualmente enfrenta desafíos en materia de ética y conflictos de interés ya que un porcentaje significativo de los encuestados desconoce los **canales para acceder a los mecanismos de resolución por incidentes de ética y de conflicto de interés**. Sin embargo, esto nos brinda una oportunidad para mejorar y construir un entorno ético sólido y positivo.

Para lograrlo, implementamos el “**Programa de Ética e Integridad (PROEI)**” el cual incluye entre sus rubros la capacitación, difusión y mejoramiento del marco normativo aplicable para todas las personas servidoras públicas de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados como son el Instituto Quintanarroense de Innovación y Tecnología y la Comisión Estatal de Mejora Regulatoria, brindándoles así las herramientas necesarias para comprender y aplicar los principios éticos en su trabajo diario así como acceder a los mecanismos de solución en caso de detectar algún incidente en materia de ética o poder reportar algún conflicto de interés. Esto a través de talleres, seminarios y cursos de capacitación que permitan fortalecer y elevar la conciencia del personal a fin de que su comprensión en materia de ética sea mejor así como en detección, prevención y reportes de casos de conflictos de interés.

Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

De este modo, mejoraremos también nuestra comunicación institucional, asegurándonos de que todas las personas servidoras públicas estén debidamente informadas sobre los estándares éticos y las políticas relacionadas con los conflictos de interés y en materia de ética.

A partir de los resultados obtenidos en la presente encuesta y en relación con el

Programa de Ética aumentamos el compromiso por generar y sembrar en la mente de las personas servidoras públicas una cultura ética sólida en todos los niveles de la SEDE y sus Órganos Desconcentrados.

Asimismo, reconoceremos activamente el comportamiento ético, creando un ambiente en el que los valores éticos sean respetados y expondremos aquellos casos en los que las conductas sean contrarias a las actitudes y valores deseados. Al tiempo que, actualizaremos en conjunto el Código de Conducta.

Para fortalecer aún más nuestros estándares éticos, revisaremos y fortaleceremos nuestras sanciones existentes. Estableceremos consecuencias claras y proporcionales para aquellos que no cumplan con los principios éticos, creando un ambiente en el que las acciones éticas sean la norma y los conflictos de interés sean mitigados.

Aunque enfrentamos desafíos en ética y conflictos de interés, estamos comprometidos en mejorar y construir una cultura ética sólida. A través de un programa de capacitación integral, una comunicación institucional efectiva, la promoción de una cultura ética y sanciones adecuadas, estamos creando un futuro en el que la ética sea la base de todas nuestras acciones y decisiones. Juntos, construiremos una organización ética y responsable.

Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

Resultados en Materia de Ética

- 1. Participación y diversidad de género:** Se observa una participación equilibrada entre hombres y mujeres, con un ligero predominio de respuestas de mujeres.
- 2. Participación de diferentes áreas:** Se evidencia una participación de personal proveniente de todas las áreas de la Secretaría de Desarrollo Económico del IQIT y de la CEMER, lo que demuestra una representación amplia dentro de la encuesta.
- 3. Familiaridad con el Código de Ética:** La mayoría de los participantes (88%) indican estar familiarizados con el Código de Ética de la SEDE, lo cual es positivo y muestra un buen nivel de conocimiento en este aspecto. Sin embargo, es importante abordar el porcentaje minoritario que no está familiarizado o no está seguro al respecto.
- 4. Percepción de promoción de ética institucional:** La mayoría de los participantes (82.5%) cree que la institución pública promueve la ética, lo cual es un indicativo positivo. Sin embargo, es necesario abordar el porcentaje que no tiene certeza o no comparte esta percepción para fortalecer la cultura ética de la institución.
- 5. Capacitación en ética:** La gran mayoría de los participantes (75.7%) ha recibido capacitación en temas de ética y conducta en el último año, lo cual es alentador y demuestra un esfuerzo por promover la formación ética dentro de la institución.
- 6. Canales de reporte de conductas inmorales:** La mayoría de los participantes (66%) considera que la institución pública ofrece canales adecuados para reportar conductas inmorales, pero es importante abordar el porcentaje minoritario que no está seguro o no comparte esta percepción para mejorar los canales de denuncia y garantizar su efectividad.

Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

- 7. Presencia de conductas inmorales:** La gran mayoría de los participantes (88.3%) no ha presenciado conductas inmorales dentro de la institución pública, lo cual es positivo. Sin embargo, es necesario atender el porcentaje que sí ha presenciado o no está seguro al respecto para prevenir y abordar dichas conductas.
- 8. Reporte de incidentes:** Se observa que un porcentaje significativo (48.5%) no reportó un incidente de conducta inmoral, sin embargo esto también puede deberse a que no han observado el suceso o no contaron con los mecanismos para realizar el reporte. Es importante fomentar una cultura de denuncia segura y confidencial para garantizar la rendición de cuentas y abordar estas situaciones de manera adecuada.
- 9. Mejoras en la cultura ética:** La mayoría de los participantes (62.1%) considera que se deben implementar medidas adicionales para mejorar la cultura ética dentro de la institución pública, lo cual indica una conciencia de la necesidad de fortalecer este aspecto.
- 10. Sanciones y cumplimiento de normas éticas:** La mayoría de los participantes (68%) cree que se deben establecer sanciones más severas para aquellos que no cumplan con las normas éticas y de conducta, lo que refleja una demanda por una aplicación más estricta y efectiva de las reglas éticas.

Resumen de Datos duros en Materia de Ética:

- A continuación, se presenta un resumen del diagnóstico basado en los resultados:
- **Participación:** Se obtuvo una muestra diversa con un total de 103 personas encuestadas, siendo el 54.4% mujeres y el 42.7% hombres. Un pequeño porcentaje (2.9%) prefirió no mencionar su sexo.

Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

- **Conocimiento del Código de Ética:** La mayoría de los participantes (88%) afirmó estar familiarizada con el Código de Ética de la SEDE, mientras que el 7.8% no lo está y el 3.9% no está seguro al respecto.
- **Percepción de la promoción ética:** El 82.5% de los participantes considera que la institución pública promueve la ética, mientras que el 4.9% piensa lo contrario y el 12.6% no está seguro.
- **Capacitación en ética:** Un alto porcentaje (75.7%) indicó haber recibido capacitación sobre temas de ética y conducta en el último año, mientras que el 20.4% no lo ha recibido y el 3.9% no está seguro.
- **Canales de denuncia:** El 66% de los participantes cree que la institución ofrece canales adecuados para reportar conductas inmorales, mientras que el 15.5% no lo cree y el 18.4% no está seguro.
- **Presencia de conductas inmorales:** La mayoría (88.3%) no ha presenciado conductas inmorales en la institución, mientras que el 7.8% no está seguro y el 3.9% sí ha presenciado dichas conductas.
- **Reporte de incidentes:** El 48.5% de los participantes no reportó un incidente de conducta inmoral, el 31.1% no está seguro de haberlo reportado y solo el 20.4% sí lo reportó.
- **Mejora de la cultura ética:** El 62.1% considera que se deben implementar medidas adicionales para fortalecer la cultura ética en la institución, mientras que el 29.1% no lo cree necesario y el 8.7% no está seguro.
- **Comodidad para reportar:** El 53.4% de los participantes se siente cómodo reportando conductas inmorales, el 25.2% no se siente cómodo y el 21.4% no está seguro.

Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

- **Sanciones:** El 68% de los participantes cree que se deben establecer sanciones más severas para aquellos que no cumplan con las normas éticas y de conducta en la institución, el 18.4% no está de acuerdo y el 13.6% no está seguro.

En resumen, los resultados muestran una buena familiaridad con el Código de Ética y una percepción general positiva hacia la promoción de la ética en la institución. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en términos de denuncia de conductas inmorales, reporte de incidentes y fortalecimiento de la cultura ética a través de medidas adicionales y sanciones más severas.

Resultados en Materia de Conflicto de Interés

1. **Conocimiento de la política de conflictos de interés:** La mayoría de las personas encuestadas (69%) está familiarizada con la política de conflictos de interés de la institución, lo cual es alentador. Sin embargo, es necesario enfocar esfuerzos en aumentar este nivel de conocimiento.
2. **Promoción de la prevención de conflictos de interés:** Existe una percepción positiva por parte de la mayoría de los participantes (75.7%) respecto a que la institución pública promueve la prevención de conflictos de interés. Esto indica que se ha generado conciencia sobre la importancia de este tema.
3. **Identificación de conflictos de interés:** Es positivo que un alto porcentaje (79.6%) de los participantes no haya identificado ningún conflicto de interés en la institución. Esto sugiere que se están tomando medidas adecuadas para prevenir y detectar este tipo de situaciones.

Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

- 4.** Reporte de incidentes de conflicto de interés: Es importante destacar que un porcentaje significativo de personas (48.5%) no ha reportado incidentes de conflicto de interés. Es fundamental fomentar una cultura de reporte para garantizar la transparencia y la resolución adecuada de estas situaciones.
- 5.** Canales para reportar conflictos de interés: La mayoría de los participantes (67%) considera que la institución pública ofrece canales adecuados para reportar conflictos de interés. Esto indica que se ha establecido una infraestructura para facilitar el proceso de denuncia y manejo de estas situaciones.
- 6.** Comodidad para reportar conflictos de interés: Si bien más de la mitad de las personas (52.4%) se siente cómoda reportando conflictos de interés, es necesario trabajar en crear un entorno en el que todos los empleados se sientan seguros y respaldados al realizar este tipo de reportes.
- 7.** Medidas adicionales para prevenir conflictos de interés: La mayoría de los participantes (54.4%) considera que se deberían implementar medidas adicionales para prevenir conflictos de interés en la institución. Esto demuestra una conciencia de la importancia de fortalecer los mecanismos existentes.
- 8.** Capacitación sobre prevención y manejo de conflictos de interés: Si bien cerca de la mitad de las personas (49.5%) ha recibido capacitación sobre el tema, es necesario aumentar este porcentaje para asegurar que todos los empleados estén debidamente informados y preparados para prevenir y manejar conflictos de interés.

Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

9. Sanciones para el incumplimiento de la política de conflictos de interés: Existe una percepción generalizada (61.2%) de que se deberían establecer sanciones más severas para aquellos que no cumplan con la política de conflictos de interés. Esto refuerza la importancia de contar con consecuencias claras y proporcionales para garantizar el cumplimiento de los estándares éticos.

Resumen de Datos duros en Materia de Ética:

- Conocimiento de la política de conflictos de interés: Se observa que el 69% de las personas encuestadas está familiarizada con la política de conflictos de interés de la institución, mientras que el 20.4% no lo está y el 9.7% no está seguro al respecto.
- Promoción de la prevención de conflictos de interés: La mayoría de los participantes (75.7%) cree que la institución pública promueve activamente la prevención de conflictos de interés, aunque el 7.8% no lo cree y el 16.5% no está seguro al respecto.
- Identificación de conflictos de interés: Un alto porcentaje (79.6%) de los participantes indica que no ha identificado ningún conflicto de interés en la institución, mientras que el 9.7% sí ha identificado y el 10.7% no está seguro.
- Reporte de incidentes de conflicto de interés: El 48.5% de las personas no ha reportado un incidente de conflicto de interés, el 14.6% sí lo ha reportado y el 38.9% no está seguro de haberlo hecho.
- Canales para reportar conflictos de interés: El 67% de los participantes cree que la institución ofrece canales adecuados para reportar conflictos de interés, aunque el 14.6% no lo cree y el 18.4% no está seguro al respecto.

Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

- **Comodidad para reportar conflictos de interés:** El 52.4% de las personas se siente cómodo reportando conflictos de interés en la institución, mientras que el 19.4% no se siente cómodo y el 28.2% no está seguro al respecto.
- **Necesidad de medidas adicionales:** El 54.4% de los participantes considera que se deberían implementar medidas adicionales para prevenir conflictos de interés en la institución, aunque el 35.9% no lo cree necesario y el 9.7% no está seguro.
- **Capacitación sobre prevención y manejo de conflictos de interés:** El 49.5% ha recibido capacitación sobre cómo prevenir y manejar conflictos de interés en la institución, mientras que el 34% no ha recibido y el 16.5% no está seguro al respecto.
- **Sanciones para el incumplimiento de la política de conflictos de interés:** El 61.2% de los participantes considera que se deberían establecer sanciones más severas para aquellos que no cumplan con la política de conflictos de interés en la institución, mientras que el 19.4% no lo cree necesario y el 19.4% no está seguro al respecto.

En resumen, los resultados muestran un adecuado acercamiento con la materia de previsión de Conflictos de Interés y una percepción general positiva hacia la promoción de la ética en la institución. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en términos de denuncia de conductas inmorales, reporte de incidentes y fortalecimiento de la cultura ética a través de medidas adicionales y sanciones más severas.

Diagnóstico derivado de la Encuesta en Materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría De Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados

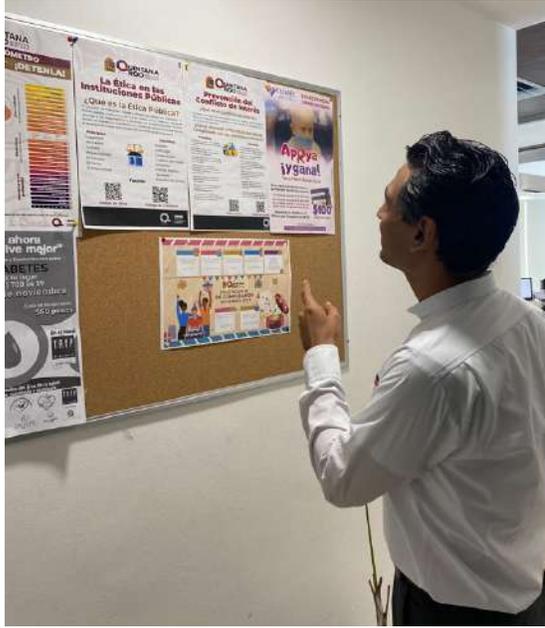
Conclusión

En conclusión, tras el análisis efectuado, se ha identificado en la oficina una serie de áreas de mejora en relación con la ética y prevención de conflictos de interés. Estas áreas incluyen la falta de capacitación en ética y conflictos de interés, una comunicación institucional adecuada y una cultura organizacional promedio en términos éticos, así como sanciones insuficientes para garantizar el cumplimiento de los estándares éticos y la prevención de Conflictos de Interés.

Para abordar estos problemas y fortalecer el entorno ético de la organización, se recomienda la implementación de un programa de capacitación exhaustivo que permita sensibilizar y formar al personal en los principios éticos y en la identificación y prevención de conflictos de interés. Asimismo, se hace imprescindible mejorar la comunicación interna, estableciendo canales eficaces y transparentes para fomentar el intercambio de información y promover una cultura ética sólida en todos los niveles de la organización.

Por último, es vital considerar la necesidad de establecer sanciones más severas y efectivas que actúen como disuasor para aquellos individuos que no cumplan con los estándares éticos establecidos. Estas sanciones deben ser claras, equitativas y aplicadas de manera consistente, asegurando la responsabilidad individual y el compromiso con la ética organizacional.

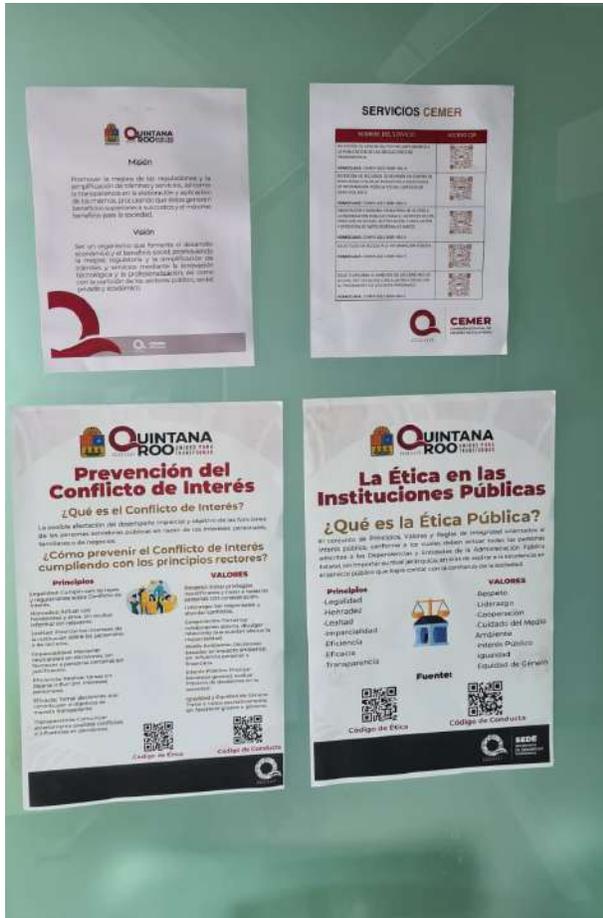
En conclusión, la implementación de un programa de capacitación integral, la mejora de la comunicación interna, la promoción de una cultura ética sólida y el fortalecimiento de las sanciones son medidas fundamentales para asegurar el cumplimiento de los estándares éticos, prevenir conflictos de interés y promover una conducta íntegra en el ámbito institucional.



EVIDENCIA DE PUBLICIDAD DEL CÓDIGO DE ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUCTA, PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS Y LA ÉTICA PÚBLICA EN LAS INSTITUCIONES



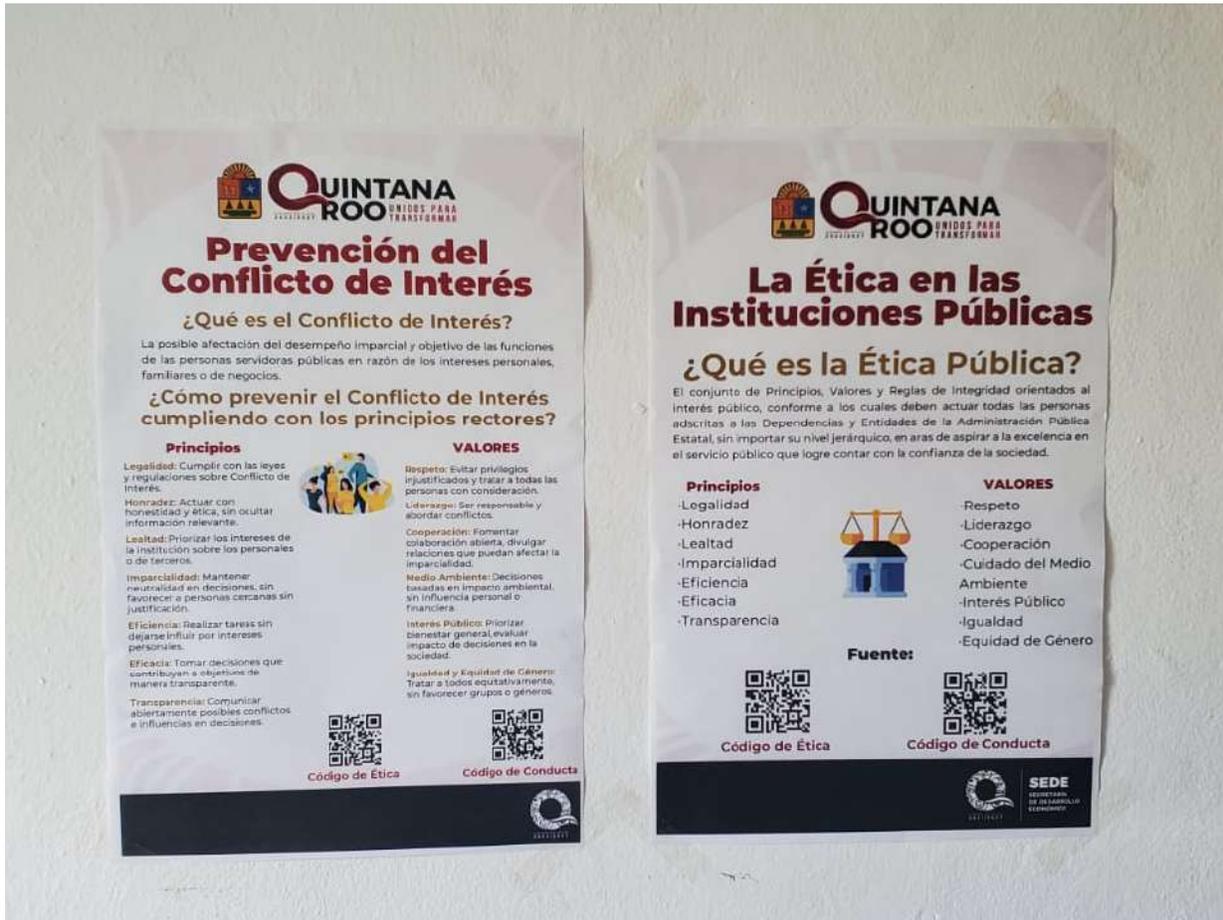
SEDE
SECRETARÍA
DE DESARROLLO
ECONÓMICO



EVIDENCIA DE PUBLICIDAD DEL CÓDIGO DE ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUCTA, PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS Y LA ÉTICA PÚBLICA EN LAS INSTITUCIONES DE LA CEMER



CEMER
COMISIÓN ESTATAL DE
MEJORA REGULATORIA



EVIDENCIA DE PUBLICIDAD DEL CÓDIGO DE ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUCTA, PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS Y LA ÉTICA PÚBLICA EN LAS INSTITUCIONES DEL IQIT



IQIT
INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE INNOVACIÓN
Y TECNOLOGÍA

III. EL NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS U OTROS TEMAS RELACIONADOS;

INFORME DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DENOMINADO “CÓDIGO DE ÉTICA Y SISTEMA ANTICORRUPCIÓN”

I. ANTECEDENTES

Se realizó la solicitud del curso de capacitación al personal de la Secretaría de la Contraloría del curso de capacitación denominado “Código de Ética y Sistema Anticorrupción” con fecha 31 de enero de 2023 con el fin de generar un espacio de aprendizaje armónico, en la modalidad presencial, en el cual a partir del modelo de curso/taller se logrará cautivar la atención y generar pensamiento crítico del personal de la Secretaría de Desarrollo Económico y del Comité de Ética de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados.

II. SEDE Y FECHA

Al interior de las instalaciones del Centro Internacional de Negocios y Convenciones de Chetumal, Estado de Quintana Roo, México, en fecha 13 de febrero de 2023.

III. TEMARIO IMPARTIDO

1. Código de Ética.
2. Sistema Anticorrupción.

IV. AUTORIDADES QUE PRESIDEN

A. Secretaría de Desarrollo Económico:

Secretaría de Desarrollo Económico: Mtra. Karla María Almanza López

Subsecretario de Desarrollo Económico: Dr. Pedro Citlac Chargoy Loustauhau

Subsecretaria de Promoción Económica: Mtra. Dora María Rodríguez Hoy



Directora Jurídica y Titular de la Unidad de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales: Mtra. Karla Patricia Rivero González

Jefe de Departamento Jurídico y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados: Mtro. Ramón Alejandro Ortiz Cuéllar

B. Secretaría de la Contraloría

Coordinador General de Transparencia: Dr. Félix Díaz Villalobos

V. PARTICIPANTES

Dirigido a todo el personal de la Secretaría de Desarrollo Económico y al Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados.

VI. FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA

DESCRIPCIÓN BREVE DEL EVENTO	Impartición del curso "Código de Ética y Sistema Anticorrupción".
LUGAR	Salón Benito Juárez del Centro de Convenciones Chetumal.
FECHA	13 de febrero de 2023.
HORA	10 am.
DURACIÓN	2 horas.
ASISTENTES	Mtra. Karla Almanza López, Secretaría de Desarrollo Económico. Dr. Félix Díaz Villalobos, Coordinador General de Transparencia y Acceso a la Información de SECOES. Todo el personal de SEDE.
ORDEN DEL DÍA PROPUESTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recepción de personal y ponente. 2. Lectura del Aviso de Privacidad 3. Mensaje de bienvenida a cargo de la Mtra. Karla Almanza López, Secretaría de Desarrollo Económico. 4. Impartición del curso por parte del Dr. Félix Díaz Villalobos. 5. Sesión de preguntas y respuestas. 6. Entrega de reconocimiento y foto oficial.



Justificación: El Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados tiene como encomienda principal promover y vigilar el cumplimiento de los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética y Código de Conducta, asimismo tiene como función prever los hechos de corrupción y en su caso dar vista a las autoridades a fin de que sean sancionados por las autoridades competentes.

Objetivo del curso: Fortalecer los conocimientos tanto del Código de Ética como del Sistema Anticorrupción, así como refrendar el compromiso en su observancia y cumplimiento de forma individual y colectiva de todas las personas servidoras públicas de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Quintana Roo, brindando un mejor desempeño en el servicio público y el logro de los objetivos institucionales.

Descripción del curso: Por una parte, el Código de Ética permite a las y los servidores públicos comprender los principios morales y profesionales en el ejercicio de su encargo público, por otro lado, el Sistema Anticorrupción funge como espacio de coordinación entre las autoridades del gobierno para la prevención, detección y sanción de faltas administrativas, hechos de corrupción y la fiscalización de recursos públicos.

DATOS DUROS

AVISO DE PRIVACIDAD SIMPLIFICADO PARA TRATAMIENTO DE IMÁGENES, FOTOGRAFÍAS, AUDIOS Y VIDEOS RECABADOS EN EVENTOS

En cumplimiento a la Ley General de la Protección De Datos personales, así como a lo dispuesto en los artículos 24, 25, 27 y 29 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Quintana Roo; la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Quintana Roo, en adelante "La SEDE", en su calidad de sujeto obligado que recaba y ejerce tratamiento sobre datos personales, emite el siguiente aviso de privacidad:

"La SEDE" informa que es la responsable del tratamiento de las imágenes, fotografías, audios y videos que se generen con motivo de la realización de cualquier evento a su cargo.

Adicionalmente se informa que, en algunos casos, se publicará el nombre de particulares y/o servidores públicos que asistan a dichas reuniones, las cuales podrán ser compartidas y/o transmitidas en tiempo real en plataformas de redes sociales institucionales oficiales pertenecientes al Poder Ejecutivo del Estado a través de "La SEDE", por lo que el archivo quedará en la memoria de las páginas oficiales de dichas instituciones, así como en boletines del área de Imagen Institucional, garantizando el uso responsable que se haga de éstos conforme a la Ley que compete, de igual forma dichos datos se

utilizarán para redactar minutas y actas de asamblea que tengan que ver con Comités, Órganos de Gobierno o cualquier otro cuerpo colegiado que se desarrolle.

La solicitud de los derechos ARCO se podrá hacer de manera personal ante la Unidad de Transparencia de esta Secretaría o a través del sistema de solicitudes de información de la Plataforma de la Unidad de Transparencia mediante la liga: <https://www.plataformadetransparencia.org.mx/> o a través del correo electrónico sede.unidadtransparencia@gmail.com.

El aviso de privacidad integral puede consultarlo a través del sitio web de la SEDE <http://qroo.gob.mx/sede/>, en la sección de "Avisos de Privacidad" y en el caso de que exista modificación a este aviso, se publicará por la misma vía en la página oficial señalada.

VII. META ALCANZADA

Después de tomar el curso en materia, se aplicaron por equipos de las personas servidoras públicas ejercicios que permitieron generar pensamiento crítico y diversidad de opiniones respecto de los casos planteados, así como analizar minuciosamente el código de ética y el de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados.

VIII. RELACIÓN DE ANEXOS

ANEXO A: EJERCICIOS APLICADOS

ANEXO B: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

ANEXO C: EVIDENCIA DOCUMENTAL



ANEXO A





TRANSPARENCIA

El titular de la unidad de Transparencia de una dependencia solicitó a las unidades administrativas que entreguen la información para publicar las 50 fracciones de información mínima obligatoria que la Ley estatal de la materia establece que debe ser oportuna, verificable, comprensible, actualizada y completa.

En este caso, el funcionario administrativo le dice que, en cuanto al formato de los sueldos, la información no puede ser publicada de acuerdo con los formatos establecidos, ya que podrían surgir críticas hacia el gobierno; por lo tanto, solo se publicará el sueldo y la columna de compensaciones se reportará como cero.

¿Si tú fueras el titular de la unidad de transparencia, qué harías?

- a) Reportas la información tal como el titular administrativo lo indicó.
 - b) Mejor no publicas nada en la fracción de remuneraciones, para evitar incurrir en responsabilidad.
 - c) Le envía un oficio al responsable de la dependencia informándole de la situación para que tome las medidas pertinentes y lo exima de toda responsabilidad.
- Principio (s) del Código de Ética que sería (n) violentado (s):
 - Valor (es) del Código de Conducta que sería violentado (s):
 - Subraye si corresponde a:
 - Falta administrativa grave.
 - Falta administrativa no grave.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Un servidor público que es denunciado y se le inició procedimiento administrativo, intenta sobornar a la autoridad investigadora, ofreciéndole \$100,000.00 (cien mil pesos 00/100 moneda nacional), para dar "carpetazo" al procedimiento y no realizar la investigación, la persona servidora pública tiene un ingreso bruto por salario y prestaciones de \$18,000.00 mensuales. ¿Si usted fuera la autoridad investigadora, que haría?

- a) ¿Está de acuerdo con recibir los \$100,000?
 - b) No aceptas y lo denuncias a la persona
 - c) Aceptas, pero le dices que con \$50,000 (cincuenta mil pesos) es suficiente, para que si lo descubren la falta no sea tan grave.
 - d) Aceptas, pero continúas el procedimiento administrativo.
- Principio (s) del Código de Ética que sería (n) violentado (s):
 - Valor (es) del Código de Conducta que sería violentado (s):
 - Subraye si corresponde a:
 - Falta administrativa grave.
 - Falta administrativa no grave.



LICITACIÓN PÚBLICA

El servidor público Dionisio Marrufo López, a petición de un Contratista de la Empresa Servicios Hidráulicos del Sureste, por la cantidad de \$5 millones de pesos, proporcionó el catálogo de conceptos con sus precios unitarios de la obra pública denominada "Rehabilitación Hidráulica Sanitaria del Hospital Rural del Poblado de San Ramón" con el propósito de que participe en el concurso de la obra en la modalidad de licitación pública que tiene un costo de \$50 millones de pesos, pues considera que es la mejor opción, ya que conoce su excelente trabajo. De conformidad con la Ley únicamente le debe de dar a conocer el presupuesto base del proyecto y los conceptos a ejecutar.

Elija la respuesta conforme a la acción que usted realizaría:

- a) Realiza una nueva convocatoria.
- b) Por la importancia de la obra, sigue adelante con licitación para que no haya retraso.
- c) Habla con el contratista y les explica que no debió proporcionar la información.
- d) Regresa el dinero-

- Principio (s) del Código de Ética que sería (n) violentado (s):
- Valor (es) del Código de Conducta que sería violentado (s):
- Subraye si corresponde a:
 - Falta administrativa grave.
 - Falta administrativa no grave.



BIENES MUEBLES E INMUEBLES

Acto de autoridad.— El director de Archivo ingresó a la administración pública con la ayuda del servidor Enrique Cervantes Linares, así mismo mantienen una relación amistad personal muy estrecha debido a que es el padrino de bautizo de su hija. Por casualidad, supo que su amigo y compadre le vendió a su familiar unos terrenos del Gobierno del Estado muy por debajo de su valor comercial, al precio de \$130 pesos el metro cuadrado, cuando su valor comercial era de \$1200 pesos el metro cuadrado.

Elija la respuesta conforme a la acción que usted realizaría:

- a) Le comunica a su amigo y compañero que el acto que había realizado le parece incorrecto y que tenga cuidado.
- b) Le informó a su superior sobre ello.
- c) Lo denuncia ante la Contraloría del Estado y a través del PORTAL DE DENUNCIA: <http://denuncia.groo.gob.mx/sitio/> con una foto del documento a su superior jerárquico.

- Principio (s) del Código de Ética que sería (n) violentado (s):
- Valor (es) del Código de Conducta que sería violentado (s):

- Subraye si corresponde a:
 - Falta administrativa grave.
 - Falta administrativa no grave.



ÁREA DE PAGADURÍA

El proveedor del servicio de fotocopiado que trabaja con el municipio del Zapote, fue contratado por un periodo de un año por la cantidad de \$1,000,000. El pago se realizaría en dos partes, una en enero y otra en septiembre, pero debido a cuestiones presupuestarias, los pagos no se hicieron. El proveedor acudió al área de pagos para verificar los motivos del incumplimiento de lo acordado. El responsable de realizar la programación de los pagos le ofreció ayuda para agilizar su pago a cambio de recibir el 20% de la cantidad programada para pagar. ¿Si fuera el proveedor que haría?

- a) Acepta el trato con gusto para cobrar y evitar problemas futuros.
- b) No acepta el acuerdo y se mantiene en silencio.
- c) No acepta el acuerdo y presenta una denuncia a través del PORTAL DE DENUNCIAS.
- d) Acepta, pero, de todas formas, haga una denuncia a través del PORTAL DE DENUNCIA.

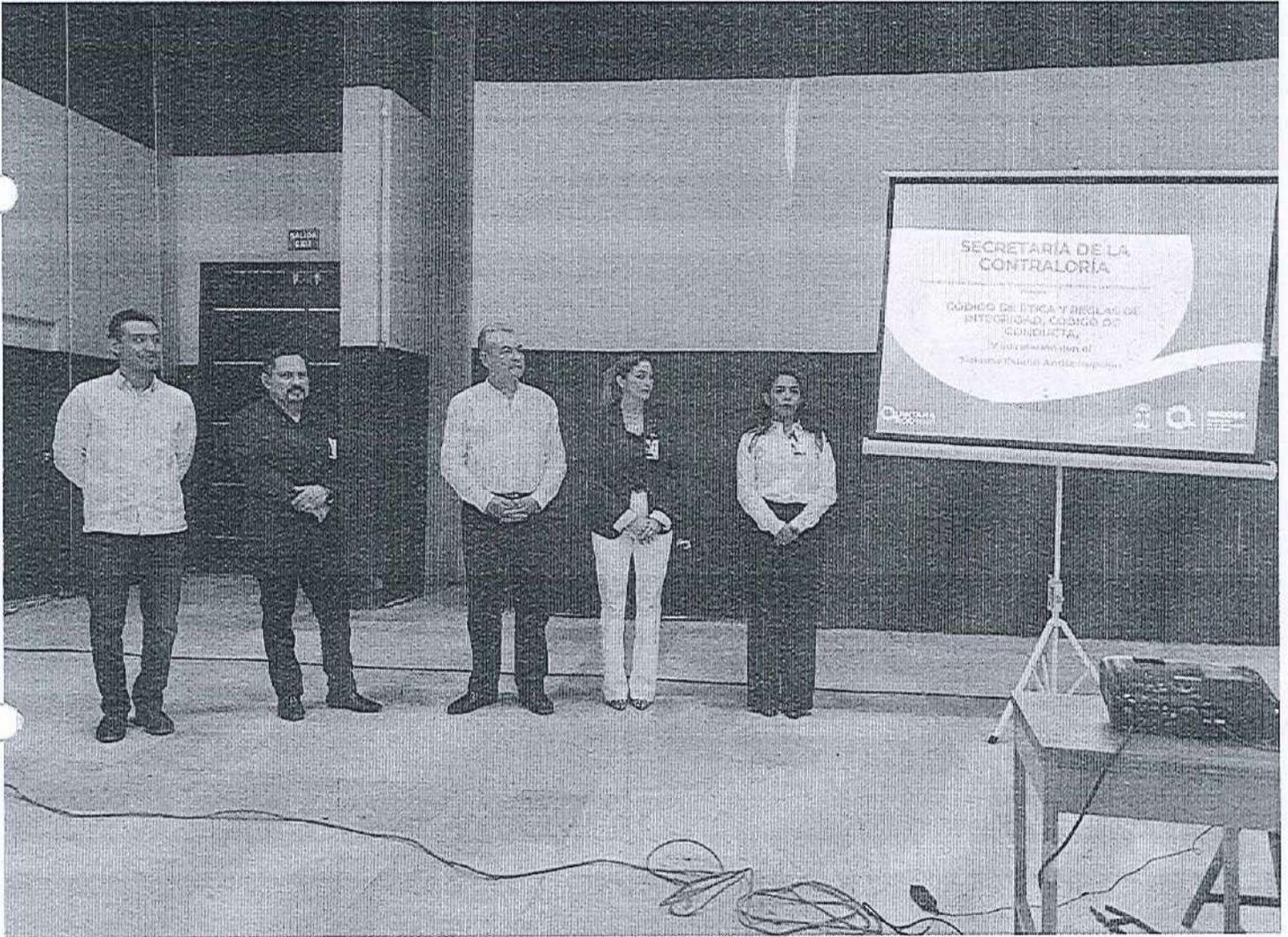
- Principio (s) del Código de Ética que sería (n) violentado (s):
- Valor (es) del Código de Conducta que sería violentado (s):
- Subraye si corresponde a:
 - Falta administrativa grave.
 - Falta administrativa no grave.

ANEXO B

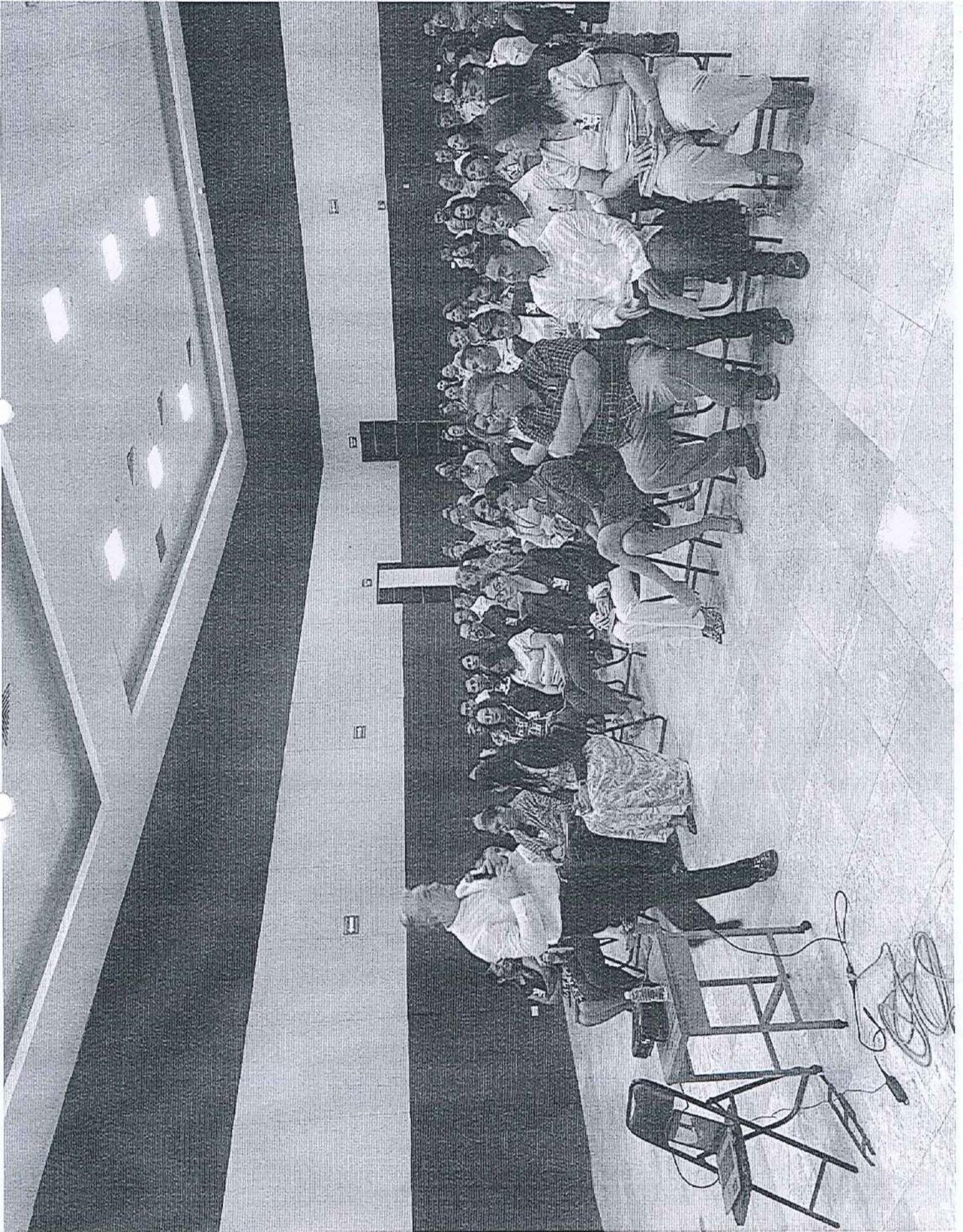














INFORME DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DENOMINADO “Conflicto de Interés”

I. ANTECEDENTES

Se Informa que el pasado 03 de marzo de 2023, el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés aprobó por unanimidad su Programa Anual de Trabajo. En cumplimiento de este programa, llevamos a cabo dos acciones importantes en cumplimiento de los numerales 1 y 2:

1. Se realizó una encuesta en materia de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, que nos permitió obtener un diagnóstico final. Este diagnóstico reveló la falta de conocimientos sobre el tema de Conflicto de Interés entre las personas servidoras públicas. Como resultado, se decidió implementar un Curso de Capacitación específico sobre este tema.
2. El Curso de Capacitación denominado "Conflicto de Interés", fue diseñado para proporcionar a las personas servidoras públicas los conocimientos necesarios para abordar adecuadamente esta cuestión, dando lugar al cumplimiento del numeral 2.

El presente informe se presenta en cumplimiento de los requerimientos administrativos establecidos y como resultado del seguimiento y cumplimiento del Programa Anual de Trabajo.

II. SEDE Y FECHA

Reunión Virtual, en fecha 20 de julio de 2023.

III. TEMA IMPARTIDO

1. “Conflicto de Interés”.

IV. AUTORIDAD QUE PRESIDE

A. Secretaría de Desarrollo Económico:

Jefe de Departamento Jurídico y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de Desarrollo Económico y sus Órganos Desconcentrados: Mtro. Ramón Alejandro Ortiz Cuéllar

B. Secretaría de la Contraloría

Coordinadora de Situación Patrimonial, Lic. Alejandra Tzuc Coob

V. PARTICIPANTES

Dirigido a todo el personal de la Secretaría de Desarrollo Económico, de la Comisión Estatal de Mejora Regulatoria y el Instituto Quintanarroense de Innovación y Tecnología

VI. FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA

DESCRIPCIÓN BREVE DEL EVENTO	Impartición del curso “Conflicto de Interés”.
LUGAR	Reunión Virtual
FECHA	20 de julio de 2023.
HORA	10 am.
DURACIÓN	90 minutos.

ASISTENTES Todo el personal de SEDE CEMER e IQIT.

ORDEN DEL DÍA PROPUESTO	<ol style="list-style-type: none">1. Recepción de personal y ponente.2. Mensaje de bienvenida a cargo del Mtro. Ramón Alejandro Ortiz Cuéllar.3. Impartición del curso por parte de la Lic. Alejandra Tzuc Coob.4. Sesión de preguntas y respuestas.5. Foto oficial.
--	--

DATOS DUROS **Justificación:** Cumplimiento del Numeral 2 del Programa Anual de Trabajo de Ética e Integridad aprobado el 03 de marzo de 2023, relativo a la gestión para impartir cursos de capacitación en la materia.

Objetivo del curso: Fortalecer los conocimientos tanto de Conflicto de Interés, así como refrendar el compromiso en su observancia y

cumplimiento de forma individual y colectiva de todas las personas servidoras públicas de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Quintana Roo, la Comisión Estatal de Mejora Regulatoria y el Instituto Quintanarroense de Innovación y Tecnología, para brindar un mejor desempeño en el servicio público y el logro de los objetivos institucionales.

Descripción del curso: El curso se imparte para que las personas servidoras públicas puedan contar con conocimientos actualizados en materia de "Conflicto de Interés", lo cual es de vital importancia en la SEDE y sus Órganos Desconcentrados. Y Consiste en enseñarles a identificar, prevenir y abordar situaciones que puedan comprometer la imparcialidad, integridad y objetividad en la toma de decisiones. Así como que puedan estar al tanto de las mejores prácticas, regulaciones y políticas actualizadas relacionadas con este tema.

VII. META ALCANZADA

Se logró alcanzar a un total de 96 personas servidoras públicas quienes ya se encuentran identificadas y capacitadas en materia de "Conflicto de Interés"

VIII. RELACIÓN DE ANEXOS

ANEXO A: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

ANEXO B: EVIDENCIA DOCUMENTAL



SEDE
SECRETARÍA
DE DESARROLLO
ECONÓMICO

ANEXO A



SEDE
Secretaría de
Desarrollo
Económico

Webex 01:05:02 Información de la reunión

🔍 🔍 Diseño

Mtro. Ramón Ortiz Cuéllar (yo)			FATIMA DEL ROSARI...	
MELBA RODRIGUEZ	Itzel Pinto C			
	naty			
Veronica Garcia Guerrero		Abril Arroyo Pérez	Ale Codova	Alejandra del Carne...
Alexander Soto	alicia hernandez vaz...	Alicia Villanueva Olm...	Ana Fernández	Andrés Hernández

Silenciar Detener vídeo Compartir



SEDE
SECRETARÍA
DE DESARROLLO
ECONÓMICO

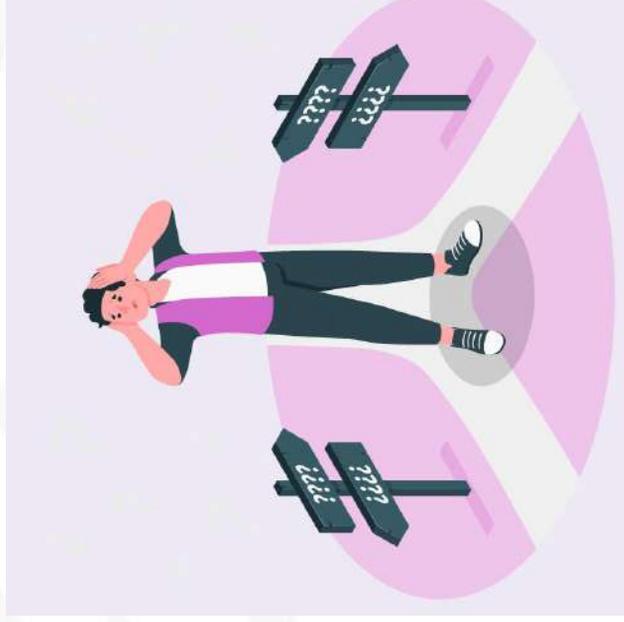
ANEXO B



SEDE
Secretaría de
Desarrollo
Económico



CONFLICTO DE INTERÉS



SECOES
SECRETARÍA
DE LA CONTRALORÍA
DEL ESTADO

V. 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 A LA AUTORIDAD COMPETENTE

Acuse

Oficio No. SEDE/DS/DJUTAIPDP/DJ/0015/2023
Asunto: No competencia
Chetumal, Quintana Roo, México 20 de julio de 2023
"2023, Año de la paz y seguridad"

L.C.P. MAYRA SOLEDAD RISUEÑO MATÍAS
DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO
Presente

Primeramente, con la expresión de un cordial saludo me dirijo a Usted a efecto de informar que, el pasado 18 de julio recibí, a través de la línea de ética del buzón ubicado en las instalaciones de la Secretaría de Desarrollo Económico en Av. Boulevard Bahía Colonia Zona de Granjas de la Ciudad de Chetumal, Estado de Quintana Roo, México, una delación por parte de una persona servidora pública, misma que se adjunta en original en sobre sellado para su conocimiento para atención, en la comprensión de que los hechos descritos no son competencia de atención por parte del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, sino propiamente de la Dirección Administrativa y de Archivo, a su digno cargo.

Todo lo anterior, con fundamento en lo establecido en el artículo 10 del Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Económico; fracción XIII de las funciones sustantivas del Departamento Jurídico conforme al Manual de Organización de la Secretaría de desarrollo Económico; así como el artículo 25 de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

Agradeciendo su amable atención, me despido con un cordial saludo.

ATENTAMENTE

MTRO. RAMÓN ALEJANDRO ORTIZ CUÉLLAR
JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE
CONFLICTO DE INTERÉS

*Recibi: 20/07/23 11:32 hrs
Mayra Risueño
[Signature]*

Minutado.