

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:** Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (versiones oficial y simplificada)
- **Temas que aborda:** Implementación de acciones preventivas vinculadas a normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas, a través del respeto a la dignidad humana y la erradicación de los actos de corrupción; asimismo, instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.
- **Materia de la Convención con que se relaciona:** Artículo III Medidas preventivas. Numerales 1, 2 y 3.

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:¹

El 5 de febrero de 2019, se expidió el **Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (Código de Ética)**, el cual establece un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que deben orientar la actuación cotidiana de todas y cada una de las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública Federal, sin importar su nivel jerárquico, perfil o preparación profesional, con el propósito de aspirar a la excelencia en su desempeño y toma de decisiones.

Bajo esa perspectiva, el Código de Ética fue diseñado con diversas características particulares para facilitar su **accesibilidad**, tales como la creación de una **versión amigable**, la cual consiste en presentar los contenidos de dicho instrumento a través de ilustraciones que permiten a cualquier persona facilitar la comprensión y apropiación de sus contenidos.

Asimismo, el Código de Ética **simplifica** sus contenidos en torno a los cinco principios rectores del servicio público emanados de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incorporándole sus respectivas definiciones, en las cuales se relacionan diversos principios legales, valores y reglas de integridad.

Por otra parte, el instrumento deontológico incorpora la figura de los juicios éticos, consistente en ejercicios individuales de reflexión, por parte de cada persona servidora pública, en la que se cuestionen y determinen cuál es la conducta adecuada para proceder en el desempeño de sus labores cuando se encuentren frente a dilemas éticos, los cuales suelen acontecer de forma previa a la comisión de actos de corrupción.

Sin embargo, la sola expedición del Código de Ética, así como de cualquier norma, sería insuficiente si no se llevan a cabo las acciones necesarias para su implementación; es por ello que, el instrumento prevé acciones constantes de **capacitación y difusión**, las cuales son brindadas a todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, con el objeto de crear conciencia de la importancia de un debido ejercicio de

¹ 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.

sus labores, en cuyo caso contrario, prevé mecanismos de denuncia ante los cuales debe instar cualquiera que tenga conocimiento de hechos vulneratorios de la ética pública.

Siendo así, la visión de este nuevo instrumento atiende a dos objetivos principales: 1) Sensibilizar a las personas servidoras públicas en la importancia del respeto a la dignidad humana, fomentando la creación de ambientes laborales seguros, y 2) Erradicar los actos de corrupción en el servicio público, haciendo conciencia de la trascendencia social de sus labores.

De tal manera, el objetivo de ese instrumento deontológico supera la visión de que un Código de Ética, propio de la Administración Pública, se reduce de manera exclusiva a regir el comportamiento entre las y los trabajadores para formar un ambiente laboral adecuado, sino que cumple con una visión de Estado basada en una actuación de excelencia y orientada al bien común que, en consecuencia, erradique las prácticas de corrupción.

¿Por qué se considera una buena práctica?

El Código de Ética fue diseñado como un instrumento que no sólo contiene y define los principios base para la actuación del servicio público, sino que, además contempla acciones concretas, basadas en la capacitación y difusión que buscan sensibilizar, de manera continua, a las personas servidoras públicas respecto de la importancia de actuar conforme a dichos preceptos deontológicos.

Si bien con anterioridad la Administración Pública Federal ya contaba con un Código de Ética, lo cierto es que éste se limitaba a señalar los principios, valores y reglas de integridad propios del servicio público, seguidos de sus respectivas definiciones; no obstante, el instrumento actual, cuenta con las siguientes características:

I. Accesibilidad.

En virtud de que la nueva ética pública pretende que ésta sea responsabilidad de todas las personas que integran la Administración Pública Federal, sin importar su nivel jerárquico o perfil profesional, se procuró que la redacción del Código de Ética fuera de fácil comprensión y apropiación para cualquier persona, incluyendo a quienes no formen parte del servicio público, pues se busca que la sociedad juegue un papel fundamental al conocer de dichos contenidos pues, en caso de que sepa o sea testigo de conductas contrarias a la integridad pública, su denuncia abonará de forma importante en la construcción de un servicio público de excelencia.

Aunado a ello, el 27 de mayo de 2019, fue publicado en el sitio electrónico de la Secretaría de la Función Pública, una versión amigable del Código de Ética, en la cual se exponen los contenidos de dicho instrumento mediante ilustraciones que facilitan su lectura y comprensión para cualquier persona a través de medios que le vuelven visualmente más atractivo.

Dicha versión fue difundida a través de las redes sociales de la Secretaría y se distribuyó a distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en formato físico y electrónico, a través de sus respectivos Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

II. Simplificación de definiciones.

Otra de las medidas destinadas a facilitar la comprensión de los contenidos del Código de Ética, es la simplificación de sus elementos deontológicos, de modo tal que se buscó evitar que el instrumento contuviera un exceso de principios, valores y reglas a definir y que, en consecuencia, careciera de claridad y practicidad, tal y como acontecía con el anterior instrumento, pues éste contenía un total de 28 definiciones.

Siendo así, y atendiendo a una recomendación de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en su estudio denominado "**Informe de seguimiento del estudio de la OCDE sobre integridad en México. Respondiendo a las expectativas de los ciudadanos**" (Numeral 2.1.), se realizó un ejercicio de simplificación de los conceptos, buscando además que su definición no careciera de claridad ante cualquier persona.

Consecuencia de ello, en el actual Código de Ética, los principios legales, valores y reglas de integridad que se encontraban definidos en el anterior instrumento, fueron incorporados al concepto de los cinco ejes fundamentales del servicio público, contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia.²

Como muestra de lo anterior, dichas definiciones fueron establecidas en el siguiente sentido:

- El Principio de **Legalidad** fomentará el cumplimiento a las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo.
- El Principio de **Honradez** fomentará la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.
- El Principio de **Lealtad** buscará que las personas servidoras públicas correspondan a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.
- El Principio de **Imparcialidad** buscará fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.
- El Principio de **Eficiencia** buscará consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.

III. Juicios éticos.

En la concepción de la nueva ética del Gobierno de México, las personas servidoras públicas fungen como elementos centrales, por lo cual, es preciso que éstas lleven a cabo reflexiones continuas respecto de las conductas que acontecen en el desempeño del servicio público, incluyendo las propias.

De tal modo, las personas servidoras públicas podrían encontrarse en dilemas éticos en los cuales exista ambigüedad para determinar la conducta más adecuada en situaciones concretas; es por ello, que el Código de Ética estableció la figura de los juicios éticos, consistentes en ejercicios individuales de ponderación de principios y valores que lleve a cabo cada persona servidora pública, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

² Dichos principios se encuentran señalados en el artículo 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV. Mecanismos de capacitación y difusión.

Este nuevo Código de Ética, prevé mecanismos de capacitación y difusión continuos, llevados a cabo por personal adscrito a la Secretaría de la Función Pública, e integrantes de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, instalados en cada institución del Gobierno Federal.

Dichos mecanismos tienen por objeto **sensibilizar** a las personas servidoras públicas, a efecto de que, desde su propia convicción, lleven a cabo un desempeño digno y de excelencia, tratándose así de acciones clave para que el Código de Ética logre sus objetivos, puesto que su labor constante funciona con el objetivo de materializar los contenidos del instrumento.

Asimismo, es de resaltar que el Código de Ética prevé la obligación de todas las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, de proporcionar dicho instrumento, a todo el personal de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos, a fin de que éste tome conocimiento de su contenido y, posterior a su estudio, suscriba una carta compromiso de alinear, el desempeño de su empleo, cargo o comisión, a lo previsto en el documento.

Al respecto, es importante señalar que, las ciencias del comportamiento han señalado que el ejercicio de plasmar la firma en un documento, genera una carga en el subconsciente del individuo, que lo hace más propenso a cumplir con lo que se ha comprometido; razón por la cual su incorporación se traduce en un aspecto trascendente y novedoso para permear en el ánimo de las personas servidoras públicas como partícipes en la consolidación de la nueva ética pública.

V. Cultura de la denuncia.

Si bien es cierto que el enfoque del Código de Ética es de carácter preventivo, lo cierto es que dicho instrumento prevé un mecanismo a través del cual, cualquier persona debe denunciar a servidoras y servidores públicos que vulneren los principios, valores y reglas que le conforman.

Dichas denuncias, son conocidas a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses que se encuentran conformados al interior de las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las Empresas productivas del Estado.

No obstante, es de subrayar que, al tratarse de acciones de naturaleza preventiva, los efectos de las determinaciones que emiten los Comités como consecuencia de una denuncia, no son de carácter sancionatorio, sino que consisten en recomendaciones generales, las cuales tienen por objeto que los actos contrarios a la ética pública no continúen sucediendo por parte de la persona denunciada, o bien, evitando que pudieren suceder por cualquier otra persona servidora pública.

VI. Resumen.

La expedición e implementación del Código de Ética, es una buena práctica desarrollada por el Gobierno de México, pues se trata de acciones concretas destinadas a que las personas servidoras públicas, logren hacer conciencia sobre la importancia de la dignidad humana, así como de la trascendencia de su labor de cara a la sociedad con el propósito de que repudien y eviten, desde su propio convencimiento, toda conducta contraria a la dignidad humana y a los deberes inherentes al servicio público, con miras a lograr un desempeño de excelencia.

VII. Sustentabilidad.³

Durante el primer año de implementación del Código de Ética, se han realizado 53 capacitaciones en diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Asimismo, se han difundido diversas infografías a través de los distintos Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses con un impacto de 13,708 evidencias de difusión.

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:

Como se ha señalado, los contenidos e implementación del Código de Ética, deben ser considerados una buena práctica tomando en cuenta que la dignidad humana es un principio inherente a cualquier individuo y que debe garantizarse por el Estado; por lo tanto, haber configurado un instrumento que, a través de diferentes mecanismos, recuerde a las personas servidoras públicas que deben ser un ejemplo de respeto frente a la sociedad, abona a la consecución de este objetivo

Con tal propósito, el Código de Ética funge como un instrumento orientador para que dichas personas forjen un ambiente respetuoso, no sólo entre ellas, sino en su relación con la sociedad en el ejercicio del servicio público.

Por otra parte, debe señalarse que la corrupción es un fenómeno lacerante para el desarrollo de cualquier país; en el caso de México, ésta se ha extendido a niveles alarmantes a través de su historia; razón por la cual, es preciso crear acciones concretas y efectivas para su erradicación, no sólo desde la perspectiva punitiva o sancionatoria, sino también preventiva.

Ante ello, los principios, valores y reglas contenidos en el Código de Ética, buscan establecer parámetros de actuación, no sólo para el correcto desempeño del servicio público, sino para que éste sea ejercido con excelencia y, por lo tanto, se eviten actos de corrupción en su ejercicio.

Como ha sido mencionado en el numeral inmediato anterior, el Código de Ética que antecede al ahora expuesto, se limitaba a un catálogo de definiciones deontológicas que dificultaban la accesibilidad y comprensión de las personas servidoras públicas de todos los niveles jerárquicos de la estructura; razón por la cual, el alcance de su objetivo fue limitado.

Adicional a esa característica de complejidad, no se consideró la necesidad de generar una versión amigable que pudiese facilitar el acceso a su contenido y, por lo tanto, su apropiación.

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?:

Para el diseño y metodología del Código de Ética, fueron tomados en consideración los criterios de accesibilidad y simplificación señalados con antelación, bajo la premisa de que la construcción del instrumento pudiera ser fácilmente difundido y comprendido por cualquier persona servidora pública al considerar que, la responsabilidad de crear un servicio público respetuoso y de excelencia, se encuentra en todas y todos quienes integran la Administración Pública Federal.

Asimismo, la metodología adoptada para el diseño de este instrumento partió de una investigación exhaustiva de normativa nacional e internacional misma que fue discutida y comentada en diversas sesiones de trabajo entre miembros de la Unidad de Ética, un experto en integridad pública y la asesoría de la Unidad de Asuntos Jurídicos

³ 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.

de la Secretaría. De igual forma se tomaron en consideración los hallazgos y recomendaciones emitidas por la OCDE en el “Estudio de la OCDE sobre integridad en México “Adoptando una postura más firme contra la corrupción”.

Entre los objetivos perseguidos se encontraba la necesidad de hacer más accesible y simplificar tanto el contenido como el lenguaje empleado en su redacción; todo ello bajo la premisa de que el instrumento debía ser difundido a la totalidad del personal de la Administración Pública Federal, integrada por diversos perfiles y grados de formación. Esta simplificación facilitaría su difusión y comprensión por cualquier persona servidora pública al considerar que, la responsabilidad de crear un servicio público respetuoso y de excelencia, se encuentra en todas y todos quienes integran la Administración Pública Federal.

Ahora bien, para la elaboración del instrumento, se tomaron en consideración las siguientes normas jurídicas nacionales:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**; particularmente los principios establecidos en sus artículos 1o y 109, fracción III, referentes al respeto a los derechos humanos y el cumplimiento del servicio público con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia;
- **Ley General de Responsabilidades Administrativas** que, a partir del artículo 16 que mandata la expedición del Código de Ética para que en la actuación de las personas servidoras públicas “impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño” (sic) y se haga “del conocimiento de los Servidores Públicos de la dependencia o entidad de que se trate, así como darle la máxima publicidad” (sic), y
- **Lineamientos para la emisión del Código de Ética** a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, mismos que tienen por objeto sentar las bases de principios rectores que deben regir las políticas transversales, integrales, sistemáticas, continuas y evaluables que, en materia de integridad y ética pública, deben ser emitidas por los entes públicos.

En el ámbito internacional, Además de la Convención Interamericana contra la Corrupción, se tomaron en consideración:

- **Convención Interamericana contra la Corrupción**, en lo previsto en su artículo III, relativo a las Medidas preventivas y a la obligación de los Estados Partes de considerar la aplicabilidad de medidas, dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas;
- La **Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción**, de manera específica lo previsto en su artículo 8 relativo a los códigos de conducta para funcionarios públicos;
- **Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC/USMCA)**, en lo relativo al artículo 27.4 referente a la promoción de la integridad entre las personas servidoras públicas para el combate a la corrupción en el comercio internacional y las inversiones.
- De manera puntal, se consideró la obligación de cada Estado Parte de promover, entre otras cosas, la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus servidoras y servidores públicos a través de la adopción de códigos o estándares de conducta para el correcto, honorable y adecuado desempeño de las funciones públicas;

- **Tratado de Asociación Transpacífico (CPTPP)**, que en su artículo 26.8 prevé la obligación de promover la integridad, la honestidad y la responsabilidad de las personas servidoras públicas para combatir la corrupción en los asuntos que afectan al comercio y la inversión, por lo que cada parte deberá adoptar o mantener códigos o normas de conducta para el desempeño correcto, honorable y debido de funciones públicas, y
- Las **Recomendaciones de la OCDE. 2.1.** "Informe de seguimiento del estudio de la OCDE sobre integridad en México. Respondiendo a las expectativas de los ciudadanos", en lo referente a la simplificación, fortalecimiento de medidas de formación.

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

Implementación.

Para la implementación del Código de Ética, se llevan a cabo acciones de capacitación y difusión orientadas a la sensibilización de las personas servidoras públicas en el tenor del apartado IV de la respuesta al tercer reactivo el presente formato.

Cabe precisar que, el instrumento prevé la obligación de que, para la promoción de la ética en el servicio público, las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, cuenten con Comités de Ética o figuras análogas que promuevan la transversalización de las políticas de integridad pública a través de la sensibilización, la divulgación y la capacitación, así como la promoción de un liderazgo ético que reconozca a todas las personas como factores centrales en la consolidación de la nueva ética pública.

En ese sentido, para la impartición de capacitaciones, el Código de Ética prevé que éstas puedan ser llevadas a cabo de manera presencial o virtual, y podrán consistir en cursos, talleres, conferencias, seminarios o cualquier otra dinámica que facilite el conocimiento y sensibilización en los principios, valores y de integridad que rigen el ejercicio del servicio público.

Recursos humanos y financieros.

En cuanto al personal encargado de la promoción del Código de Ética, a través de los Comités mencionados con antelación, debe señalarse lo siguiente:

- Recursos humanos: Los Comités se encuentran integrados de manera democrática, mediante la participación de las personas servidoras públicas de cada dependencia, entidad o Empresa productiva del Estado, y
- Recursos financieros: Las personas integrantes de cada Comité no reciben algún recurso financiero adicional al salario propio a su cargo. Del mismo modo, dichos Comités operan con los recursos con que cuente el ente público de que se trate.

Adicionalmente, se imprimieron 4,000 ejemplares de los Códigos, en su versión amigable, los cuales fueron distribuidos a las distintas dependencias y entidades, a través de sus respectivos Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, así como a los Órganos Internos de Control correspondientes; lo cual, representó una erogación de \$47,090.00. Asimismo, atendiendo a las políticas de austeridad de esta Administración, se elaboró y publicó la versión electrónica de dicho instrumento, a efecto de maximizar el impacto en su difusión y primar por el uso racional de los recursos.

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?⁴:

A la fecha, se ha logrado sensibilizar a diversas personas servidoras públicas que integran la Administración Pública Federal, como una acción preventiva de erradicación de la corrupción; no obstante, al tratarse de una práctica incipiente, se espera que comience a presentar buenos resultados, en el mediano o largo plazo, en la mejora de la calidad del servicio público y en la satisfacción de la sociedad con sus instituciones.

Sin embargo, esta buena práctica ha logrado que los temas relativos a la ética pública para el combate a la corrupción sean fundamentales para el desempeño de un servicio público óptimo; de modo que, no sólo los distintos entes Federales han solicitado acciones de capacitación por parte de esta Secretaría, sino también los gobiernos locales han externado su voluntad de homologar sus políticas de integridad mediante el apoyo de esta dependencia.

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:

En caso de que la información aquí presentada llegase a ser de interés de otros países, la Secretaría de la Función Pública podría brindar la asistencia técnica necesaria para su implementación en el país correspondiente.

En caso de que algún Estado requiera asistencia técnica, el contacto deberá ser a través de la Unidad de Políticas de Apertura Gubernamental y Cooperación Internacional de la SFP: upagci@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?:

De conformidad con los *Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal*⁵, para dar seguimiento a la implementación del Código de Ética por parte de los Comités, estos se encuentran obligados a generar un Informe Anual de Actividades que debe ser entregado a la Secretaría de la Función Pública, a través de su Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, y debe contener, al menos:

- El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo;
- El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados;
- Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso, del Código de Conducta;

⁴ Por ejemplo, prácticas que puedan generar un cambio de conducta, comportamiento de una población o institución. DLCI02424S01

⁵ Estos Lineamientos así como sus modificaciones podrán consultarse en:
Versión inicial: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5404568&fecha=20/08/2015
Versión actual: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017

- Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad, y
- 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.

Asimismo, dicha norma establece la obligación de que el informe sea difundido de manera permanente en el portal de Internet de la dependencia o entidad en el apartado de Integridad Pública, observando los criterios que para tal efecto establezca la citada Unidad de Ética y, en su caso, las áreas competentes.

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?:

Como resultado de las acciones de difusión y de sensibilización realizadas, se generó un significativo incremento en el interés de las dependencias y entidades en la solicitud de capacitaciones por parte de la Secretaría de la Función Pública, a fin de que sus personas servidoras públicas se formasen en los principios y valores que deben regir el servicio público.

El impacto fue de **10,964 personas servidoras públicas capacitadas**, siendo esta la mayor cifra de capacitados durante el año 2019, en comparación a los resultados de años anteriores.

Ante el incremento en el número de solicitudes de capacitación, la Unidad de Ética explora la posibilidad de realizar un curso virtual a efecto de atender a dichas solicitudes y lograr el alcance deseado por esta Administración.

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

Versión oficial:

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5549577&fecha=05/02/2019

Versión amigable (simplificada)

<https://www.gob.mx/sfp/documentos/codigo-de-etica-de-las-personas-servidoras-publicas-del-gobierno-federal-2019>

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

- **Dr. Ares Nahim Mejía Alcántara**
Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses
Tel. (+52) 55 2000-3000 ext. 4158
ares.mejia@funcionpublica.gob.mx