



MÁS CHIHUAHUA
más de lo bueno
GOBIERNO DEL ESTADO

SECRETARÍA DE LA
FUNCION PÚBLICA

Guía para prevenir el actuar bajo conflicto de interés en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

**Guía para prevenir el actuar bajo conflicto
de interés en las Dependencias y
Entidades de la Administración Pública
Estatal.**



Secretaría de la Función Pública
Guía para prevenir el actuar bajo conflicto de interés en las Dependencias
y Entidades de la Administración Pública Estatal.
Chihuahua, Chihuahua. Agosto 2024.

MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN
Gobernadora del Estado

ROBERTO JAVIER FIERRO DUARTE
Secretario de la Función Pública

LAURA GURZA JAIDAR
Subsecretaria de Buen Gobierno

JAVIER ARMANDO MEJIA JACOBO
Director de Desarrollo Institucional
y Fortalecimiento de la Gestión Pública

DANIEL GARDONI MUÑOZ
Jefe del Departamento de Cultura Institucional y Ética Pública
Encargado de la Unidad de Ética

DULCE BERENISSE DE LA CRUZ BERNAL
MARÍA ALEJANDRA GASTELÚM PERÉZ
GUÍE-NITZA BAYLON OMAÑA
Enlaces de la Unidad de Ética

Revisado por:
FLAVIA QUIÑONEZ CHÁVEZ
GERARDO HUMBERTO FRANCO BAEZA
LUIS FERNANDO SIDAS GRANADOS
Subsecretaría de Asuntos Jurídicos, Contrataciones Públicas y
Responsabilidades

Diseño a cargo de:
TANIA RODRÍGUEZ ONTIVEROS

Chihuahua, Chih. Agosto 2024, 1ª edición.

chihuahua.gob.mx/sfp

Correo: unidad.etica@chihuahua.gob.mx

Teléfono: 614-429-33-00 extensiones 24500, 20179, 20351 y 13531

Calle Victoria 310, Colonia Centro, Chihuahua, Chihuahua, C.P. 31000

Índice

1. Presentación.....	4
2. Glosario.....	6
3. Marco normativo.....	10
4. Introducción.....	11
5. Objetivo.....	12
6. ¿Qué es un conflicto de interés?.....	12
7. Acotaciones sobre el concepto.....	14
8. Conflicto de interés y otras conductas.....	15
9. ¿Cómo identificar una situación que puede constituir un conflicto de interés?.....	24
10. Definiciones.....	26
10.1. Grados de parentesco.....	30
10.2. Zonas de riesgo.....	31
10.3. Constancias de intereses.....	39
11. ¿Qué se debe hacer?.....	41
11.1. ¿Qué debe hacer una persona servidora pública en riesgo de conflicto de interés?.....	41
11.2. ¿Qué debe hacer la autoridad superior?.....	42
11.3. ¿Qué se debe hacer si se detecta que otra persona servidora pública puede estar en situación de conflicto de interés?.....	44
11.4. Sanciones.....	45
12. Ejemplos.....	45
12.1. Caso 1.....	46
12.2. Caso 2.....	46

12.3.	Caso 3.....	48
12.4.	Caso 4.....	49
12.5.	Caso 5.....	49
12.6.	Caso 6.....	50
13.	Asesoría y consultas.....	52
14.	Referencias.....	52
	Anexo 1. Gráficas ilustrativas de grado de parentesco.....	53
	Gráfica Ilustrativa de grados de parentesco por consanguinidad.....	53
	Gráfica ilustrativa de grados de parentesco por afinidad.....	54
	Anexo 2: Formato para excusarse e informar al superior jerárquico.....	55

Figuras:

Figura 1	Circulo de interés Fuente: Elaboración Propia.....	15
Figura 2	Tipos de Conflictos de Interés Fuente: Elaboración propia con la definición de la OCDE e información de (Arellano, Lepore, Zamudio, & Aguilar, 2011).....	22
Figura 3	Semáforo de definiciones Fuente: Elaboración propia.....	24
Figura 4	Regla de los tres pasos Fuente: Elaboración propia.....	44

Tablas:

Tabla 1:	Conflicto de Interés y otras conductas.....	17
Tabla 2	Métodos de identificación Fuente: Elaboración propia.....	25
Tabla 3	Definiciones relevantes de conflicto de interés Fuente: Elaboración propia.....	27
Tabla 4	Tipo de Intereses Personales Fuente: Elaboración propia.....	29
Tabla 5	Grados de parentesco hasta el cuarto grado Fuente: Elaboración propia con información de la (Secretaría de la Función Pública, 2016).....	31
Tabla 6	Procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de interés Fuente elaboración propia con información de la Auditoría Superior de la Federación (ASF) Guía de Autoevaluación de Riesgos a la Integridad en el Sector Público.....	32
Tabla 7	Preguntas pertinentes Fuente: Elaboración propia.....	34
Tabla 8	Tipos de conflicto de interés y ejemplos Fuente: Elaboración propia con información de la (Secretaría de la Función Pública, 2016).....	36
Tabla 9	Análisis de Riesgo de las Áreas Elaboración propia con información de la (Secretaría de la Función Pública, 2016).....	39

1. Presentación

Prevenir el conflicto de interés en el ámbito del Servicio Público es fundamental para la Secretaría de la Función Pública, a efecto de garantizar, la transparencia y la rendición de cuentas con la imparcialidad y la eficacia necesarias para una toma de decisiones responsable y ética. Evitar que el funcionariado favorezca intereses personales por sobre el bien común, hace que se fortalezca la confianza de la ciudadanía en sus autoridades. En contrario sentido un conflicto de interés puede debilitar la confianza de la ciudadanía en las instituciones y en la integridad de las personas servidoras públicas.

Es por ello, que el Gobierno del Estado de Chihuahua a través de la Secretaría de la Función Pública presenta esta guía especializada para prevenir el actuar bajo conflicto de interés entre las personas servidoras públicas, misma que tiene como objetivo proporcionar una herramienta efectiva para que el funcionariado público pueda identificar y prevenir posibles casos de conflicto de interés, proporcionando un marco ético y normativo que garantice la imparcialidad, la justicia y la equidad en el ejercicio de sus atribuciones perseverando el interés general por encima del interés particular. El enfoque de esta guía es práctico, accesible, y proporciona recomendaciones para ayudar a las personas servidoras públicas a tomar decisiones éticas y mantener la integridad en su desempeño laboral.

La guía se divide en varias secciones, comenzando con una definición clara del conflicto de interés y cómo puede este mismo, afectar el desempeño laboral. Luego, se abordan los diferentes tipos de conflictos de interés, mismos que pudieran surgir en el ámbito público, así como la forma de identificarlos. Se ofrece, además, ejemplos prácticos de situaciones que pueden llevar a presentarse el conflicto de interés y finalmente se proporcionan herramientas para analizar y evaluar estas situaciones.

Asimismo, esta guía contiene recomendaciones para prevenir y manejar los conflictos de interés, y se enfoca en los mecanismos de participación

ciudadana, como son la transparencia y la rendición de cuentas, lo que permite brindar información sobre los procesos de control y regulación existentes para manejar los conflictos de interés, lo que es fundamental, y mediante esta guía podrá analizar los escenarios y los riesgos asociados con la no identificación del conflicto, o prevención de los mismos.

De esta manera podemos resumir, que la guía que aquí presentamos es una herramienta de gran importancia para las personas servidoras públicas que deseen tomar decisiones éticas y mantener un comportamiento integro en su desempeño laboral. Por ello, espero que la encuentren útil y que pueda ayudarnos a todas y todos a enfrentar de la mejor manera los desafíos que plantean conductas tan perjudiciales como lo es el conflicto de interés en el ámbito público.

Atentamente,

Lic. Roberto Javier Fierro Duarte
Secretario de la Función Pública

2. Glosario

- a) Código de Conducta: Instrumento emitido por cada dependencia y entidad de la Administración Pública Estatal, con previa aprobación de la Secretaría de la Función Pública, en el cual se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética, atendiendo a la misión, visión y objetivos de cada dependencia o entidad.¹
- b) Código de Ética: El Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.²
- c) Comité de Ética: Órgano colegiado de cada dependencia y entidad de la Administración Pública Estatal, responsable de llevar a cabo la implementación y seguimiento oportuno y eficaz de las acciones determinadas por la Unidad de Ética, en el ámbito del ente público de su respectiva adscripción. Así mismo, está encargado de fomentar, difundir, vigilar y hacer cumplir los principios, valores y reglas de integridad previstas en el Código de Ética y en el Código de Conducta.³
- d) Conflicto de interés: Es la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;⁴
- e) Corrupción: Abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.⁵
- f) Dependencias y entidades: Son las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal que determina la Ley Orgánica del

¹ Código de Conducta para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

² *Ibíd*em

³ *Ibíd*em

⁴ Ley General de Responsabilidades Administrativas

⁵ Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua

Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua. ⁶ Y la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua.

- g) Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional, ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, el idioma, la lengua o el dialecto, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. ⁷

- h) Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, sin importar su nivel jerárquico, en aras de alcanzar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad. ⁸

- i) Interés público: Es el deber de las personas servidoras públicas de buscar en toda decisión y acción, la prevalencia de la justicia y el bienestar de la sociedad, por lo que cualquier determinación u omisión es de importancia y trascendencia para el ejercicio de una debida administración pública. ⁹

- j) L.G.R.A.: Ley General de Responsabilidades Administrativas. ¹⁰

- k) Órganos Internos de Control: Unidades administrativas encargadas de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno de las dependencias y entidades de la Administración Pública

⁶ *Ibíd*em

⁷ Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

⁸ *Ibíd*em

⁹ *Ibíd*em

¹⁰ Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Estatad, de conformidad con los artículos 3, fracción XXI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 178, fracción III, párrafo quinto, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, y 4 y 34, fracción XII, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.¹¹

- l) Personas servidoras públicas: Son las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, en términos de lo dispuesto en los artículos 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 178 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.¹²
- m) Políticas de integridad: Consiste en definir procedimientos y mecanismos de autorregulación que permitan la instrumentación de controles y conocer aquellos riesgos de corrupción que existen en la gestión de una organización y diseñar estrategias para mitigarlos, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.¹³
- n) Principios: Conjunto de normas básicas que describen la razón fundamental y causa principal del actuar de las personas servidoras públicas, para formar una ética e identidad profesional compartida y un sentido de pertenencia al servicio público.¹⁴
- o) Reglas de integridad: Son normas de comportamiento ético que tienen la finalidad de guiar el actuar público de las personas servidoras públicas en el desempeño de sus actividades.¹⁵
- p) Secretaría: La Secretaría de la Función Pública del Estado de Chihuahua.
- q) Unidad de Ética: Unidad de Ética de la Secretaría de la Función Pública del Estado de Chihuahua, que fungirá como entidad rectora de la definición de políticas públicas, medidas preventivas y estrategias que

¹¹ Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

¹² Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

¹³ *Ibíd*em

¹⁴ *Ibíd*em

¹⁵ *Ibíd*em

permitan la salvaguarda efectiva de los principios constitucionales y legales que rigen el servicio público.¹⁶

- r) Valores: Definen las cualidades del comportamiento y la conducta que todas las personas servidoras públicas deben aplicar y observar en el desempeño de sus funciones.¹⁷
- s) Violencia laboral: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género.¹⁸

¹⁶ *Ibíd*em

¹⁷ *Ibíd*em

¹⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículos 10 y 11.

3. Marco normativo.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado de Chihuahua.
- Código Penal del Estado de Chihuahua.
- Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas (L.G.R.A.)
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Chihuahua.
- Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas.
- Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos.
- Compromisos de Lima, Gobernabilidad Democrática Frente a la Corrupción. VIII Cumbre de las Américas en Lima, Perú, 2018.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS16 “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”.

4. Introducción.

Esta guía pretende contribuir al fomento de una cultura de transparencia, rendición de cuentas, legalidad, ética pública, integridad y por supuesto de prevención de conflictos de interés.

Está dirigido a las y los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Chihuahua y a la sociedad en general que quiera informarse y tener un rol activo en el mejoramiento de la función pública y en la prevención de Conflicto de Interés.

La sociedad no es un ente monolítico o único, se compone de diferentes grupos, organizaciones y ciudadanos y cada uno defiende y tiene intereses legítimos. A su vez, cada individuo interviene en la sociedad desde los distintos roles que puede llegar a desempeñar a lo largo de las facetas de su vida. Los servidores públicos, como miembros de esta sociedad y como individuos cuentan con intereses personales.

Las personas servidoras públicas, como miembros de esta sociedad y como personas individuales, cuentan con intereses personales, un conflicto puede ocurrir cuando los intereses de la persona servidora pública chocan o interfieren de alguna manera con los intereses y objetivos de la Institución Pública afectando indebidamente su trabajo y sus responsabilidades; Al resultado de lo anterior se le denomina “Conflicto de Interés”.

El conflicto de interés, como fenómeno complejo, requiere de una solución que comprenda la dimensión pedagógica, ética y social de la problemática. Este tipo de problemática se atiende de mejor manera desde el lado de la prevención, educación y participación social. Por ello, el objetivo de la guía es facilitar la comprensión, identificación y el adecuado tratamiento de

situaciones de Conflicto de Interés por medio de información y herramientas que la persona servidora pública pueda aplicar en su jornada diaria.

5. Objetivo.

Facilitar la comprensión, identificación y el adecuado tratamiento de situaciones de conflicto de intereses, por medio de información y herramientas que la persona servidora pública de la Administración Pública del Estado de Chihuahua pueda aplicar en el desempeño diario de sus funciones promoviendo una cultura de la integridad pública, de la transparencia y la rendición de cuentas.

6. ¿Qué es un conflicto de interés?

Aunque no hay una definición general, o única del conflicto de interés, dentro del marco jurídico y social podemos encontrar las siguientes definiciones:

- Conflicto de interés de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas

En el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se entiende por 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”.¹⁹

Conflicto de interés de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)
La definición, o definiciones, que realiza este organismo son utilizadas a nivel internacional por su alto grado de aceptación; la OCDE reconoce el fenómeno y distingue tres diferentes tipos de conflictos:

¹⁹ Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- Un conflicto de interés real, que implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de una persona servidora pública, en el que la funcionaria o funcionario público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

Ejemplo: El Director General de la unidad administrativa es miembro del comité de selección de la dependencia o entidad donde trabaja y acaba de enterarse que su sobrina está concursando para una plaza para la misma Secretaría.

- Un conflicto de interés aparente, el cual existe cuando pareciera que los intereses privados de una persona servidora pública son susceptibles de sospechas porque puede influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, aunque realmente no sea el caso.

Ejemplo: El hijo del titular del área de adquisiciones en una Secretaría, es compañero de clases del hijo de un empresario que recientemente ganó una licitación pública en la misma dependencia. Tanto la persona funcionaria pública como la persona licitante desconocen esta situación hasta que un periódico local lo publica como un supuesto caso de corrupción.

- Un conflicto de interés potencial, que surge cuando una persona funcionaria pública tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto en caso que, en un futuro, esta persona sea implicada o tuviera que participar en responsabilidades oficiales relevantes.

Ejemplo: El Sr. "M", Director General, está involucrado en procesos de adquisiciones de material. Al mismo tiempo, su familia considera adquirir una fábrica de ese tipo de materiales. La familia aún no tiene

propiedad de esa empresa ni la intención de participar en una licitación para el departamento X. Pero en un futuro podría presentarse un conflicto de interés.

Cabe mencionar que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) cuando se refiere a “conflicto de interés” su definición se apega al tipo “real,” es decir, “un conflicto entre el deber público y los intereses privados de una persona funcionaria pública, en el que tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus “deberes y responsabilidades oficiales”

7. Acotaciones sobre el concepto.

Debemos comprender que el conflicto de intereses puede tener diversos tipos de impacto, al menos dos:

- Positivo cuando la parcialidad del actuar de la persona servidora pública se traduce en beneficio de alguien.
- Negativo, cuando esta actuación es en detrimento de otro.

Un riesgo de conflicto de intereses no implica de facto una acción errónea o ilegal, pero debe ser propiamente identificado y tratado de manera transparente y efectiva.

Cuando un conflicto de intereses se ignora, se está actuando indebidamente; y, de manera deliberada, influyen en ciertas decisiones, conductas o acciones que pueden derivar en otras conductas que violan diversas leyes, como lo pueden ser, por ejemplo: el ejercicio abusivo de funciones, el tráfico de influencias, o bien el cohecho, entre otras.

Para comprender el punto anterior, debemos empezar por reconocer que todas las personas tenemos intereses, y eso es normal, que nos importe el

bienestar de nuestros familiares, nuestras amistades, socios(as), e incluso el de nosotras o nosotros mismos. Todas esas personas, integran lo que se llama un círculo de intereses, nuestro interés no es el problema, en realidad el problema radica cuando se beneficia a este círculo de intereses de manera ilegal.

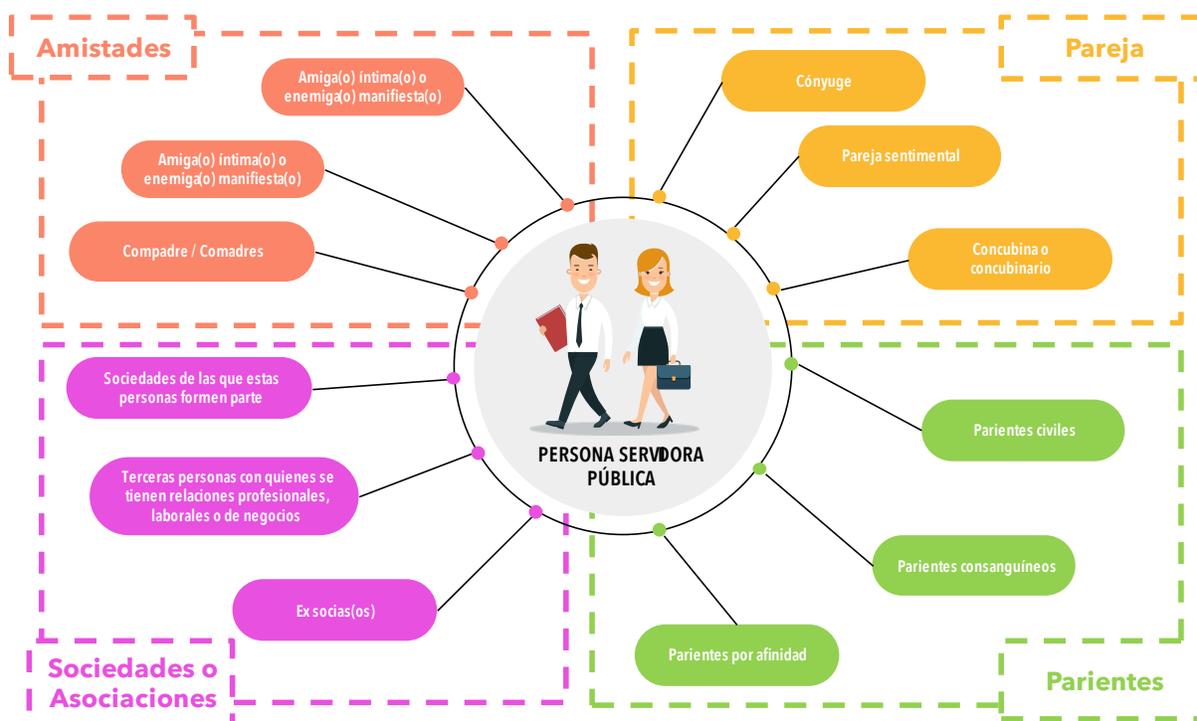


Figura 1, Círculo de interés. Fuente: Elaboración propia.

8. Conflicto de interés y otras conductas.

Como se ha señalado con antelación, el conflicto de interés es una situación en la que se encuentra o puede encontrarse una persona servidora pública. También se dijo que ello no implica una falta administrativa o delito por sí mismo. Lo que puede derivar en responsabilidad administrativa es no atender dicha problemática (identificarlo, informarlo, excusarse, etc.) y de ello pueden surgir otras conductas asociadas a la corrupción.

Por lo anterior, resulta de gran importancia poder discernir entre una conducta y otra, debido a que las implicaciones y consecuencias dependen de las circunstancias y las decisiones tomadas por la persona servidora pública.

En el caso de la corrupción, generalmente, se requiere un acuerdo entre al menos dos personas y algún tipo de pago, soborno o ventaja de algún tipo. En cambio, un conflicto de intereses surge cuando una persona puede tener la oportunidad de anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales. Es decir, un conflicto de interés tiene el potencial de volverse un acto de corrupción.

Es importante comentar que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, dentro de su definición de conflicto de interés, señala que cuando la labor de la persona servidora pública se ha visto comprometida por sus intereses personales, es decir cuando el conflicto de interés ya generó un acto de corrupción, ese comportamiento ya deja de ser “conflicto de interés” y no debe ser llamado como tal; es decir, cuando el conflicto de interés se materializó a través de una acción, hay alta probabilidad de que este acto ya sea considerado como un acto de corrupción.

Es importante aclarar que un conflicto de interés puede generar, por mencionar algún acto, el tráfico de influencias, pero el tráfico de influencias no siempre se genera a partir de un conflicto de interés.

Así pues, los conflictos de interés al no ser atendidos pueden generar actos de corrupción, configurándose en el ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias y otros tipos de corrupción.²⁰

Por ello es común que el conflicto de interés sea confundido con otro tipo de conductas, por lo cual en la siguiente tabla te mostramos la diferenciación conceptual y legal del conflicto de interés, con otras conductas, o faltas, que pueden derivar de él:

Tabla 1: Conflicto de Interés y otras conductas.	
Conducta	Definición
Conflicto de Interés	Art.3 L.G.R.A.: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
Cohecho	Art. 52 L.G.R.A.: Incurrirá en cohecho la persona servidora pública que exija, acepte, obtenga o pretenda obtener, por sí o a través de terceros, con motivo de sus funciones, cualquier beneficio no comprendido en su remuneración como servidor público, que podría consistir en dinero; valores; bienes muebles o inmuebles, incluso mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que se tenga en el mercado; donaciones; servicios; empleos y demás beneficios indebidos para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que la persona servidora pública o las personas antes referidas formen parte. También incurrirá en cohecho, la persona servidora pública que se abstenga de devolver el pago en demasía de su legítima remuneración de acuerdo a los tabuladores que al efecto resulten aplicables,

²⁰ **Art. 261 del Código Penal del Estado de Chihuahua**, delitos cometidos por servidores públicos por hechos de corrupción y conexos, a quien cometa el delito de uso ilegal de atribuciones y facultades, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y de quinientos a mil días multa.

	dentro de los 30 días naturales siguientes a su recepción.
Peculado	<p>Art. 53 L.G.R.A.: Cometerá peculado la persona servidora pública que autorice, solicite o realice actos para el uso o apropiación para sí o para las personas a las que se refiere el artículo anterior, de recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros, sin fundamento jurídico o en contraposición a las normas aplicables.</p> <p>En términos de lo dispuesto por el párrafo anterior, los servidores públicos no podrán disponer del servicio de miembros de alguna corporación policiaca, seguridad pública o de las fuerzas armadas, en el ejercicio de sus funciones, para otorgar seguridad personal, salvo en los casos en que la normativa que regule su actividad lo contemple o por las circunstancias se considere necesario proveer de dicha seguridad, siempre que se encuentre debidamente justificada a juicio del titular de las propias corporaciones de seguridad y previo informe al Órgano interno de control respectivo o a la Secretaría.</p>
Desvío de Recursos Públicos	<p>Art. 54 L.G.R.A.: Será responsable de desvío de recursos públicos la persona servidora pública que autorice, solicite o realice actos para la asignación o desvío de recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros, sin fundamento jurídico o en contraposición a las normas aplicables.</p> <p>Se considerará desvío de recursos públicos, el otorgamiento o autorización, para sí o para otros, del pago de una remuneración en contravención con los tabuladores que al efecto resulten aplicables, así como el otorgamiento o autorización, para sí o para otros, de pagos de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados, préstamos o créditos que no estén previstos en ley, decreto legislativo, contrato colectivo, contrato ley o condiciones generales de trabajo.</p>
Utilización indebida de información	Art. 55 L.G.R.A.: Incurrirá en utilización indebida de información la persona servidora pública que adquiera para sí o para las personas a que se refiere el artículo 52 de esta Ley, bienes inmuebles,

	<p>muebles y valores que pudieran incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, así como obtener cualquier ventaja o beneficio privado, como resultado de información privilegiada de la cual haya tenido conocimiento.</p> <p>Art. 56 L.G.R.A.: Para efectos del artículo anterior, se considera información privilegiada la que obtenga la persona servidora pública con motivo de sus funciones y que no sea del dominio público.</p> <p>La restricción prevista en el artículo anterior será aplicable inclusive cuando la persona servidora pública se haya retirado del empleo, cargo o comisión, hasta por un plazo de un año.</p>
<p>Abuso de Funciones</p>	<p>Art. 57 L.G.R.A.: Incurrirá en abuso de funciones la persona servidora pública que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público; así como cuando realiza por sí o a través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el artículo 20 Ter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p> <p>Art. 220 Código Penal Federal: Comete el delito de ejercicio abusivo de funciones</p> <p>I.- La persona servidora pública que en el desempeño, de su empleo, cargo o comisión, indebidamente otorgue por sí o por interpósita persona, contratos, concesiones, permisos, licencias, autorizaciones, franquicias, exenciones, efectúe compras o ventas o realice cualquier acto jurídico que produzca beneficios económicos al propio servidor público, a su cónyuge, descendientes o ascendientes, parientes por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, a cualquier tercero con el que tenga vínculos afectivos, económicos o de dependencia administrativa directa, socios o sociedades de las que la persona servidora pública o las personas antes referidas formen parte; II.- La persona servidora pública que valiéndose de la información que posea por razón de su empleo, cargo o comisión, sea o no materia de sus funciones, y que</p>

	<p>no sea del conocimiento público, haga por sí, o por interpósita persona, inversiones, enajenaciones o adquisiciones, o cualquier otro acto que le produzca algún beneficio económico indebido al servidor público o a alguna de las personas mencionadas en la primera fracción [...].</p>
<p>Actuación bajo conflicto de interés</p>	<p>Art. 58 L.G.R.A.: Incurre en actuación bajo Conflicto de Interés la persona servidora pública 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 Intereses o impedimento legal</p> <p>Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, la persona servidora pública informará tal situación al jefe inmediato o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de estos.</p> <p>Será obligación del jefe inmediato determinar y comunicarle al servidor público, a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos.</p>
<p>Contratación indebida</p>	<p>Art. 59 L.G.R.A.: Será responsable de la contratación indebida la persona servidora pública que autorice cualquier tipo de contratación, así como la selección, nombramiento o designación, de quien se encuentre impedido por disposición legal o inhabilitado por resolución de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público o inhabilitado para realizar contrataciones con los entes públicos, siempre que el caso de la inhabilitaciones, al momento de la autorización, éstas se encuentren inscritas en el sistema nacional de servidores públicos y particulares sancionados de la plataforma digital nacional.</p>

	Incurrirá en la responsabilidad dispuesta en el párrafo anterior, la persona servidora pública que intervenga o promueva, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación de personas para el servicio público en función de intereses de negocios.
Enriquecimiento oculto u ocultamiento de conflicto de interés	Art. 60 L.G.R.A.: Incurrirá en enriquecimiento oculto u ocultamiento de conflicto de interés la persona servidora pública que falte a la veracidad en la presentación de declaraciones de situación patrimonial o de intereses que tenga como fin ocultar, respectivamente, el incremento en su patrimonio o el uso y disfrute de bienes o servicios que no sea explicable o justificable o un conflicto de interés.
Simulación de acto jurídico	Art. 60 Bis L.G.R.A.: Comete simulación de acto jurídico la persona servidora pública que utilice personalidad jurídica distinta a la suya para obtener, en beneficio propio o de algún familiar hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad, recursos públicos en forma contraria a la ley.
Tráfico de influencias	Art. 61 L.G.R.A.: Cometerá tráfico de influencias la persona servidora pública que utilice la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otra persona servidora pública efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, para generar cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere el artículo 52 de esta Ley.
Encubrimiento	Art. 62 L.G.R.A.: Será responsable de encubrimiento la persona servidora pública que cuando en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir actos u omisiones que pudieren constituir Faltas administrativas, realice deliberadamente alguna conducta para su ocultamiento.
Desacato	Art. 63 L.G.R.A.: Cometerá desacato la persona servidora pública que, tratándose de requerimientos o resoluciones de autoridades fiscalizadoras, de control interno, judiciales, electorales o en materia de defensa de los derechos humanos o cualquier otra competente, proporcione información falsa, así como no dé respuesta alguna, retrase deliberadamente y sin justificación la entrega de la información, a pesar de que le hayan

	<p>sido impuestas medidas de apremio conforme a las disposiciones aplicables.</p>
Nepotismo	<p>Art. 63 Bis L.G.R.A.: Cometerá nepotismo la persona servidora pública que, valiéndose de las atribuciones o facultades de su empleo, cargo o comisión, directa o indirectamente, designe, nombre o intervenga para que se contrate como personal de confianza, de estructura, de base o por honorarios en el ente público en que ejerza sus funciones, a personas con las que tenga lazos de parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato.</p>

Tabla 1, Conflicto de Interés y otras conductas. Fuente: Elaboración propia con información de la L.G.R.A.



Figura 2, Tipos de Conflictos de Interés. Fuente: Elaboración propia mediante la definición de la OCDE, así como con la información del autor Arellano, Lepore, Zamudio, & Aguilar, año 2011.

Para comprender mejor la figura anterior, e Identificar, regular y gestionar los posibles conflictos de interés de las personas servidoras públicas, así como la influencia indebida de grupos de interés, lo que es clave para fortalecer la integridad pública, la transparencia y la rendición de cuentas; como ya se mencionó, observamos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), la distinción del Conflicto de Interés, como un primer momento, que deriva en una situación aparente o potencial en la que, a causa de los intereses de las personas servidoras públicas en su ámbito privado, la Ley los señala como casos de riesgo que pueden afectar la imparcialidad y objetividad en la labor pública; y lo real, la actuación bajo conflicto de interés, a lo que, derivado de lo anterior, podemos establecer como un segundo momento del conflicto, el del actuar bajo conflicto de interés, como lo muestra la imagen, todo lo anterior derivado de lo dispuesto en el artículo 3, fracción VI, y artículo 58, donde se configura la configuración real y grave de la actuación en la que pudiera encontrarse cualquier persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones, actuar que es definido por el artículo 58 de la misma Ley.

Supongamos que Rodrigo es un servidor público encargado de decidir sobre el otorgamiento de becas y, entre las personas aspirantes, se encuentra su sobrina, a quien beneficia con dicho apoyo. Independientemente de que su sobrina cuente o no con los requisitos para obtener dicha beca, el actuar de Rodrigo sería indebido, tratándose así de un caso de corrupción por el uso inadecuado de las funciones que tiene por su cargo público.

En el ejemplo anterior, el interés con que cuenta Rodrigo se ubica antes de que su sobrina se presente como aspirante a la beca; no obstante, el dilema comienza al momento en que se entera que su familiar solicita el beneficio. Entonces es justo ahí cuando se tiene un conflicto de interés en el que la persona servidora pública no debe intervenir, o de lo contrario, incurriría en la falta administrativa de actuación bajo conflicto de interés.

Lo anterior puede resumirse con el siguiente semáforo:

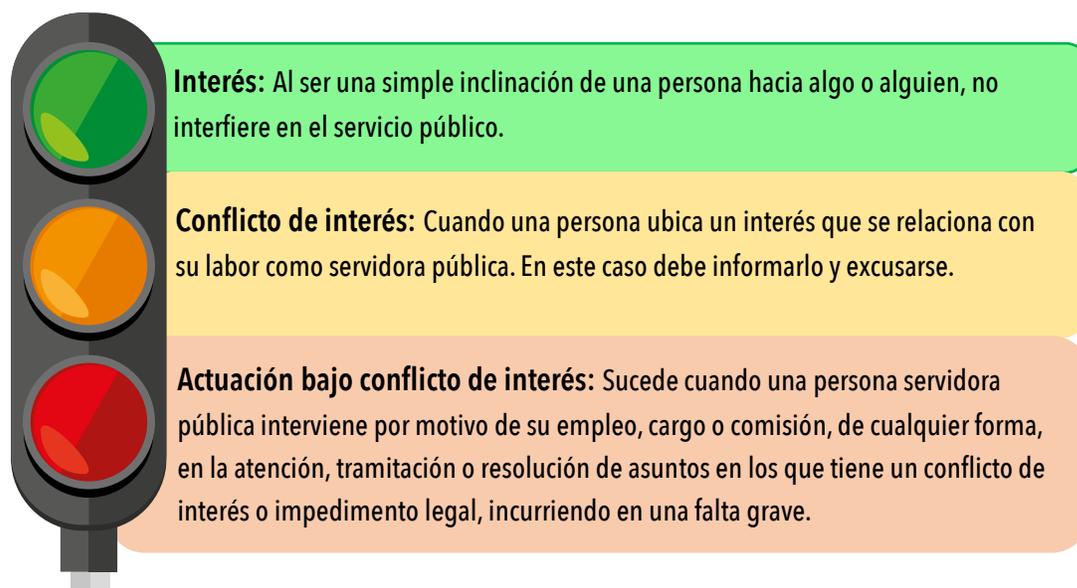


Figura 3, Semáforo ilustrativo de las definiciones. Fuente: Elaboración propia.

Toda persona cuenta con intereses particulares, y como personas servidoras públicas, sin importar el nivel jerárquico, podemos contar con conflictos de interés, que en sí mismos no representan una falta administrativa, pero podrían serlo de no actuar debidamente. Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas, reportarlos en el momento en que el riesgo cobre vida, solicitando a su superior jerárquico, ser separado o separada del asunto para no intervenir de ningún modo en el proceso del mismo, ya sea derivado o correspondiente a su atención, tramitación y/o resolución.

9. ¿Cómo identificar una situación que puede constituir un conflicto de interés?

El conflicto de interés es un fenómeno complejo, difícil de medir y de interpretar. Estas características hacen que su regulación sea un reto para las instituciones públicas. La manera más económica y sostenible para vigilar el comportamiento de los servidores públicos con respecto al conflicto de

interés es articular una serie de medidas que atiendan el problema desde una perspectiva de educación, prevención y considerando sus dimensiones colectivas e individuales.

Esta perspectiva obliga a la participación de los funcionarios y en general de la sociedad civil en la detección del conflicto de interés y así poder tomar las medidas necesarias. La literatura ofrece herramientas que pueden apoyar en su identificación. En la presente guía se proponen cinco métodos.

Tabla 2. Métodos de identificación.	
a) Definiciones	Usar las definiciones presentes en las normas y en la literatura para identificar un conflicto de interés.
b) Zonas de riesgo	Identificar zonas de riesgo de un posible conflicto de interés en los procesos laborales de la entidad.
c) Grados de parentesco	Usar parámetros establecidos en materia de parentesco e intereses personales para determinar el grado de las relaciones que mantiene la persona servidora pública.
d) Cuestionarios y formularios	Preguntas cuyas respuestas permiten identificar conflictos de interés y zonas de riesgo dentro de la dependencia y sus áreas.
e) Constancias	<p>Las constancias de intereses por parte de las personas servidoras públicas constituyen un soporte para la dependencia y sus áreas y permiten la detección temprana de conflictos de interés.</p> <p>Las personas Servidoras públicas estarán obligadas a presentar las declaraciones de situación patrimonial y de intereses, bajo protesta de decir verdad y ante las Secretarías o su respectivo Órgano interno de control, en los términos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Asimismo, deberán presentar su declaración fiscal anual, en los términos que disponga la legislación de la materia.</p>

Tabla 2, Métodos de identificación. Fuente: Elaboración propia.

10. Definiciones

A lo largo del presente documento se han presentado varias definiciones de conflicto de interés, pero para el mejor uso de esta guía se presenta una lista con el fin de facilitar su lectura y ubicación.

Es importante insistir en que la lista no es exhaustiva y se pueden encontrar otras definiciones en la literatura, pero por su nivel de uso las que aquí presentan se consideran que son relevantes para la labor de todas las personas servidoras públicas. (Observar la tabla número 3).

El uso de definiciones puede funcionar como una pauta o guía para comparar la situación a la que se enfrenta la persona servidora pública con el marco jurídico vigente. De igual manera permite delimitar sus actuaciones cuando se enfrenten a una posible situación de conflicto de interés y las acciones que debe seguir para evitarlo.

Tabla 3. Definiciones relevantes de conflicto de interés.		
Fuente	Artículo	Descripción
Ley General de Responsabilidades Administrativas	Art. 3, fracción VI, y Art. 58.	La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios; Art. 58.- Incurre en actuación bajo Conflicto de Intereses la persona servidora pública 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 (Tipificado como falta grave).
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)		Es aquella situación que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con intereses privados de los funcionarios que pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades.
Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua	Art. 3.	La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Tabla 3, Definiciones relevantes de conflicto de interés. Fuente: Elaboración propia con base en la LGRA.

También, dentro de estas definiciones, es importante identificar cuáles son las personas con quienes, en específico, se podría tener un conflicto de interés; recordemos que, en su propia definición, se indica que tres tipos de interés pueden derivar el conflicto: intereses personales, familiares o de negocios.

Tabla 4. Tipo de Intereses Personales.		
Tipo de interés	Cuándo sucede	Con quiénes sucede
Personales	Ocurre cuando una persona servidora pública, con motivo de su labor, puede interferir en un asunto	1) Consigo misma, o con personas con quienes tenga: a) Amistades íntimas, entre las cuales se encuentra su pareja, con quien no guarde relación

	relacionado con las siguientes personas.	matrimonial o de concubinato (conocida también como unión libre); o b) Enemistades manifiestas, siempre y cuando se tenga certeza de dicha relación; por ejemplo, en el caso de que una servidora pública hubiere denunciado en el pasado a una persona y, en el presente tenga que atender un asunto relacionado con ésta última.
Familiares	Ocurre cuando una persona servidora pública, con motivo de su labor, puede interferir en un asunto relacionado con personas con los siguientes vínculos familiares.	Con quienes se tenga relación familiar: 1) Conyugal (matrimonio); 2) Concubinaria, es decir, con quienes se tenga una relación tenga una relación marital por más de cinco años, pero sin estar unidos en vínculo matrimonial y sin impedimento legal para tenerlo, o menos si procrearon un hijo durante dicha convivencia. 3) Consanguínea, El parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor. En el caso de la adopción plena, la persona adoptada se equipara a la

		<p>hija o hijo consanguíneo para todos los efectos legales, incluyendo los impedimentos del matrimonio ²¹. (Ver Anexo 1);</p> <p>4) El parentesco de afinidad es el que se contrae por el matrimonio, entre el varón y los parientes de la mujer, y entre la mujer y los parientes del varón²².</p>
De negocios	<p>Ocurre cuando una persona servidora pública, con motivo de su empleo, cargo o comisión, puede interferir en un asunto relacionado con personas con quienes se tenga alguna relación que pueda generar productos económicos, para sí o para cualquier persona de su círculo de intereses.</p>	<p>Por ejemplo, un(a) actual socio(a) con quien se invirtió en un negocio personal.</p> <p>Que se tengan acciones o inversiones en la empresa a contratar o en licitación, es decir personas físicas y morales con quienes se tiene una sociedad o asociación y se tenga la posibilidad de contratar interviniendo en el proceso.</p>

Tabla 4, Tipo de Intereses Personales. Fuente: Elaboración propia.

²¹ Ley de Adopciones del Estado de Chihuahua, Art. 110.

²² Código Civil del Estado de Chihuahua, Art. 271.

10.1. Grados de parentesco.

La L.G.R.A. establece en el artículo 7 que las personas Servidoras Públicas “...observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público; y que para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán algunas directrices, como la marcada en la fracción X que indica que el servidor o funcionario se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad...”

De igual forma, en su Art. 60 Bis. La L.G.R.A. indica que “...comete simulación de acto jurídico la persona servidora pública que utilice personalidad jurídica distinta a la suya para obtener, en beneficio propio o de algún familiar hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad, recursos públicos en forma contraria a la ley.”

Así mismo, en el Art. 63 Bis. de la referida Ley General de Responsabilidades indica que cometerá nepotismo la persona servidora pública que, “...valiéndose de las atribuciones o facultades de su empleo, cargo o comisión, directa o indirectamente, designe, nombre o intervenga para que se contrate como personal de confianza, de estructura, de base o por honorarios en el ente público en que ejerza sus funciones, a personas con las que tenga lazos de parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato.” Ve más al respecto en el [Anexo 1. Gráficas ilustrativas de grado de parentesco](#)

en la Gráfica Ilustrativa de grados de parentesco por consanguinidad y en la Gráfica ilustrativa de grados de parentesco por afinidad.

Por ello, es muy importante conocer los criterios para determinar los grados de parentesco. Y también resulta relevante aclarar que las relaciones afines son aquellas que se establecen a partir del cónyuge de la persona servidora pública y las consanguíneas son los familiares directos de la persona servidora pública.

Tabla 5. Grados de parentesco hasta el cuarto grado.		
Grado	Por Consanguinidad	Por Afinidad
1º	Padres e hijos	Suegros, nueras y yernos, hijastros o entenados
2º	Abuelos, nietos y hermanos	Padres de los suegros, cuñados y nietos
3º	Bisabuelos, bisnietos, tíos carnales y sobrinos carnales	Abuelos de los suegros, tíos carnales del cónyuge, sobrinos carnales y bisnietos del cónyuge
4º	Tatarabuelos, tataranietos, tíos segundos, primos hermanos y sobrinos segundos	Bisabuelos de los suegros, tíos segundos del cónyuge, primos hermanos del cónyuge, sobrinos segundos y tataranietos del cónyuge
Para mayor detalle ver Anexo 1		

Tabla 5, Grados de parentesco hasta el cuarto grado. Fuente: Elaboración propia.

10.2. Zonas de riesgo

Este método sirve para establecer medidas preventivas en los puntos de riesgo en los que se puede generar un conflicto de interés. El proceso de identificar las zonas más propensas a riesgos contra la integridad permite llevar a cabo un primer nivel de control para disipar las dudas o confirmar la posibilidad de la existencia de una probable situación de riesgo.

En todas las áreas de la administración pública existen procesos en los cuales se pueden encontrar puntos de riesgo. Por ello, es importante tomar en cuenta un mapa general de procesos laborales de la dependencia en cuestión, que son susceptibles a generar situaciones o comportamientos irregulares, es decir, posibles riesgos a la integridad, imparcialidad y objetividad de las personas servidoras públicas al realizar sus actividades.

A continuación, y con el propósito de facilitar la identificación de los procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de interés se presenta la siguiente tabla descriptiva.

Tabla 6. Procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de interés.	
Proceso	Descripción
Adquisiciones	Todos aquellos servicios cuya prestación genera una obligación de pago para las dependencias o entidades.
Obra Pública	Los relacionados con la creación, mantenimiento y destrucción de construcciones.
Recursos Financieros	El uso del dinero disponible para ser gastado en forma de efectivo, valores líquidos y líneas de crédito.
Recursos Humanos	El reclutamiento, capacitación y pago de salario del personal.
Recursos Materiales	La administración y distribución de bienes, insumos y servicios, así como el manejo de almacenes a nivel general.
Tecnologías de información	Los dispositivos tecnológicos que permiten producir, almacenar y transmitir datos entre sistemas de información que cuentan con protocolos comunes.
Transparencia	Las acciones enfocadas en permitir y garantizar el acceso a la información pública.
Auditoría	Las actividades independientes, objetivas y sistemáticas que tienen el propósito de evaluar la actuación y el resultado de las entidades.
Control Interno	Las acciones encaminadas a proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de los objetivos y metas de la institución

Tabla 6. Procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de interés. Fuente: Elaboración propia con información de la Auditoría Superior de la Federación (ASF), mediante la Guía de Autoevaluación de Riesgos a la Integridad en el Sector Público.

En cualquiera de las áreas laborales de las instituciones gubernamentales y en cualquiera de sus procesos, los funcionarios pueden encontrarse ante una situación que podría conducir a un conflicto de interés, cuando al realizar sus actividades atiendan o se relacionen con:

- Un familiar o amigo cercano;
- Una organización, sociedad o asociación a la cual pertenecieron o continúan siendo miembros;
- Una persona perteneciente a su comunidad;
- Una persona u organismo con el que:
 - Tiene algún tipo de obligación legal o profesional;
 - Comparte una propiedad, negocio o cuestiones similares;
 - Tiene alguna deuda;
 - Ha trabajado previamente o continúa trabajando.

También una persona servidora pública es susceptible de tener un conflicto de interés cuando la persona beneficiada del servicio o prestación pública, le ofrece ciertas dádivas y aquel que las acepta. Éstas pueden consistir en:

- Regalos;
- Invitaciones a desayunar, comer, cenar, etc.;
- Invitación a eventos deportivos, de espectáculos, celebraciones, etc.;
- Cualquier otro beneficio incluyendo dinero en efectivo, bienes muebles o inmuebles, acciones, bonos, obras de arte, entre otros.

Dichos elementos pueden influenciar las decisiones de las personas servidoras públicas dentro o fuera de su ámbito laboral.

Organismos internacionales como la misma OCDE han recomendado el uso de cuestionarios y formularios como métodos de detección de situaciones de conflicto de interés. Muchas veces estas situaciones, no son obvias o

están ocultas a simple vista, así que la respuesta a ciertas preguntas genéricas o abiertas puede dar pistas de la existencia de dicha situación.

A continuación, se presentan dos preguntas con sus respuestas que pueden ser usadas por una persona servidora pública para encontrar elementos que podrían constituir un conflicto de interés

Tabla 7. Preguntas pertinentes.	
Pregunta	La respuesta debe contener estos detalles:
Pregunta 1. ¿Qué responsabilidades tiene la persona servidora pública en cuestión?	(Cargo, responsabilidades, información que maneja, procesos de los que se encarga, personas a su cargo, etc.)
Pregunta 2. ¿La persona servidora pública tiene intereses privados/familiares/de negocios relevantes relacionados con dichas responsabilidades en el campo de su trabajo?	(Algún tipo de interés personal, familiar, mercantil o de otra índole que pueda interferir con su trabajo)

Tabla 7. Preguntas pertinentes. Fuente: Elaboración propia.

En caso de que una persona servidora pública responda positivamente a la segunda pregunta, primero debemos identificar el tipo de conflicto de interés en el que se encuentra para posteriormente actuar conforme al Art. 58 de la L.G.R.A.

Tabla 8. Tipos de conflicto de interés y ejemplos.		
Tipo general de respuesta	Tipo de conflicto de interés	Ejemplo
Si, la persona servidora pública tiene un interés personal, familiar, de negocios o de otra índole, relacionado con su trabajo que podría afectar la imparcialidad con que desempeña sus responsabilidades.	Conflicto de interés real	La Sra. "Z" que se desempeña en la administración pública, formará parte del jurado para seleccionar a la empresa que provea de servicios de telefonía y comunicaciones a su dependencia.

		<p>Su prima, la Sra. "M", es socia de una de las cinco empresas licitantes.</p>
<p>Pareciera que la persona servidora pública tiene un conflicto de interés relevante relacionado con su trabajo.</p>	<p>Conflicto de interés aparente</p>	<p>La Sra. "Z" lleva seis años trabajando en una institución pública en el área de recursos materiales.</p> <p>Recientemente se concursó una plaza en el área de obras públicas y su primo, el Sr. "L", concursó y resultó seleccionado para el puesto.</p> <p>La Sra. "Z" no participó en el proceso de selección ni está dentro de sus competencias contratar a personal, pero es allegada a todos sus compañeros de trabajo, incluyendo al personal de recursos humanos.</p>
<p>Hasta el momento la persona servidora pública no tiene un interés relevante relacionado con su trabajo, pero en el futuro, dadas ciertas circunstancias, se podría presentar un conflicto de interés.</p>	<p>Conflicto de interés potencial</p>	<p>El Sr. "L" acaba de ser contratado en el área de obras públicas de una dependencia de gobierno.</p> <p>En la actualidad no está a cargo de participar en comités de selección o jurados.</p>

		<p>Tiene muchos amigos que trabajan en una constructora que en ocasiones gana ciertas licitaciones de la dependencia.</p> <p>Si asciende de puesto en un futuro, dentro de sus responsabilidades estará la de participar en comités de selección de licitaciones.</p>
--	--	---

Tabla 8, Tipos de conflicto de interés y ejemplos. Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, es posible elaborar cuestionarios para detectar conflictos de interés en las zonas de riesgo. Como ya se ha expuesto, las zonas de riesgo son las áreas dentro de la dependencia que cuentan con procesos, condiciones o incentivos para la generación de una situación de conflicto de interés.

A continuación, se muestra un catálogo general de preguntas para que, con base en la característica del área o proceso laboral, se analice el grado de riesgo y así se tomen las medidas necesarias para mitigar las posibilidades de que se presente un escenario de conflicto de interés.

Tabla 9. Análisis de Riesgo de las Áreas.		
Ejemplo de Formulario de Medición de Zonas de Riesgo		
Procesos susceptibles	Actividad de riesgo	Preguntas a considerar
<ul style="list-style-type: none"> • Adquisiciones. • Recursos Humanos. • Recursos Financieros. 	Contratación de personal externo a la dependencia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuentan con políticas de contratación? • ¿Existen protocolos de selección de proveedor?

		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay lineamientos claros para evaluar su permanencia y desempeño?
<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia. • Tecnologías de Información. 	Información sensible	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen políticas y procedimientos para el uso correcto y confidencial de la información? • ¿Las personas a cargo de las áreas son conscientes de dicha regulación?
<ul style="list-style-type: none"> • Adquisiciones. • Obra Pública. • Recursos Materiales. 	Elaboración y firma de contratos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay protocolos para que cualquier persona servidora pública que intervenga con la preparación, negociación, administración y aplicación de un contrato pueda reportar encontrarse en una situación de conflicto de interés? • ¿Existen protocolos para actuar en caso de que la persona servidora pública responsable del contrato se encuentre en una situación de conflicto de interés? • ¿Hay medidas para renegociar o cancelar un contrato que se encuentre comprometido por una situación de conflicto de interés?

<ul style="list-style-type: none"> • Adquisiciones. • Obra Pública. • Recursos Financieros. • Recursos Materiales. • Recursos Humanos. 	<p>Toma de decisiones relativas a recursos, estrategias, contrataciones o legales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuenta con medidas para que cualquier funcionario que intervenga con el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés? • ¿Hay protocolos para actuar en caso de que la persona servidora pública responsable de la toma de decisiones se encuentre en una situación de conflicto de interés? • ¿Hay procedimientos para revisar o cancelar una toma de decisión que se encontró comprometida por una situación de conflicto de interés?
<ul style="list-style-type: none"> • Todos los procesos 	<p>Áreas de asesoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen medidas para que cualquier persona servidora pública que intervenga en el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés? • ¿Hay protocolos para actuar en caso de que la persona servidora pública responsable de la asesoría se encuentre en una situación de conflicto de interés?

<ul style="list-style-type: none"> • Todos los procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Regalos, dádivas o invitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuenta con pautas para actuar en caso de recibir regalos u otro tipo de beneficios por parte de terceros?
<ul style="list-style-type: none"> • Todos los procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades concurrentes del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen preceptos para regular el tipo de actividades que la persona servidora pública puede hacer al mismo tiempo que su trabajo en la institución? • ¿Hay criterios para que la persona servidora pública acepte una responsabilidad o puesto en una organización no gubernamental, agrupación política o cualquier organización cuya acción pueda ser sensible a la institución pública?

Tabla 9, Análisis de Riesgo de las Áreas. Fuente: Elaboración propia.

10.3. Constancias de intereses.

Las declaraciones o constancias de intereses son formatos administrativos que las dependencias y sus áreas pueden usar antes de un procedimiento o en cualquier momento. Los formatos tienen el objetivo de apoyar en la prevención y detección de conflictos de interés, además de ser una herramienta útil para generar transparencia y rendición de cuentas en las labores del servicio público.

También estos formatos permiten identificar activos e intereses relevantes que podrían generar una situación de conflicto de interés. Se recomienda el

llenado periódico de dichas formas para después facilitar su comparación y detección de situaciones anómalas.

En la Administración Pública Estatal, las personas servidoras públicas están obligadas a presentar la declaración de posible conflicto de interés al iniciar o concluir un cargo, así como de manera anual, o en cualquier momento en que considere pudiera ocurrir un posible conflicto de interés en su responsabilidad. Dicha declaración se realiza en el apartado correspondiente de la Declaración de Situación Patrimonial.

Es importante señalar que la declaración de intereses que las personas servidoras públicas en México deben presentar, contiene información similar a la sugerida por la OCDE. Por ejemplo, pregunta si la persona servidora pública, su cónyuge, concubina o concubinario y dependientes económicos cuentan con deudas, propiedades inmobiliarias, activos o un puesto o cargo en asociaciones o compañías, así como informar sobre el empleo que mantiene en la actualidad su cónyuge y dependientes.

Cabe destacar que, a partir de la entrada en vigor de la L.G.R.A., el 19 de julio del 2017, la omisión de la presentación de la declaración de intereses constituye una falta administrativa, de conformidad con lo que dispone el artículo 37: En los casos en que la declaración de situación patrimonial del Declarante refleje un incremento en su patrimonio que no sea explicable o justificable en virtud de su remuneración como servidor público, las Secretarías y los Órganos internos de control inmediatamente solicitarán sea aclarado el origen de dicho enriquecimiento. De no justificarse la procedencia de dicho enriquecimiento, las Secretarías y los Órganos internos de control procederán a integrar el expediente correspondiente para darle trámite conforme a lo establecido en esta Ley, y formularán, en su caso, la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público.

Es por ello, que en caso de identificar un posible conflicto de interés y que este no haya sido manifestado en la más reciente declaración de intereses de la persona servidora pública, este deberá de presentar una declaración de interés complementaria o una nota aclaratoria, dentro de diez días hábiles inmediatos en que haya informado a su superior jerárquico inmediato sobre el conflicto de interés.

11. ¿Qué se debe hacer?

Es importante insistir sobre que la existencia de un conflicto de interés no es ilegal en sí misma. Lo que se haga al respecto o lo que se deje de hacer es lo que puede derivar en algo ilegal o en responsabilidad administrativa.

11.1. ¿Qué debe hacer una persona servidora pública en riesgo de conflicto de interés?

En el caso de que una persona servidora pública se encuentre en una situación de esta naturaleza tiene que actuar con base en lo previsto por el Art. 58 de la L.G.R.A. que a la letra mandata:

“Incorre 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.

Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, la persona servidora pública informará tal situación al jefe inmediato o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos. (Ver solicitud de excusa en [Anexo 2](#))

Será obligación del jefe inmediato determinar y comunicarle al servidor público, a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos”.

En ausencia del jefe inmediato, el personal deberá presentar la solicitud de excusa a la o el superior jerárquico inmediato del jefe inmediato; de encontrarse ausentes estos últimos, se deberá informar al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos.

11.2. ¿Qué debe hacer el superior jerárquico?

En caso de que el superior jerárquico se entere formal o informalmente de que una de las personas servidoras públicas bajo su mando se encuentra en una situación de conflicto de interés, el primero cuenta con diferentes alternativas para manejar la situación de manera óptima. Lo anterior dependerá de las circunstancias y del tipo de conflicto que se encuentre ya sea real, aparente o potencial.

A continuación, se presentan medidas que puede tomar el superior jerárquico:

Tabla 10. Medidas de gestión del conflicto de interés por la persona superior jerárquica.		
Conflicto de interés potencial	Conflicto de interés aparente	Conflicto de interés real
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar con mecanismos de monitoreo y 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogar con el empleado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los hechos para aclarar la situación.

<p>auditoría constantes para detectar el momento en el que el conflicto de intereses por algún cambio de circunstancia o contexto del funcionario se vuelva uno real.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aclaración o declaración pública para evitar malentendidos. • Mitigar las circunstancias que pueden conllevar al conflicto de intereses real. • Evitar que la persona servidora pública participe en el proceso. • Anular el procedimiento en riesgo de generar un conflicto de intereses real. 	<ul style="list-style-type: none"> • Excluir o separar a la persona en cuestión <u>del procedimiento</u>. • Cambiar el reparto de funciones y responsabilidades del personal. • Cancelar, en última instancia, el procedimiento. • Sugerir que se venda el negocio, acciones o propiedades.
---	--	---

*Tabla 10. Medidas de gestión del conflicto de intereses por la persona superior jerárquica.
Fuente: Elaboración propia.*

En el caso de detectar algún conflicto de interés potencial o aparente el tratamiento de los casos debe ser diferente. Esto es importante debido a que puede dañar la imagen y legitimidad de la institución pública y de la persona servidora pública por igual.

La L.G.R.A. contempla en el Art. 58, los lineamientos a los que deberá sujetarse la autoridad superior, cuando se le informa sobre un caso de conflicto de intereses.

Art. 58. “[...]Será obligación del jefe inmediato determinar y comunicarle al servidor público, a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos.”.

En resumen:

En caso de detectar un conflicto de interés, se debe actuar conforme a la Regla de los Tres Pasos:

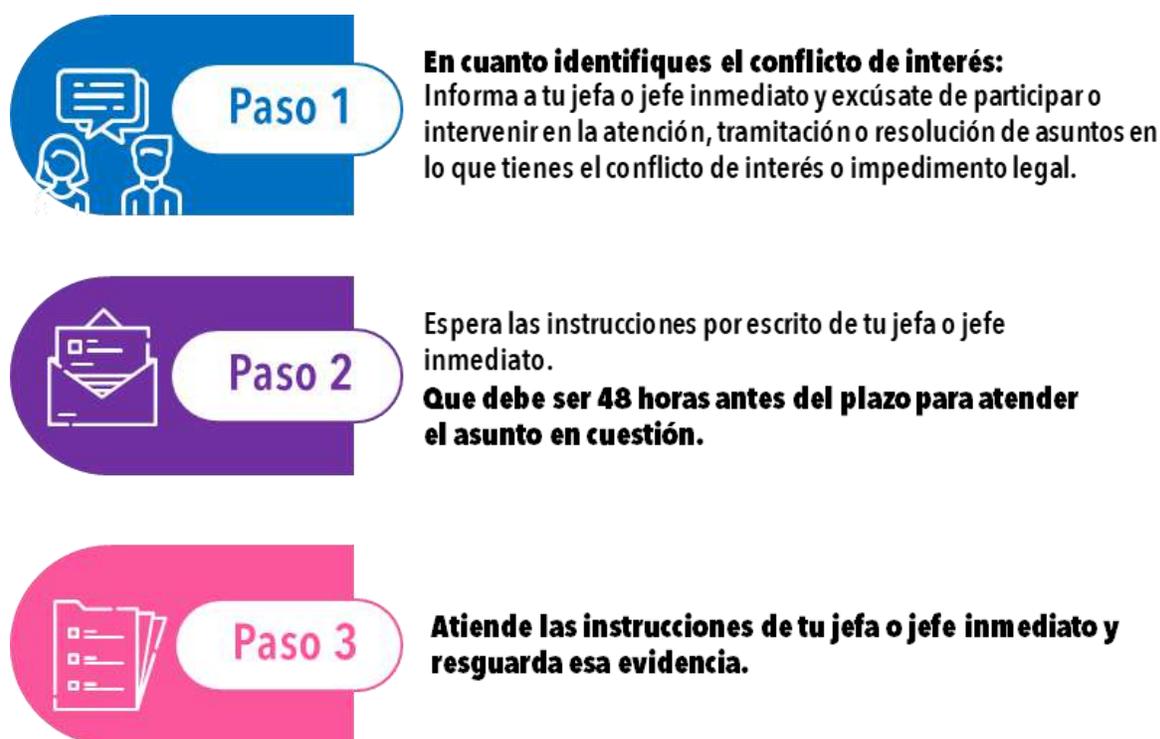


Figura 4, Regla de los Tres Pasos Fuente: Elaboración propia.

11.3. ¿Qué se debe hacer si se detecta que otra persona servidora pública puede estar en situación de conflicto de interés?

Para denunciar un conflicto de interés y en general cualquier incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta de una dependencia o entidad,

se cuenta con el recurso de reporte ante el Comité de Ética, una denuncia ante el Órgano Interno de Control o bien, directamente ante la Secretaría de la Función Pública.

También puedes hacerlo de manera anónima a través del Centro de Contacto Ciudadano (CECOCI) disponible en la página: <https://cecoci.chihuahua.gob.mx/>.

11.4. Sanciones.

Ante la actuación bajo conflicto de interés, y una vez llevado a cabo el procedimiento correspondiente en el que se determine que efectivamente se cometió dicha falta administrativa grave, la Ley General de Responsabilidades Administrativas prevé las siguientes sanciones:

- Suspensión del empleo, cargo o comisión, de 30 a 90 días;
- Destitución del empleo, cargo o comisión;
- Inhabilitación:
 - De 01 a 10 años si el monto de la afectación de la falta administrativa grave no excede de doscientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA);
 - De 10 a 20 años si monto excede ese límite;
 - En caso de que no se causó daños o prejuicios, ni tampoco exista beneficio económico o lucro, la inhabilitación será de 03 meses a 01 año.
- Sanción económica.

12.Ejemplos.

Los ejemplos o casos de estudio pueden ayudar a reconocer situaciones de conflicto de interés en términos cotidianos. A continuación, se presentan algunos ejemplos con preguntas y respuestas para acercar a las personas servidoras públicas a una detección ágil del conflicto de interés.

12.1. Caso 1

Eres director del área de contratación de personal y eres propuesto como integrante del panel de selección de personal para un nuevo proyecto. Uno de los solicitantes es amigo tuyo, dado que eres familiar de su esposa. Este dato no lo saben los demás miembros del comité de selección.

Decides que esta relación no puede afectar tu criterio en el proceso de selección de personal. La decisión que tomas es excusarte del panel de selección bajo el argumento que tienes una relación cercana con uno de los candidatos al puesto. Sin embargo, no renuncias a ser quien seleccione y apruebe la contratación del candidato ya que es una responsabilidad que corresponde a tu dirección y respetarás las opiniones y evaluaciones que el comité haya concluido del proceso.

¿Esta fue una decisión apropiada?

No, a pesar de que renunciaste a tu posición en el comité de selección y que respetaras las opiniones del comité para llevar a cabo la selección del personal, el hecho de ser quien haga la selección y la contratación dará espacio a un conflicto de interés lo que dañará la legitimidad del proceso.

¿Qué deberías de hacer en tu calidad de persona servidora pública?

La persona servidora pública informará tal situación al jefe inmediato o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos. Lo anterior dispuesto por el artículo 58 de la L.G.R.A.

12.2. Caso 2

La secretaria general, responsable de la decisión final sobre la selección de la compañía que dará mantenimiento al edificio en el que trabaja, decide

contratar los servicios que tiene por empleado a su hijo en una posición de mando medio. El proceso de licitación fue muy rápido y dependió en gran medida del criterio de la secretaria general.

Ella no mencionó a nadie que su hijo trabaja en dicha empresa en un puesto medio de dirección, ya que no consideró que se encontraba en una situación de conflicto de interés.

Artículo 58 de la L.G.R.A. 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. Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, el servidor público informará tal situación al jefe inmediato o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos. Será obligación del jefe inmediato determinar y comunicarle al servidor público, a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos.

¿La situación podría ser considerada como un conflicto de interés?

Sí, podría parecer que la secretaria general está garantizando empleo a largo plazo para su hijo. Asimismo, la contratación podría tener menos legitimidad si el proceso de selección de la empresa no contó con garantías suficientes de imparcialidad.

¿Qué pudo haber dado mayor legitimidad al proceso?

Un proceso de selección de la empresa más riguroso que contara con un panel de selección y que la secretaria general mencionara que su hijo laboraba en una de las empresas.

12.3. Caso 3

Eres una directora o director en el área de servicios de tu Secretaría. Un distribuidor, que le ha dado servicio al equipo de cómputo de tu Secretaría por dos años, te ofrece una computadora gratis. A través del tiempo esta persona se ha vuelto un amigo tuyo. La computadora resulta atractiva pues realizas mucho trabajo para la Secretaría en casa, además de que la necesitarías para tus estudios de posgrado y en este momento no puedes comprar una computadora nueva.

Tu amigo de la empresa de servicios de computación te dice que la computadora es vieja y que no vale mucho. Decides quedarte con la computadora.

El contrato de servicios de cómputo de la Secretaría se renovará en tres meses y tú serás miembro del comité que decidirá si renovará el contrato de la compañía o seleccionará a un nuevo proveedor.

¿Aceptarías el regalo de tu amigo?

No deberías aceptar el regalo de tu amigo dado que, en primer término, la ley prohíbe recibir regalos, asimismo, como miembro del comité de selección de proveedor, te encontrarías en una situación de conflicto de interés. Además, parecería que estas capitalizando tu posición como director del área de servicios para tener algunas ventajas.

¿Qué deberías de hacer como persona servidora pública?
No aceptar el regalo, pues en todo caso afectará la imparcialidad de tu

decisión en el proceso de selección. Además, deberás excusarte e informar a tu superior jerárquico.

12.4. Caso 4

Eres funcionaria de una Secretaría en materia de educación y una compañía privada que provee servicios a tu dependencia, te invitó a impartir una conferencia sobre el tema para exponer tu experiencia en el sector.

Dicha empresa desea pagar el vuelo, hotel y gastos de viáticos durante el evento, y además quieren invitarte a cenar para comentar temas educativos y aquellos relacionados con tu función.

La empresa informó a tu superior jerárquico e hizo una invitación formal con los detalles mencionados; aceptas la invitación y que la empresa cubra tus viáticos, así como tus gastos en la cena.

¿Existe algún impedimento normativo en aceptar esta invitación?

No existe impedimento en aceptar una invitación para participar en eventos científicos, seminarios, conferencias del sector privado o académico. No obstante, sí es irregular aceptar el pago de los viáticos y alimentos que conlleva asistir al evento, pues ello puede derivar en conflicto de interés.

¿Qué opciones tienes si deseas participar en la conferencia?

Asistir de manera honoraria y cubriendo tus propios gastos o participar en el evento en representación de la dependencia, siendo ésta última la que cubra tus gastos.

12.5. Caso 5

Una persona servidora pública del área de recursos humanos es conocida por ser muy cordial con sus compañeros e íntegra en sus labores. Un día recibe una llamada de su prima, quien le pide ayuda para poder ganar una licitación en la dependencia en la que trabaja y ganar el concurso le

permitiría salir de números negativos a su empresa. La persona servidora pública le explica que el área en la que está no le corresponde ese trabajo y no está en sus manos esa decisión.

Momentos después, comenta con su compañero de trabajo encargado de la licitación que su prima está concursando y le pide que preste atención especial a dicha empresa. Ninguno pidió algo a cambio de esto ni se ofreció dádiva alguna. Una semana después, recibe una llamada de su familiar agradeciendo su apoyo pues resultó ganadora esa empresa pues fue la mejor oferta.

¿Estuvieron mal las acciones de la persona servidora pública?

Fue éticamente incorrecto pedir a su compañero de trabajo encargado de la licitación, tomar especial consideración por la empresa de su prima, pues ello pudo haber influido en la decisión de contratarla.

¿Qué acciones habrían sido las correctas?

No mencionar al compañero el caso de la empresa de su prima, ni pedir al encargado de la licitación prestar atención a su caso.

La persona servidora pública encargada de la licitación debió reportar a su superior jerárquico que un colega del área de Recursos Humanos le pidió poner atención especial a la empresa donde laboraba la prima.

12.6. Caso 6

La dependencia para la que trabajas contrata a muchos proveedores de materiales impresos cada mes. Las tres empresas principales que generalmente consiguen dichos contratos ofrecen sus servicios de imprenta a costos competitivos y realizan los trabajos con gran eficiencia.

Tu padre acaba de comprar un negocio de imprenta. Tu trabajo como persona servidora pública de contratación, es procesar todas las licitaciones

de las empresas a concursar. Por lo mismo cuentas con información y detalles del resto de las imprentas y tu padre te pidió que le proporciones información de los costos propuestos por las empresas licitantes para él poder disminuir los costos de su empresa y así poder competir.

La dependencia en la que trabajas está implementando un programa de reducción de costos y estás consciente de la gran cantidad de dinero que se podría ahorrar del dinero público a lo largo del año. Por lo que decides dar la información a tu padre.

¿Este caso constituye un conflicto de interés incluso si la dependencia se beneficiara por los ahorros significativos?

En efecto, constituye un conflicto de interés. No puedes decidir si el ahorro de recursos justifica o no tal comportamiento. En este caso, por el interés familiar también te verías beneficiado en caso de que la imprenta de tu padre ganara la licitación.

¿Qué deberías de haber hecho?

No debiste de haberle dado la información a tu padre, lo que además viola otras disposiciones legales. En caso de que tu padre decidiera participar en la licitación, deberás excusarte e informar a tu superior jerárquico.

13. Asesoría y consultas.

Para la atención de dudas y comentarios, el Gobierno del Estado de Chihuahua a través de la Secretaría de la Función Pública pone a su disposición el siguiente contacto:

Subsecretaría de Buen Gobierno

Unidad de Ética / Departamento de Cultura Institucional y Ética Pública

Contacto: unidad.etica@chihuahua.gob.mx

Teléfono: 614.429.3300, extensiones 24500, 20179, 20351 y 13531

14. Referencias.

Arellano, D., Lepore, W., Zamudio, L., & Aguilar, I. (2011). *Control de conflicto de interés: Mecanismos organizacionales en la experiencia internacional y lecciones para México*. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).

Auditoría Superior de la Federación (ASF). (s.f.). *Guía de Autoevaluación de Riesgos a la Integridad en el Sector Público*.

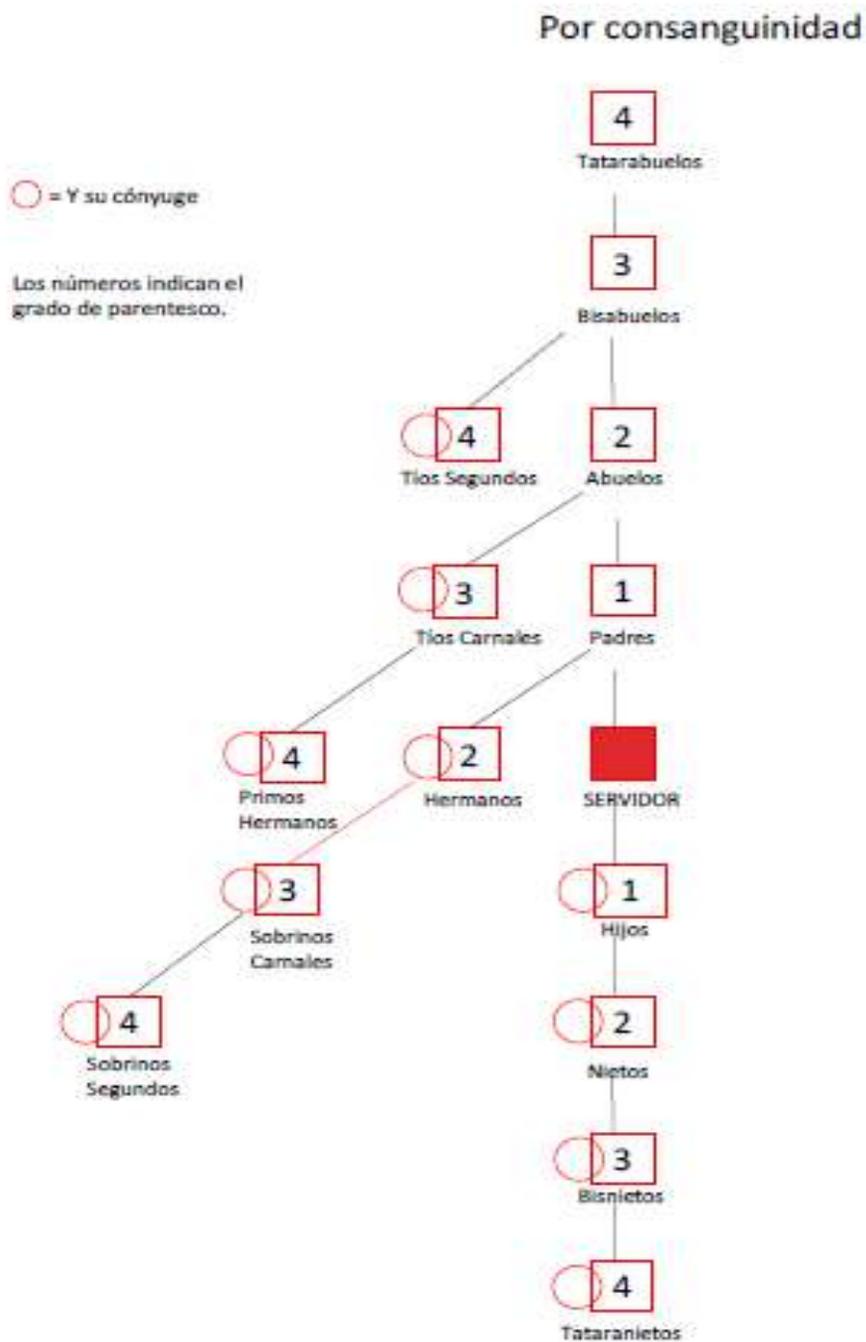
Ley General de Responsabilidades Administrativas . (2022). *Ley General de Responsabilidades Administrativas*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

OCDE. (2003). *Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service*. France: OECD Publications Service.

Secretaría de la Función Pública. (2022). *Guía para identificar y prevenir conductas que puedan constituir conflicto de interés de los servidores públicos*. Ciudad de México.

Anexo 1. Gráficas ilustrativas de grado de parentesco.

Gráfica Ilustrativa de grados de parentesco por consanguinidad.



Fuente: (Secretaría de la Función Pública, 2022)

Anexo 2: Formato para excusarse e informar al superior jerárquico.

(Lugar) a (día de mes de año)
Asunto: Se informa sobre conflicto de interés.

(Nombre del Superior jerárquico)
(Puesto)
Presente.

Me refiero al artículo 58, párrafo segundo, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Al respecto, me permito hacer de su conocimiento que el suscrito tiene dentro de sus atribuciones la de _____. En el ejercicio de dichas atribuciones, considero que puedo encontrarme en una situación de posible conflicto de interés, toda vez que la imparcialidad con que desempeño mi empleo podría verse afectada por la relación que guardo con una (persona, empresa) que (participa en un procedimiento, labora en la misma dependencia, etc.).

En particular, (el suscrito, mi cónyuge, parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o socios o sociedades de las que la persona servidora pública o las personas antes referidas formen o hayan formado parte) tiene una relación (personal, familiar, de negocios) con la persona (física, moral) de nombre _____, siendo que (él/ella/uno de sus accionistas) es (mí, su) (socio, primo, amigo, etc.).

Por lo anterior, en cumplimiento a lo previsto por la Ley referida, me permito solicitar sus instrucciones sobre la atención, tramitación y resolución que deba dar a los asuntos que involucren a la(s) persona(s) referida(s), o bien, autorizarme para abstenerme de intervenir en ellos.

Agradeciendo su atención, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE
(Nombre y firma)
(Cargo de la persona servidora pública firmante)
C.c.p. _____



Chihuahua, Chih. Agosto 2024, 1ª edición.