

## FORMATO ESTÁNDAR PARA PRESENTAR INFORMACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS

1. Institución: Nombre de la institución que está implementando la buena práctica:

### SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

2. Título: Título de la buena práctica, tema que aborda y materia de la Convención con el que se relaciona:

- **Título:** CIUDADANOS ALERTADORES INTERNOS Y EXTERNOS DE LA CORRUPCIÓN
- **Tema:** Combate a la corrupción e Impunidad
- **Materia:** Artículo III Medidas Preventivas - Numerales **8** "*Sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con su Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno*", y **11** "*Mecanismos para estimular la participación de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales en los esfuerzos destinados a prevenir la corrupción.*"

3. Descripción de la buena práctica: Incluir una descripción breve y un resumen de la buena práctica, así como una explicación sobre la razón por la que debe ser considerada como una buena práctica, refiriéndose expresamente a la sustentabilidad de la misma:<sup>1</sup>

Facilitar que la ciudadanía y personas servidoras públicas puedan comunicar, sin sufrir represalias, alertas sobre cohecho, peculado, desvío de recursos públicos, abuso de funciones, así como violaciones a derechos humanos y hostigamiento y acoso sexual, mediante una plataforma tecnológica de comunicación que recibe una alerta contra la corrupción de manera anónima y confidencial

Debe ser considerada como una buena práctica porque permite:

- Ampliar la garantía del anonimato y la confidencialidad de las personas alertadoras en otros órdenes de gobierno.
- Determinar los procedimientos para denunciar hechos ilícitos ocurridos en el sector público y privado.
- Fomentar y preservar la integridad pública;
- Contribuir al combate de la corrupción a nivel nación.
- Coadyuvar con las autoridades competentes en la atención y protección debida de las personas alertadoras

La sustentabilidad de la misma se podrá medir en 2020, toda vez que su aplicación inició a partir del 25 de julio de 2019

4. Razones e importancia: Expresar las razones por las que se desarrolló la buena práctica. Describir la situación existente antes de la adopción de la buena práctica e identificar el problema o problemas que aborda:

¿Porque se desarrolló la buena práctica?: El combate a la corrupción y a la impunidad son las bases y directrices que guían el actuar del Gobierno de México y, en consecuencia, la Secretaría de la Función Pública (SFP) promueve e implementa el eje estratégico de Alertadores Contra la Corrupción, con el propósito de instaurar una renovada ética de trabajo en el servicio público que

---

<sup>1</sup> La sustentabilidad significa que la buena práctica haya sido probada en un período de tiempo que haya permitido mostrar su utilidad y que pueda tener continuidad en su aplicación. Se sugiere, al respecto, un período de un año.

auspicio la honestidad, la eficacia, la profesionalización y la transparencia en la función pública.

Situación existente antes de la adopción de la buena práctica e identificar el problema o problemas que aborda: Las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publicadas recientemente señalan que, para los mexicanos, los actos de corrupción implicaron un costo de 7, 218 millones de pesos.

Hay personas (alertadores) que por las labores que desempeñan tienen conocimiento directo de actos de corrupción realizados por sus compañeros de trabajo o sus superiores y, sin embargo, las toleran.

Las causas de lo anterior son diversas:

- Temor fundado de que, si denuncian, puede haber represalias en su contra como la pérdida del empleo o la puesta en peligro de las personas más cercanas a ellos como familiares y amigos.
- Inexistencia de garantías jurídicas que aseguren su protección durante el procedimiento de investigación.
- Debilidad de los procedimientos jurídicos existentes para dar seguimiento a una denuncia de un alertador interno.
- Un sentir generalizado de que las instituciones no funcionan, que son corruptas, por lo que el acto de denunciar implica una pérdida de tiempo.
- El alertador interno no es bien visto socialmente, pues es considerado como un "chismoso".
- El acto de denunciar puede desprestigiar su carrera profesional dentro de la institución.
- Los medios electrónicos para denunciar no aseguran la confidencialidad del denunciante.

**5. Enfoque: ¿Cuáles fueron el diseño y la metodología propuestos para aplicar la buena práctica? ¿Qué se consideró para su diseño y metodología? ¿Se tomaron en cuenta experiencias en otros países? ¿Se utilizó una legislación modelo?:**

Se creó un grupo de trabajo multidisciplinario integrado por representantes de la SFP, la sociedad civil, así como la experiencia de la Comunidad Autónoma Valenciana (España).

Se consideraron tres etapas en su planificación: diagnóstico, diseño y ejecución

a) Diagnóstico

Si bien se tiene identificado a priori el problema, se preciso hacer un análisis y diagnóstico para tener datos concretos que permitieran explicar y determinar con certeza sus causas con las siguientes acciones:

1. Análisis de la normatividad. Se realizó un inventario de los proyectos, planes, legislación y mecanismos existentes en nuestro país que brindan alguna protección a las y los alertadores internos:
  - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
  - Código Penal Federal
  - Ley General de Responsabilidades Administrativas
  - Recomendación del Consejo de la OCDE para Promover el Combate al Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales
  - Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública

2. Evaluación de la cultura de la denuncia en los sectores público y privado.  
Nos referimos a la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2017 (ENCIG 2017) y la Encuesta Nacional de Calidad Regulatoria e Impacto Gubernamental en Empresas (ENCRIGE 2016).

b) Diseño

Se desarrolló una plataforma tecnológica en la SFP como mecanismo para captar alertas relacionadas con actos graves de corrupción, en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas federales.

c) Ejecución

1. Modificación de la estructura funcional de la Unidad de Operación Regional y Contraloría Social
2. Se elaboraron los Lineamientos Operativos del Programa
3. Se crea el protocolo de atención a los alertadores

6. Implementación: ¿Cómo se está implementando la buena práctica? ¿Cuáles fueron los recursos financieros y humanos necesarios para su implementación?:

Se estableció una oficina especializada en la SFP, en donde se han generado mecanismos de seguridad internos que permitan el adecuado manejo de la información para garantizar el anonimato y confidencialidad en manejo de la información, así como en las comunicaciones recibidas. El propósito es asegurar la confidencialidad al 100% de los alertadores. Se utilizan los recursos humanos disponibles y no se requirieron recursos financieros extras para su etapa de lanzamiento.

7. Resultado: ¿Cuál es el resultado final o el resultado final esperado de la implementación de la buena práctica? ¿Cuáles han sido los beneficios o experiencias exitosas? ¿Se han enfrentado los problemas identificados que dieron origen a la implementación de la buena práctica? ¿Cuál ha sido su impacto?²:

Por la reciente implementación del proyecto, se espera desarrollar herramientas efectivas de alerta en los ciudadanos y servidores públicos, que permitan generar confianza en el quehacer institucional y fortalezcan la cultura de la denuncia como mecanismo de combate a la Corrupción e Impunidad

8. Potencial para cooperación técnica: ¿Puede la buena práctica ser adaptada y servir a otros países? ¿Podría brindar asistencia técnica a otros países para la implementación de la misma? Indicar el punto de contacto de la entidad que podría brindar esta asistencia:

Una vez que el proyecto proporcione información sobre los resultados de su implementación, se podrá ofrecer información sobre las experiencias adquiridas.

**Punto de contacto:**

**UNIDAD DE POLÍTICAS DE APERTURA GUBERNAMENTAL Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL**

*Insurgentes Sur 1735, piso 9, Col. Guadalupe Inn, Alcaldía Álvaro Obregón, 01020, Ciudad de México*

Tel. (+52) 55 2000-3000 exts. 1060 y 1277

---

² Por ejemplo, prácticas que puedan generar un cambio de conducta, comportamiento de una población o institución.  
DLCI02424S01

[upagci@funcionpublica.gob.mx](mailto:upagci@funcionpublica.gob.mx)

**UNIDAD DE OPERACIÓN REGIONAL Y CONTRALORÍA SOCIAL**

*Insurgentes Sur 1735, Col. Guadalupe Inn, Alcaldía Álvaro Obregón,  
01020, Ciudad de México*

Tel. (+52) 55 2000-3000 exts. 3023

[roblesmaloof@funcionpublica.gob.mx](mailto:roblesmaloof@funcionpublica.gob.mx)

9. Seguimiento: ¿Quién o qué grupos se encargarán de dar seguimiento a la implementación de la buena práctica? ¿Cómo se vigilará su implementación? ¿Habrán informe de seguimiento?:

Se cuenta con una oficina especializada en la SFP para el desarrollo del proyecto. El proyecto integra actividades de seguimiento y, de manera adicional, se tiene considerado al Órgano Interno de Control en la supervisión de las mismas.

Se presentará un informe anual de resultados.

10. Lecciones aprendidas: ¿Cuáles han sido algunas de las lecciones aprendidas de la implementación de la buena práctica? ¿Cuáles han sido los desafíos para la implementación de la buena práctica?:

- Se debe promover la cultura de la denuncia en la población y en los servidores públicos para establecer los límites y los alcances en el diseño del programa.
- El desafío radica en conseguir que la denuncia de actos de corrupción sea una política pública.

11. Documentos: ¿Dónde puede encontrarse más información sobre la buena práctica? (por ejemplo, enlaces en Internet):

<https://alertadores.funcionpublica.gob.mx/>

12. Contacto: Con quién comunicarse para recibir mayor información:

- **Jesús Roberto Robles Maloof,**  
Jefe de la Unidad de Operación Regional y Contraloría Social.  
Tel. (+52) 55 2000-3000 ext. 1503  
correo electrónico: [roblesmaloof@funcionpublica.gob.mx](mailto:roblesmaloof@funcionpublica.gob.mx)
- **Noemí Ramírez Lucero,**  
Directora General Adjunta de Planeación y Políticas de Recursos Humanos.  
Tel. (+52) 55 2000-3000 ext. 1534  
correo electrónico: [noemi.ramirez@funcionpublica.gob.mx](mailto:noemi.ramirez@funcionpublica.gob.mx)