

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos
Especialidad en Integridad Pública y Estrategias
Anticorrupción



Plan de Desarrollo Institucional para el Fortalecimiento del Órgano Interno de Control del Municipio de Zapopan, con Perspectiva Anticorrupción.

TRABAJO RECEPCIONAL que para obtener el **GRADO** de
ESPECIALISTA EN INTEGRIDAD PÚBLICA Y ESTRATEGIAS ANTICORRUPCIÓN

Presenta: **LEONARDO DANIEL PÉREZ MEZA**

Tutor **NANCY GARCÍA VÁZQUEZ**

Tlaquepaque, Jalisco. Noviembre de 2020.

RESUMEN

El diseño institucional de las Contralorías y/u Órganos Internos de Control se encuentra desfasado del nuevo paradigma de los Sistemas Anticorrupción –nacional o estatal, razón por la cual es necesario transitar a procesos de apropiación de la prevención, control, combate y sanción de la corrupción en la Administración Municipal.

El presente documento propone la creación de un Plan De Desarrollo Institucional y de Gestión para el fortalecimiento del Órgano Interno de Control del Municipio de Zapopan, con perspectiva anticorrupción, en el cual entre otras cosas, se redefine su misión, visión, valores, marco normativo, integración orgánica, el reclutamiento de sus recursos humanos, el desempeño de sus atribuciones, perfiles y estructura. Una vez elaborados estos elementos se propone un modelo ideal de las capacidades institucionales de la Contraloría Ciudadana, todo esto armonizado con los objetivos y visión que demandan los Sistemas Anticorrupción, y preponderando en este diseño elementos como la dignificación del ejercicio público, la ética y la integridad.

Este trabajo además pretende servir de base para otros órganos internos de control a nivel municipal que busquen un punto de partida para desempeñar de manera más efectiva sus funciones y atribuciones. Lo anterior en razón de que este trabajo busca también, establecer las condiciones mínimas mediante las cuales una Contraloría y/u Órgano de Control Municipal pueda responder a su protagonista labor en las estrategias de integridad pública y control de la corrupción.

INTRODUCCIÓN.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

A partir de la reforma constitucional que da vida al Sistema Nacional Anticorrupción en 2015, se crearon nuevas instituciones en los ámbitos nacional y estatal. Sin embargo, los municipios han experimentado muy pocas transformaciones para estar armonizado. Por esa razón, en este trabajo se pretende establecer un Plan Institucional en el ámbito municipal que reconozca las nuevas bases normativas, de coordinación y colaboración, para dotar a los Órganos Internos de Control o Contralorías de elementos más definitorios en la prevención, control y sanción de las prácticas corruptas. Ello es relevante toda vez que hablamos de estas autoridades dentro del eslabón más cercano a la ciudadanía es decir el Gobierno Municipal.

Así entonces nos encontramos con instancias de control con diversos puntos de coincidencia, pero dispersos y poco convergentes en la perspectiva anticorrupción. Algunos poseen marcos jurídicos medianamente adecuados a las nuevas disposiciones en materia de combate a la corrupción, fiscalización y responsabilidades administrativas, pero no la suficiente estructura institucional y humana para hacer frente a estos retos; algunos otros se encuentran limitados por ambos factores: no tienen un marco de actuación que les permita ejercer sus atribuciones con total eficacia y también carecen del recurso humano especializado para atender tan importante reto; además de ello deben considerarse las limitaciones financieras, particularmente en las áreas o dependencias que no contribuyen de manera directa y visible a la prestación de bienes y servicios que Constitucionalmente los Municipios están obligados a garantizar.

Adicionalmente a las adversidades ya mencionadas se suman algunos otros factores de índole político. Instancias como las Contralorías y/u Órganos Internos de Control, que históricamente no representan espacios con remuneración electoral, quedan relegadas de un desarrollo institucional.

Algo de lo hasta aquí comentado, retoma (García, 2013) refiriendo; *Como se ha descrito, la Contraloría Interna en los Municipios, cuenta con una función, que aunque se considere de carácter interno, es fundamental para mejorar la confianza en los órganos de gobierno municipales, es decir el control y la evaluación; sin embargo, se hace necesario ampliar y perfeccionar las facultades contenidas en el Ley Orgánica Municipal del Estado de México, para que sean las Contralorías las que hagan efectiva la rendición de cuentas de manera más cercana a la ciudadanía, acompañada del servicio civil de carrera para que los servidores públicos capaces de afrontar los retos crecientes de los gobiernos micro locales, dentro de los subnacionales como son las entidades federativas.*¹

Así entonces, en los Gobiernos Municipales existen problemáticas y situaciones muy particulares, que quizás por su génesis y naturaleza no ocurren en otros niveles de gobierno.

Constitucionalmente el Municipio en términos del artículo 115 posee un rol muy claro y definido, mismo que se hace consistir entre otros, en ser el facilitador y responsable de los servicios públicos básicos para la ciudadanía, dichos servicios en términos de la fracción III del artículo en comento, son; *III. Los Municipios tendrán a su cargo las funciones y servicios públicos siguientes: Agua potable, drenaje, alcantarillado, tratamiento y disposición de sus aguas residuales; b) Alumbrado público. c) Limpia, recolección, traslado, tratamiento y disposición final de residuos; d) Mercados y centrales de abasto. e) Panteones. f) Rastro. g) Calles, parques y jardines y su equipamiento; h) Seguridad pública, en los términos del artículo 21 de esta Constitución, policía preventiva municipal y tránsito; e i) Los demás que las Legislaturas locales determinen según las condiciones territoriales y socio-económicas de los Municipios, así como su capacidad administrativa y financiera* (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf).²

¹ García, R. D. (2013). *Gobierno y administración municipal: ética en el servicio público y derecho a un buen gobierno, modernización administrativa y consideraciones para el desarrollo*, Estado de México.

² Véase el sitio web: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf

Esto cobra relevancia, si tomamos en cuenta que los objetivos más demandantes de la ciudadanía y la necesidad de los Gobiernos Municipales de responder a esas expectativas se encuentran concentradas en poder tener acceso a servicios básicos para mejorar la calidad de vida de los gobernados, quedando instancias y políticas de combate a la corrupción, control interno y fiscalización, en un segundo o tercer plano.

Las Contralorías Ciudadanas y Órganos Internos de Control por lo menos a nivel municipal, se encuentran rebasadas por las cada vez más exigentes y protagonistas demandas de la ciudadanía, del régimen jurídico que las regula y de los aspectos evolucionantes de fiscalización, control interno y prevención, control y sanción de las malas prácticas. Es justo por lo anterior que resalta la necesidad de fortalecer a estas instancias, mediante una ruta clara que permita entender que la función y rol que históricamente juagaban dentro y fuera de las administraciones públicas, ha quedado en el pasado, hoy es necesario, replantear muchas cosas, desde lo más básico pero no menos importante, como los valores que tutela, la misión y visión que persigue, hasta los perfiles que deben ocupar las unidades que las integran, pasando por la composición orgánica y estructural que deben tener.

Necesitamos integrar a los esfuerzos legislativos, conceptos como ética e integridad pública, que nos ayude a migrar a una cultura educacional del debido ejercicio de la función pública. Está comprobado que la creación de leyes y normas, por si mismas, resultan ineficaces para conseguir los efectivos para los cuales son creadas. Al fondo sin forma carece de trascendencia, el caso que nos ocupa es muestra de ello.

En 2015, en México, iniciamos un proceso de migración que va, de un enfoque tradicional de las estrategias de combate a la corrupción, a un reconocimiento de que, para la atención de este problema, es necesaria la coordinación y colaboración, y con ello, nacen protagonistas que anteriormente en la escena no figuraban, uno de ellos, las Contralorías y los Órganos Internos de Control.

Prueba de lo anterior es lo que señala (Peña, 2019) ³ al reconocer que la falta de la debida regulación de las contralorías internas, en el sistema tradicional, es decir previo al Sistema Nacional Anticorrupción, constituía una deficiencia notable. Lo anterior es así, entre otras cosas, porque el origen de su creación obedecía única y exclusivamente a fungir como una Dependencia encargada del régimen disciplinario de los servidores públicos. Para la época (1982) represento sin duda alguna, un avance significativo, aun con sus carencias normativas y funcionales. Al respecto precisa;

“...El enfoque inicial de la reforma de 1982, con la creación de la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, como dependencia concentradora de la función disciplinaria, creó una nueva figura en este campo, denominada “Contraloría Interna” que en los términos de la reforma constitucional fue identificada como el órgano disciplinario en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública...”

La anterior referencia, es solo para dejar de manifiesto que al paso de los años, la evolución es necesaria, las demandas sociales las condiciones políticas, distan mucho de las que preponderaban en los años 80s, aunque en un factor existe coincidencia, la corrupción desde entonces y mucho antes se ha manifestado y los aparatos encargados de su control, combate y sanción, van siempre un paso atrás.

Hace 40 años, teníamos un régimen limitado, por no decir nulo que pusiera en la agenda cualquier aspecto relacionado con reconocer a la corrupción como una práctica que rompía a todas luces con el bien común y el interés público. Las leyes al respecto, apenas se limitaba a una y se acotaba a disciplinar a los funcionarios públicos. El día de hoy, la situación ha dado un giro de 180°, por que poseemos una serie de legislaciones dignas de ser reconocidas, aunque aún bastante perfectibles, aunque los encargados de aplicar dichas normas, no responden a la altura de dicha encomienda.

³ Peña, G. B. (2019). *Las Sanciones Disciplinarias en el Sistema Anticorrupción Mexicano*. México: Porrúa

Debemos comenzar a reconocer que el factor humano y el fortalecimiento de los operadores de esta nueva forma de coordinación (Órganos Internos de Control), son elementos indispensables para acercarnos a la eficiencia en cumplimiento de objetivos planteados para cada una de las instancias que integran el Órgano Interno de Control, aquí es donde encontramos una gran área de oportunidad para los Órganos Internos de Control, en especial para el del Gobierno Municipal de Zapopan, ya que por un lado se pretende integrar al hacer y quehacer de dicha instancia un enfoque de integridad, basado en asumir este factor como eje inseparable del ejercicio de la función pública, y con ello mostrar prioridad por el factor humano en esta ardua labor. Y, por otro lado, generar las bases mínimas de estructura, organización, y de gestión que permitan que el OIC, verdaderamente ejerza el papel protagonista que la inercia de esta nueva forma de coordinación, le ha otorgado.

En el documento denominado (Economicas, 2018) elaborado por la Red por la Rendición de Cuentas y el CIDE Centro de Investigación y Docencia Económicas, convergen diversos aspectos que empatizan con las bases y objeto que persigue el Plan de Desarrollo Institucional y Fortalecimiento para el Órgano Interno de Control del Municipio de Zapopan, principalmente por lo siguiente;

El núcleo duro de las acciones que se desprendan de esta política debe orientarse a la generación de capacidades centradas en el mérito, la legalidad, la certeza y la igualdad de oportunidades como el antídoto para evitar la captura de los puestos públicos por parte de individuos que acceden a los cargos sin base al mérito, la trayectoria o las cualidades profesionales. En este sentido, es importante la vigilancia social y los contrapesos en el funcionamiento de la profesionalización y en la designación de los órganos autónomos del Estado y el sistema de justicia para que la toma de decisiones, aunque sean legales, dejen de generar un daño público. Asimismo, es importante accesibilidad, la transparencia, certidumbre, comprensión y simplificación de los puntos de contacto entre la ciudadanía y gobierno al

momento de realizar trámites y servicios. La mejora de procesos en el fincamiento de responsabilidades requiere de la utilización estratégica de la información para la corrección y prevención de conductas y dado que la corrupción no se limita a comportamientos individuales, sino que también sucede en redes, es indispensable la colaboración institucional para la detección de acciones, prácticas e interconexiones que funcionan de manera formal e informal en redes. Es importante puntualizar que los mecanismos, para lo que podría identificarse como —gran corrupción||, conviven con poderes y espacios legales, por lo que no siempre se encuentran al margen de la ley y tampoco necesariamente encuentran castigo.⁴

Un Órgano Interno de Control claro, fortalecido, que apuesta por preponderar el mérito, la profesionalización, la transparencia, las estructuras administrativas eficientes, que incentiva las buenas prácticas y es contundente contra quien atenta contra ellas, es el resultado al que se debe aspirar con el Plan que aquí se establece. La oportunidad se encuentra en redefinir primero a la Contraloría Ciudadana de Zapopan, solidificar un modelo base de estructura, organización, visión, para que luego entonces, esas causas que por su propia naturaleza le compete impulsar (Control interno, fiscalización, prevención, control, investigación y sanción de faltas administrativas, etc) encuentren legitimación institucional cuando sean exigibles hacia las demás instancias y dependencias del propio Gobierno Municipal.

OBJETIVO.

- Replantear los objetivos, misión, visión y valores de la Contraloría Ciudadana como instancia protagonista en las estrategias de combate a la corrupción, armonizadas con el marco jurídico nacional, estatal y municipal de la materia.

⁴ Red por la Rendición de Cuenta (2018), *Hacia una política nacional anticorrupción. Bases para una discusión pública*; México: CIDE

- Fortalecer bajo una perspectiva Anticorrupción las capacidades institucionales, organizacionales, de estructura y humanas con las que cuenta la Contraloría Ciudadana de Zapopan.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.

¿Qué elementos debe contener o considerar un Plan de Desarrollo Institucional con enfoque anticorrupción para la Contraloría Ciudadana del Municipio de Zapopan?

IUSTIFICACIÓN.

Dimensionar el protagonismo que como parte de las políticas de combate a la corrupción juega el Órgano Interno de Control del Gobierno Municipal de Zapopan, si bien, ya era un referente dentro de la vigilancia y fiscalización de los recursos públicos, con las reformas Constitucionales de mayo del 2015 que dan vida tanto a la creación del Sistema Nacional Anticorrupción como a sus leyes reglamentarias, este protagonismo se redobra, adquiriendo mayores responsabilidades y con ello compromisos que requiere un trabajo intensivo para fortalecerlo y dar resultados. Sin embargo el diseño institucional de las Contralorías continúa en gran medida, bajo ópticas obsoletas que impiden el óptimo y eficaz cumplimiento de los objetivos tan importantes que ahora le recaen.

Fortalecer al Órgano Interno de Control es un peldaño mínimo y necesario, para estar en condiciones de establecer las estrategias conducentes para la prevención, combate y sanción de faltas administrativas y hechos de corrupción, se debe comenzar por permear y concientizar a quienes ahora les toca abanderar estas políticas, que su organización, operación y funciones han sufrido un cambio sustancial, tanto al interior del Órgano Interno de Control al que pertenecen, como hacia las actividades que desempeñan al exterior, como parte de esta instancia. Todo lo anterior acompañado bajo la lógica de la Integridad Pública,

que permita dignificar el ejercicio de los cargos públicos, pero que además en paralelo, contribuya al combate estratégico contra las malas prácticas.

Lo anterior es sumamente importante, toda vez que resultara incongruente, que los esfuerzos encaminados al cumplimiento de todas las obligaciones que se le confieren a las Contralorías y/u Órganos Internos de Control, empiecen a generarse de afuera hacia dentro y no al revés.

DISEÑO METODOLOGICO.

Se desarrolló el Plan Institucional a partir de la revisión de los documentos normativos del ayuntamiento relativos al órgano interno de control, a saber:

- Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco.
- Reglamento Interno de la Contraloría Ciudadana y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco.
- Reglamento del Sistema Municipal Anticorrupción del Municipio de Zapopan, Jalisco.
- Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Municipal de Zapopan, Jalisco.

Métodos empíricos. Es decir, se tomó en cuenta las experiencias adquiridas con motivo del ejercicio de la función que desempeño (Abogado de mesa, Jefe de Investigación y Director de Investigación) dentro del Órgano Interno de Control del Municipio de Zapopan.

1.- ANTECEDENTES NORMATIVOS QUE ORIGINAN LA NECESIDAD DE FORTALECER AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL MUNICIPIO DE ZAPOPAN, CON PERSPECTIVA ANTICORRUPCIÓN.

El 27 de mayo del 2015 da inicio una serie de reformas y creaciones legislativas, todas encaminadas a articular el recién creado Sistema Nacional Anticorrupción. El punto de

partida lo estableció el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que fue en dicho numeral en donde nuestra máxima norma reconoce y define los objetivos del ya citado sistema y además precisa como es que estará conformado. A saber;

Artículo 113. El Sistema Nacional Anticorrupción es la instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos. Para el cumplimiento de su objeto se sujetará a las siguientes bases mínimas:

- I. El Sistema contará con un Comité Coordinador que estará integrado por los titulares de la Auditoría Superior de la Federación; de la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción; de la secretaría del Ejecutivo Federal responsable del control interno; por el presidente del Tribunal Federal de Justicia Administrativa; el presidente del organismo garante que establece el artículo 6o. de esta Constitución; así como por un representante del Consejo de la Judicatura Federal y otro del Comité de Participación Ciudadana;*
- II. El Comité de Participación Ciudadana del Sistema deberá integrarse por cinco ciudadanos que se hayan destacado por su contribución a la transparencia, la rendición de cuentas o el combate a la corrupción y serán designados en los términos que establezca la ley, y*
- III. Corresponderá al Comité Coordinador del Sistema, en los términos que determine la Ley:*
 - a) El establecimiento de mecanismos de coordinación con los sistemas locales;*

b) El diseño y promoción de políticas integrales en materia de fiscalización y control de recursos públicos, de prevención, control y disuasión de faltas administrativas y hechos de corrupción, en especial sobre las causas que los generan;

c) La determinación de los mecanismos de suministro, intercambio, sistematización y actualización de la información que sobre estas materias generen las instituciones competentes de los órdenes de gobierno;

d) El establecimiento de bases y principios para la efectiva coordinación de las autoridades de los órdenes de gobierno en materia de fiscalización y control de los recursos públicos;

e) La elaboración de un informe anual que contenga los avances y resultados del ejercicio de sus funciones y de la aplicación de políticas y programas en la materia.

Derivado de este informe, podrá emitir recomendaciones no vinculantes a las autoridades, con el objeto de que adopten medidas dirigidas al fortalecimiento institucional para la prevención de faltas administrativas y hechos de corrupción, así como al mejoramiento de su desempeño y del control interno. Las autoridades destinatarias de las recomendaciones informarán al Comité sobre la atención que brinden a las mismas.

Las entidades federativas establecerán sistemas locales anticorrupción con el objeto de coordinar a las autoridades locales competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción.

Asimismo como parte de estas adecuaciones el artículo 109 fracción III constitucional en lo que aquí interesa, quedo de la siguiente manera;

Los entes públicos federales tendrán órganos internos de control con las facultades que determine la ley para prevenir, corregir e investigar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas; para sancionar aquéllas distintas a las que son competencia del Tribunal Federal de Justicia Administrativa; revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos federales y participaciones federales; así como presentar las denuncias por hechos u omisiones que pudieran ser constitutivos de delito ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción a que se refiere esta Constitución.

Los entes públicos estatales y municipales, así como del Distrito Federal y sus demarcaciones territoriales, contarán con órganos internos de control, que tendrán, en su ámbito de competencia local, las atribuciones a que se refiere el párrafo anterior, y... (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf) ⁵

Posteriormente, en el año 2016 como lo retoma (ESPARZA, 2017), en su obra **Derecho Disciplinario Mexicano, Nuevo Sistema Nacional Anticorrupción**, en consecuencia de la reforma al artículo 113 arriba en cita, se publicaron los siguientes decretos complementarios;

Finalmente, México comienza a cumplir por lo menos normativamente, con las expectativas internacionales y el 18 de julio de 2016 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación los 7 Decretos Siguietes:

- a. Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. Entró en vigor al día siguiente.*
- b. Ley General de Responsabilidades Administrativas. Entró en vigor al año siguiente de su publicación.*
- c. Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa. Entró en vigor al día siguiente.*

⁵ Véase el sitio web (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf)

- d. *Decreto que reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Entró en vigor al día siguiente.*
- e. *Decreto que reforma el Código Penal Federal en Materia de Combate a la Corrupción. Entra en vigor a partir del nombramiento que el Senado de la Republica realice del Titular de la Fiscalía Especializada en materia de delitos relacionados con hechos de corrupción.*
- f. *Decreto que reforma y adiciona disposiciones de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica. Entra en vigor a partir del nombramiento que el Senado de la Republica realice del Titular de la Fiscalía Especializada en materia de delitos relacionados con hechos de corrupción.*
- g. *Decreto que expide la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación y se reforman el artículo 49 de la Ley de Coordinación Fiscal y el artículo 70 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental. Entró en vigor al día siguiente. (ESPARZA, 2017, págs. 1, 2) ⁶*

Esta misma inercia de reformas, creaciones, y adecuaciones se replicó en todas las entidades federativas un año posterior a la entrada en vigor de los decretos enunciados. No obstante que para los Municipios el papel fue en teoría muy poco considerado, conforme las leyes secundarias del sistema fueron tomando ritmo de aplicación quedaron al descubierto, entre otras cosas, la relevancia y trascendencia de un componente de este nivel de gobierno, el órgano interno de control.

A partir de este momento, comienzan a surgir diversas interrogantes respecto a al nuevo rol que deberán jugar los órganos internos de control en la nueva estrategia anticorrupción. Ahora su función se vuelve más activa y protagonista, lo que en conjunto con algunos otros factores, obliga a iniciar este proceso de adaptación y evolución rediseñando su filosofía institucional, considerando las obligaciones que le recaen por la entrada en vigor del andamiaje legal que emana de los Sistemas Nacional y Local Anticorrupción, y además, añadiendo y resaltando elementos como la integridad y la ética pública.

⁶ Esparza, Alberto (2017), *Derecho Disciplinario Mexicano. Nuevo Sistema Nacional Anticorrupción*; México: Porrúa

Es necesario que el personal que integra los OIC sean sensibles y generen un sentido de pertenencia de los valores y principios que habrán fomentarse y proteger. Existe una necesidad enorme de cargar de valores, cada acción, comportamiento y conducta que despliega un servidor público, esto debe entenderlo primeramente todas las personas que conforman las Contralorías para que posteriormente esta misma filosofía sea replicada en todo el Gobierno Municipal.

2.- REDEFINICIÓN DE LA VISIÓN INSTITUCIONAL DE LA CONTRALORÍA CIUDADANA DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE ZAPOPAN.

En el cuadro que a continuación se plasma, podrá observarse que la filosofía institucional de la Contraloría Ciudadana, se encuentra desfasada de la nueva realidad. Existen en diversos instrumentos y aspectos de suma relevancia que deben ser considerados desde la génesis de este tipo de instancias, a saber de manera enunciativa mas no limitativa, anteriormente, hasta antes, de este nuevo paradigma que da inicio en mayo de 2015, los OIC, por lo menos en el Municipio de Zapopan, Jalisco, no poseía facultades disciplinarias, su labor se limitaba al seguimiento de quejas, que, de resultar alguna anomalía tenía que ser turnada a la Sindicatura Municipal para que esta a su vez, radicara la investigación correspondiente y determinara la posible responsabilidad administrativa del servidor público. Aunado a lo anterior, la responsabilidad del seguimiento a la evolución patrimonial de las personas servidoras públicas recaía en el Poder Legislativo del Estado de Jalisco, ahora, los OIC, son responsables de tan compleja y trascendente labor. A estos aspectos además se suma, una reestructuración orgánica obligada, ya que en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las labores de investigación, substanciación y resolución de procedimientos disciplinarios, son ahora entera competencia de los órganos internos de control, dicha disposición además es clara en señalar que debe existir total independencia entre las áreas que investigan y las que substancian y resuelven. (**Artículo 115.** *La autoridad a quien se encomiende la substanciación y, en su caso, resolución del procedimiento de*

responsabilidad administrativa, deberá ser distinto de aquél o aquellos encargados de la investigación. Para tal efecto, las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior, las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las empresas productivas del Estado, contarán con la estructura orgánica necesaria para realizar las funciones correspondientes a las autoridades investigadoras y substanciadoras, y garantizarán la independencia entre ambas en el ejercicio de sus funciones.) (Union, 2016) ⁷.

Por último, el OIC es quien asume el liderazgo para establecer las normas éticas, de integridad y conductuales deseadas en el Administración Municipal, esto mediante la emisión del Código de Ética. (**Artículo 16.** *Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño. El código de ética a que se refiere el párrafo anterior, deberá hacerse del conocimiento de los Servidores Públicos de la dependencia o entidad de que se trate, así como darle la máxima publicidad.*)

FILOSOFIA ACTUAL		FUNDAMENTOS PARA LA NUEVA PERSPECTIVA.
Misión	<i>Somos el órgano de control que garantiza, con apego a la normatividad el buen manejo de la cuenta pública municipal, cuidando que esta gestión facilite la transparencia y la rendición de cuentas.</i>	Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (109 fracción III)

⁷ Congreso de la Union, Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016

Visión	<i>Ser en el ente municipal que a través del actuar profesional generemos la confianza pública mediante la prevención, la transparencia y la correcta rendición de cuentas.</i>	Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción (2, 3 fracción VII y 43) Ley General de Responsabilidades Administrativas (3 fracción XXI, 6, 10, 15, 16, 18, 20 y 21)
Objetivo	<i>Medir y supervisar que la gestión de las entidades municipales se apeguen a las disposiciones normativas aplicables, así como a los presupuestos autorizados, cuidando que esta gestión facilite la transparencia y la rendición de cuentas.</i>	Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (59) ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. (DOF- 12-10-2018)
Valores	<i>Liderazgo, transparencia, honestidad, responsabilidad, inclusión, respeto, compromiso, trabajo en equipo y comunicación.</i>	Política Nacional Anticorrupción.
Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco	<i>La Contraloría Ciudadana es la dependencia interna de control, encargada de medir y supervisar que la gestión de las dependencias municipales se apegue a las disposiciones normativas aplicables, así como a los presupuestos autorizados; cuidando que esta gestión facilite la transparencia y la rendición de cuentas</i>	Constitución Política del Estado de Jalisco. (106 fracción IV). Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco. (2 y 3 fracción VII) Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco. (1 punto 1 fracción IV, 50, 51 y 52).
Reglamento Interno de la Contraloría Ciudadana y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco	<i>La Contraloría Ciudadana fungirá como órgano interno de control de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco, y será la encargada de prevenir, corregir e investigar, substanciar y resolver los procedimientos administrativos derivados de</i>	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios. (4 fracción XII). Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza de Jalisco. (2018-2024).

	<p><i>faltas administrativas no graves en que incurran los servidores públicos del Municipio de Zapopan; de conformidad con lo que establezcan las leyes generales y locales de la materia; así como para medir, supervisar y revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos y que la gestión de las dependencias auditables se apegue a las disposiciones normativas aplicables, así como a los presupuestos autorizados, y de remitir los procedimientos sobre faltas administrativas graves al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Jalisco, para su resolución</i></p>	<p>Políticas Institucionales de Integridad. (Contraloría del Estado, Asej, Coparmex)</p> <p>Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2018-2021.</p> <p>Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco.</p> <p>Reglamento Interno de la Contraloría Ciudadana y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco.</p> <p>Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Municipal de Zapopan, Jalisco.</p>
--	--	---

Considerando el cumulo de nuevas responsabilidades que nacen para los órganos internos de control, además de aquellas, que ya existiendo demandan una reingeniería en sus objetivos, se proponen que la filosofía institucional de la Contraloría Ciudadana pudiese quedar como sigue:

Misión:

Fungir como el Órgano Interno de Control de la Administración Pública Municipal, y contribuir en la prevención, control y sanción de actos de corrupción en el servicio público, vigilando el óptimo ejercicio de los recursos públicos, incentivando la participación ciudadana, la transparencia, la rendición de cuentas y sujetando nuestro hacer y quehacer a los más altos estándares de ética e integridad.

Visión:

Ser un Órgano Interno de Control protagonista en el eficaz combate a la corrupción, trascender con base a las mejores prácticas en la adopción de la cultura de la prevención e integridad pública, investigación y sanción de faltas administrativas y hechos de corrupción, ocupados de fomentar la rendición de cuentas y ser reconocidos por la calidad e impacto de sus resultados, fortaleciendo así la credibilidad institucional e incentivando el mérito, la capacidad y el profesionalismo de las personas servidoras públicas del Gobierno Municipal de Zapopan.

Valores:

Interés Público, Integridad, Respeto, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no Discriminación, Equidad, Entorno Cultural y Ecológico, Cooperación, Liderazgo, Honestidad, Responsabilidad, Firmeza, Compromiso, Congruencia, Imparcialidad Coordinación, Profesionalismo y Solidaridad.

Establecer el catálogo de valores bajo los cuales cimienta sus funciones y atribuciones la Contraloría Ciudadana, y mediante los cuales busca que su personal se identifique, no es una situación menor. Así lo comparte Oscar Diego Bautista en su obra “Ética Pública y Buen Gobierno” Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público, al señalar al respecto lo siguiente;

4. Los valores en la Nueva Gestión Pública

Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía. Son los centinelas de la política y de la gestión pública. Un gobierno que basa su relación con los ciudadanos en la falsedad construye una relación frágil y endeble. Una relación construida sobre la verdad es una relación fuerte. Los valores dan sentido y orientación hacia lo que es

conveniente en un momento preciso. En una organización, adquieren una gran importancia pues son pilar en cualquier esfuerzo por transformar el estilo de gestión en la administración pública. Los valores éticos acompañan en cada actuación laboral y permiten orientar, no dictar o imponer, el comportamiento.

Un verdadero cambio cultural en las organizaciones públicas no se reduce a la simple modificación de normas y leyes, ignorando la transmisión y asimilación de valores. La implementación de valores es lenta, no se manifiesta en forma inmediata, requiere de tiempo. Tampoco es homogénea, es decir, no es uniforme en todas las personas. Los valores establecidos en documentos de alcance público proveen la base para un ambiente donde los ciudadanos conocen la misión y la visión de organizaciones públicas. Para lograr la eficiencia en las instituciones y en las personas que trabajan dentro de ellas, los servidores públicos, se requiere integrar los valores e intereses personales con los valores institucionales. De esta manera, individuos y organizaciones pueden caminar juntos hacia objetivos comunes. (Oscar, 2009, págs. 68,69) ⁸

Objetivo General:

Permear a la administración municipal de la cultura de la integridad pública en su hacer y quehacer, mediante el fortalecimiento de estrategias preventivas, de vigilancia, investigación y sanción de malas prácticas y hechos de corrupción, fomentando en todo momento la rendición de cuentas, la transparencia y la participación ciudadana, así como el correcto y eficiente ejercicio de recursos públicos.

Objetivos específicos:

⁸ Bautista, Oscar (2009) *Ética Pública y Buen Gobierno” Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público*, Toluca; IAPEM.

- Fortalecer la estructura orgánica y funcional de nuestra institución.
- Impulsar y fomentar las buenas prácticas gubernamentales desde el interior y replicarlas hacia el exterior.
 - Que los perfiles de los puestos sean ocupados con base a criterios de mérito, profesionalización y preparación.
 - Hacer uso de las tecnologías e innovación para un eficiente y sencillo ejercicio de denuncias, incentivando su presentación.
 - Incentivar el comportamiento ético e íntegro de las personas servidoras públicas.
 - Detectar, prevenir y sancionar de manera efectiva las faltas administrativas y los hechos de corrupción de las personas servidoras públicas
 - Facilitar los canales de coordinación con las instancias estatales y federales para el efectivo y frontal combate a la corrupción.
 - Propiciar la colaboración institucional en temas de fiscalización, transparencia, gobierno abierto, investigación de actos de corrupción y desarrollo humano íntegro.
 - Consolidar como eje fundamental del ejercicio de la función pública municipal, el comportamiento ético e íntegro de las personas servidoras públicas.

2.1.- DE LA ÉTICA E INTEGRIDAD COMO ELEMENTOS DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA CONTRALORÍA CIUDADANA.

Señala Graciela Buenrostro Peña; *Quizás más importante que la regulación sean las acciones que se tomen para, verdaderamente, alcanzar el propósito de imbuir un espíritu de servicio en todo aquél que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el servicio público, y que en su ánimo prevalezca la dignidad de trabajar para el gobierno, dejando atrás aquellas ideas de durante tantos años se han expresado de que “ vivir fuera del presupuesto es vivir en el error”, o aquella de que “ Si el gobierno hace como que me paga, yo hago como que trabajo”; o el enfoque extremo de que “los puestos públicos son para enriquecerse”, porque, como reiteradamente se ha dicho el cambio de mentalidad va a requerir*

*mucho esfuerzo, tiempo, acciones y voluntad, sobre todo para educar con el ejemplo, ya que mientras se sigan viendo conductas que no coinciden con aquellos propósitos de la moral social y la justa medianía, todo seguirá siendo sólo demagogia.*⁹

Es momento de considerar al ejercicio de la función pública como un privilegio, pero un privilegio por la carga de valores y responsabilidades que significa servir a los demás, es necesario dignificar lo público, que quien aspire a ocupar un cargo en cualquier instancia gubernamental entienda que posee una oportunidad inmejorable para cambiar el paradigma tan oscuro y poco prometedor que ronda entorno a los gobiernos, máxime cuando hablamos de dependencias encargadas de combatir las malas prácticas de las personas servidoras públicas. Es justo en la necesidad de evolucionar que estamos comenzando por agregar a la funcionalidad del OIC conceptos como la ética y la integridad.

2.1.1.- PERCEPCIONES INTERNACIONALES.-

El Consejo de la OCDE en 2017 adoptó una nueva recomendación que llevo por título “Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública” en este documento se reconoce al fenómeno de la corrupción como corrosivo y causante de diversas problemáticas graves de carácter social, político y económico. Asimismo establece y define una estrategia que permita aplicar y fomentar la cultura de la integridad basado en 3 ejes principales. Un sistema de integridad coherente y completo, una cultura de integridad pública y una rendición de cuentas eficaz. Dicho instrumento define a la integridad pública como;

La integridad pública se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar

⁹ (Peña, Graciela, op. Cit. 64

prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público. (OCDE, 2017, pág. 4) ¹⁰

2.1.2.-PERCEPCIONES NACIONALES.

“La corrupción es un hombre de Estado no es teoría sino un hecho que lastima al ser humano” estas palabras fueron dichas por Sócrates, y que razón tenía. La sociedad actual exige quizás, como nunca antes, su derecho a un buen gobierno, y uno de los pilares para ello, es el comportamiento basado en cargas altamente integras y éticas de toda la clase burocrática. La Política Nacional Anticorrupción aprobada el pasado 20 de enero del año en curso, reconoce una correlación interesante entre la actuación integra de las personas servidoras públicas y la disminución en las posibilidades de que estos, sean sujetos activos de actos de corrupción. Al respecto refiere:

Profesionalización e integridad en el servicio público Un tema que impacta directamente en el control efectivo de la corrupción es el de la profesionalización del servicio público. El argumento que subyace a la relevancia de este tema en el marco de la PNA es bastante directo: en la medida que los servidores públicos actúen bajo estándares de profesionalismo e integridad, las posibilidades de que ellos se conviertan en sujetos activos de hechos de corrupción disminuyen. De igual manera, conforme el mérito se convierte en un valor apreciado al interior de las administraciones públicas, se incrementan las posibilidades de que las decisiones que se tomen respondan a criterios de imparcialidad y universalidad. (Anticorrupción, 2020, pág. 87) ¹¹

2.1.3.- PERCEPCIONES ESTATALES.-

¹⁰ OCDE, Recomendación de la OCDE sobre la Integridad Pública, 2017
<http://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>

¹¹ Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción (2020), Política Nacional Anticorrupción, México.

En 2019 el Gobierno del Estado de Jalisco, mediante la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana y la Secretaría General de Gobierno emitieron el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo de Jalisco 2018-2024 visión 2030, en donde entre otras cosas, se advierte un eje que se denomina “Gobierno Efectivo e Integridad Pública” el cual establece como parte primordial de la visión del actual gobierno, el elemento de la integridad. A saber;

Finalmente, la integridad pública (IP) ha sido empleada como una estrategia a nivel internacional contra la corrupción. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ésta puede entenderse como la alineación consistente con, y el cumplimiento de los valores, normas y principios éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados.

Propósito de gobernanza. Incrementar las capacidades de la gestión pública estatal para alcanzar con eficiencia, integridad y transparencia los resultados establecidos en el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo incorporando procesos de participación ciudadana, profesionalización del servicio civil, innovación, control interno, monitoreo y evaluación. (Gobierno, 2019, pág. 196) ¹²

2.1.4.- DE LA RECOMENDACIÓN EMITIDA POR EL COMITÉ COORDINADOR DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DEL ESTADO DE JALISCO.

Con fecha 5 de junio del 2018 el Comité Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Jalisco emitió la “Recomendación a los Poderes Públicos, sus Dependencias y Entidades; a los Órganos Constitucionales Autónomos; a los Municipios y demás Entes Públicos Estatales y Municipales de Jalisco, para el Fortalecimiento Institucional

¹² Gobierno de Jalisco (2012); Gobierno, Planeación y Participación Ciudadana, Documento disponible en <https://plan.jalisco.gob.mx/>

de los Órganos Internos de Control” documento que entre otras aspectos relevantes reconoce que a partir de las diversas reformas constitucionales de mayo del 2015 referentes a la creación del Sistema Nacional Anticorrupción, y su posterior adaptación para el Estado de Jalisco mediante sus leyes reglamentarias, posiciono a los Órganos Internos de Control como las unidades encargadas de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, además de configurarse como las autoridades competentes para ejercitar las facultades en materia de responsabilidades administrativas.

Aunado a lo anterior también enfatiza en la fuerza institucional y orgánica con la que debe contar el OIC para su correcto funcionamiento y para que además abone al éxito de las políticas que se impulsen con motivo de la creación del Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Jalisco. Bajo esta lógica podemos encontrar de nueva cuenta como la integración de perfiles idóneos vuelve a ser una constante, ya que en la página 5 y 6 de la ya citada recomendación se lee;

En atención a los diferentes procesos que cada área o función tendría, los perfiles profesionales también deben distinguirse. Es de especial atención que el Titular del OIC es el responsable de procedimientos jurídicos y su seguimiento ante el Tribunal de Justicia Administrativa, la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción y, en su caso, los juzgados y tribunales competentes para las impugnaciones de las resoluciones.

Resulta claro, que un elemento importante para transitar a la cultura de la ética pública y la integridad en la toma de decisiones resulta ser que los perfiles que ocupen un cargo en puestos claves para materializar las estrategias anticorrupción, cuenten la profesionalización, capacidad y merito que una responsabilidad como esa demanda. A saber, a manera enunciativa y de sugerencia la recomendación precisa, que el titular del OIC debe como mínimo cumplir con los siguientes criterios;

1. Escolaridad.

- *Licenciatura concluida, con cedula profesional expedida.*
- *Formación profesional; Abogado, Contador Público, Administrador Público y carrera afines.*
- *Formación técnica adicional deseable: Control interno, auditoría gubernamental, derecho disciplinario, rendición de cuentas y combate a la corrupción.*

2. Experiencia requerida

- *Dos años de experiencia profesional, de los cuales al menos uno haya ocupado un puesto directivo en áreas de control interno, auditoría gubernamental, fiscalización superior, responsabilidades de los servidores públicos, rendición de cuentas y transparencia.*

3. Competencias de gestión.

- *Análisis y resolución de problemas*
- *Liderazgo*
- *Visión sistemática*
- *Enfoque a resultados*
- *Trabajo en equipo*
- *Toma de decisiones*
- *Capacidad negociadora*
- *Delegación de autoridad*
- *Comunicación.*

[...]

Es de resaltar lo anterior, porque el mensaje es claro, la estructura y funcionamiento organizacional de los OIC es un factor fundamental, pero igual o más importante resulta integrar esas estructuras con perfiles idóneos no solo en lo técnico si no

también con cualidades comportamiento, valores y principios excepcionales. (Jalisco, 2018)

13

2.1.5.-PERCEPCIONES MUNICIPALES.

Por su parte el Gobierno Municipal de Zapopan en su Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2018-2021 publicado en la Gaceta Municipal con fecha 19 de junio de 2019, estableció 5 ejes trascendentales para atender las necesidades actuales y futuras de sus habitantes. Dentro de dicha visión, se encuentra el eje 5 denominado “Gobierno Innovador y de Resultados” el cual, tiene como principal objetivo;

Optimizar el uso de los recursos públicos y el capital humano disponible mediante mecanismos de innovación gubernamental, gestión pública para resultados, capacitación y eficaz desempeño de la hacienda pública, que simplifiquen y sistematicen servicios, programas y procesos dentro del marco legal aplicable.

Dentro de esta perspectiva de gobernanza, aunque de manera muy poco profunda, se advierte el elemento de la integridad como factor inherente a la eficiencia de lograr un buen gobierno. Al respecto refiere;

Entre los principios de buen gobierno destacan: promover la participación ciudadana, generar las condiciones de igualdad e inclusión social, atender las causas para erradicar la pobreza; ejecutar acciones con base en códigos de conducta y ética de valores, garantizar la honestidad de los servidores públicos y fortalecer los mecanismos de anticorrupción. (Gobierno de Zapopan, 2019) ¹⁴

¹³ Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción (2018) *Recomendación a los Poderes Públicos, sus Dependencias y Entidades; a los Organos Constitucionales Autonomos; a los Municipios, y demás Enetes Públicos Estatales y Municipales de Jalisco, para el Fortalecimiento Institucional de los Órganos Internos de Control, Jalisco.*

¹⁴ Gobierno de Zapopan (2019) ,*Gaceta Municipal Vol. XXVI No. 62 Segunda Época*

Adicionalmente a lo anterior existe para el Municipio de Zapopan, un instrumento de reciente creación el cual es el referente de la cultura de la integridad y la ética, para las personas servidoras públicas del Municipio de Zapopan. Documento al cual habrá que consolidar y lograr se convierta en una verdadera herramienta para incentivar, fomentar y difundir los principios, valores y reglas de integridad que deben cumplir todos las personas servidoras públicas de este Gobierno. Dicho instrumento es el “Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Municipal de Zapopan, Jalisco” cuya vigencia corre a partir del pasado 10 de septiembre del año en curso. Este Código es referente, ya que además de recoger y alinear su contenido a las disposiciones emitidas por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, en el **ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas**, publicado con fecha 12 de octubre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación, está realizado atendiendo a las necesidades y características propias del Municipio de Zapopan. Dentro de su elaboración se prevé la creación del “Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Municipio de Zapopan, Jalisco” instancia que considera además, una formula en su creación, la combinación entre personas servidoras públicas y ciudadanos, ya que el mismo se conforma no solo de autoridades sino que también tienen un espacio para las instancias de la sociedad civil que de manera activa inciden o pueden incidir en el fomento, difusión y consolidación de la cultura de la integridad en el Municipio de Zapopan. Dicho comité se integra en términos del artículo 42 del Código en comento, de la siguiente manera;

Artículo 42. El Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Municipio de Zapopan, Jalisco, se integra de la siguiente forma:

I. Presidente; que deberá ser la persona titular del Gobierno Municipal de Zapopan, Jalisco, o en su caso, a quien le delegue dicha atribución, con derecho a voz y voto.

II. Cuatro Vocales, quienes tendrán derecho a voz y voto:

- *Una persona integrante del Comité de Participación Social del Sistema Municipal Anti corrupción;*
- *La persona titular de la Jefatura de Gabinete, o en su caso, a quien le delegue dicha atribución, con derecho a voz y voto;*
- *La persona titular de la Sindicatura Municipal, o en su caso, a quien le delegue dicha atribución, con derecho a voz y voto;*
- *La persona titular de la Dirección de Transparencia y Buenas Practicas;*
- *Una persona integrante del Consejo Municipal de Participación Ciudadana;*

III. La Secretaría Ejecutiva, con derecho a voz, quién será el titular de la Contraloría Ciudadana.

IV. Personas Invitadas, de ser el caso, quienes solo tendrán derecho a voz. (Zapopan, 2020)

15

Este Comité en coordinación con la Contraloría Ciudadana habrán de generar una inercia colaborativa para que la cultura de la integridad y la preservación de los deberes principios y valores que tutela el Código, se conviertan en una práctica ordinaria de las personas servidoras públicas que se encuentran ya en activo, y sensibilizar a los que se incorporen de la gran valía moral que representa ingresar al Gobierno Municipal de Zapopan.

Adicionalmente cabe resaltar, que el Código además, es claro en establecer los valores, principios, deberes y reglas de integridad a las cuales habrán de sujetar su actuar todas las personas que presten sus servicios al Gobierno Municipal de Zapopan. Con todo lo anterior resulta evidente, que existe una inercia generalizada que pone en evidencia que las políticas encaminadas a la dignificación de la función pública, control y combate a la corrupción, deben ir más allá de la creación de cuerpos normativos que definan el que hacer,

¹⁵ Gobierno de Zapopan (2020), *Gaceta Municipal Vol. XXVII No. 83 Segunda Época.*

es necesario acompañar a esto, acciones y voluntades contundentes, claras y eficaces que doten de credibilidad a los Gobiernos en esta compleja tarea.

El inicio de estas acciones es fortalecer en todas sus dimensiones anticorrupción a los Órganos Internos de Control, para poder comenzar a exigirle asuma su tan ansiado rol protagonista en las labores de coordinación y ejecución de políticas preventivas, correctivas, de vigilancia y control interno.

En conjunto todas las percepciones, permiten concluir dos cosas; la primera de ellas consiste en la necesidad de direccionar con una carga altamente basada en valores el ejercicio de la función pública, para que aquellos que pretendan ocupar un cargo público, entienda que corresponder a la confianza depositada por la ciudadanía, no es una labor para cualquiera, y que aquel que no esté dispuesto a constreñir su hacer y quehacer a los más altos estándares de ética e integridad, no podrá pertenecer al Gobierno Municipal de Zapopan. Esto nos lleva a pensar invariablemente en que los puestos que son ocupados en las diversas Direcciones y Unidades del Órgano Interno de Control no pueden obedecer a intereses ajenos a los que persigue normativamente cada una de ellas, y que además posean un perfil técnico y profesionalizado, en donde para su llegada, asenso y permanencia sean preponderados elementos como la capacidad y el mérito.

La segunda de ellas, es que la Contraloría Ciudadana debe ser sensible y comenzar un proceso de actualización de sus colaboradores, con perspectiva anticorrupción y de integridad. Si bien, es cierto la normativa que regula sus atribuciones a nivel Municipal responde ya, en gran medida a lo que demandan las Leyes Generales emanadas del Sistema Nacional y Estatal Anticorrupción, no es menos cierto es que, una reingeniería orgánica que defina con claridad, que áreas, unidades y/o dependencias se encargaran de atender cada función que le corresponda al OIC, en mucho abonara a eficientar sus actividades y la calidad de sus resultados.

La perspectiva ética, integra y de anticorrupción debe comenzar a permearse al interior del Órgano Interno de Control, entender que el paradigma de una Dependencia encargada del control interno, simple y llanamente ha quedado en el pasado. Hoy, la coyuntura legal, política, y social demanda mucho más que eso.

3. SELECCIÓN DE LOS PERFILES DIRECTIVOS QUE INTEGRAN EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL MUNICIPIO DE ZAPOPAN.

Teniendo en cuenta que el Órgano Interno de Control del Gobierno Municipal de Zapopan, al igual que todos los existentes en la república mexicana tiene un gran reto enfrente respecto a ubicarse como los encargados de fomentar, crear y ejecutar las acciones tendientes a la prevención, sanción, vigilancia y sanción de los actos y hechos de corrupción, es por ello, que los perfiles existentes, y más aun los que aspiren a ingresar a estos, deberán satisfacer aquellos requisitos que permitan acreditar que se cuenta con la profesionalización, capacidad técnica y mérito para desarrollar las funciones a las que aspiran.

Actualmente un mecanismo de selección, que cumple con lo expuesto en el párrafo anterior, se encuentra ya contemplado en los artículos

Reglamento Interno de la Contraloría Ciudadana y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco, pero únicamente para ocupar el cargo de Contralor. Bajo esa misma lógica considero que un paso importante, para fortalecer al OIC, sobre todo tomando en cuenta que parte de la perspectiva anticorrupción y de integridad que aquí se persigue afianzar, es alcanzar la ocupación de espacios con base a criterios técnicos y de mérito, para que se concientice que para las tareas y responsabilidades tan complejas que demandan las instancias integradoras de los OIC, se necesitan de igual forma personas con un perfil que responda a la altura de los retos de combate a las malas prácticas. De nada sirve, elegir al titular del OIC bajo mecanismos en donde se incluye la participación ciudadana y la

transparencia, así como los aspectos arriba citados, si los operadores al interior, no cuentan con las aptitudes y habilidades que el puesto demanda.

Es por lo anterior que se considera importante y necesario establecer un mecanismo de selección para la ocupación de las Direcciones que integran la Contraloría Ciudadana. Mecanismo que considere el mérito, la capacidad y la profesionalización de las personas aspirantes. Es claro también que el ánimo de fortalecer las habilidades institucionales del Órgano Interno de Control, mediante perfiles idóneos de sus Direcciones no tiene por qué convertirse en una obstrucción burocrática que entorpezca su designación. Para tal efecto, se puede echar mano del ya conformado Sistema Municipal Anticorrupción.

La parte de gestión del recurso humano es inherente al factor íntegro y ético de una persona, máxime de una que pretende desempeñar un papel fundamental en un OIC. Al respecto Oscar Diego Bautista en su obra “Ética Pública y Buen Gobierno” Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público, refiere;

Aunque no es de su exclusividad, en el área de Gestión de Recursos Humanos, en la que se recluta, selecciona, induce, forma, actualiza y capacita al personal, la ética encuentra un campo de actuación extenso. La Nueva Gestión Pública pone énfasis en mejorar esta área dando al gerente operativo más responsabilidades en el ámbito del personal. (Oscar, 2009, pág. 64) ¹⁶

Luego continúa señalando;

La importancia concedida a los recomendados, a las gratificaciones y obsequios, al intercambio de servicios y toda otra práctica similar resulta, no sólo éticamente condenable, sino que constituye también una práctica de alto riesgo. El gestor de recursos humanos debe recordar que una contratación realizada mediante soborno,

¹⁶ Bautista (2009), op. Cit.

nepotismo, etcétera introduce en la organización a una persona que no es la idónea, y que además puede mostrarse reacia a las políticas de personal. (Oscar, 2009, págs. 64, 65) ¹⁷

Adicionalmente a lo anterior en la ya multireferida Política Nacional Anticorrupción, se establece que un tema que impacta directamente en el control efectivo de la corrupción es de la profesionalización del servicio público. Menciona además que en la medida que las personas servidoras públicas actúen bajo estándares de profesionalismo e integridad, las posibilidades de que ellos se conviertan en sujetos activos de hechos de corrupción se reduce, pero además resalta que conforme el mérito se convierte en un valor apreciado al interior de las administraciones públicas, se incrementan las posibilidades de que las decisiones que se tomen respondan a criterios de imparcialidad y universalidad. ¹⁸

3.1.- DE LAS DIRECCIONES QUE INTEGRAN EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL



¹⁷ ÍDEM

¹⁸ Sesna, op. Cit, 87

La estructura orgánica de la Contraloría Ciudadana encuentra sustento en lo previsto en el artículo 36 del Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco, así como su similar 14 del Reglamento Interno de la Contraloría Ciudadana y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco. Numerales de cuenta que señalan:

Artículo 36. *Para el desempeño de sus atribuciones la Contraloría Ciudadana cuenta con las siguientes áreas a su cargo a las cuales debe coordinar, supervisar y evaluar:*

I. Dirección de Auditoría;

II. Dirección de Investigación;

III. Dirección de Sustanciación y Resolución;

Fracción III derogada GMZ 08-03-2019

IV. Unidad de Enlace Administrativo-Jurídico.

Artículo 14. *Para el ejercicio de sus facultades y atribuciones la Contraloría Ciudadana estará integrada, por la siguiente estructura organizacional:*

I. Dirección de Auditoría;

II. Dirección de Investigación;

III. Dirección de Sustanciación y Resolución;

IV. Unidad de Enlace Administrativo-Jurídico. (Pleno del Ayuntamiento de Zapopan) ¹⁹

¹⁹ Pleno del Ayuntamiento de Zapopan, Leyes y Reglamentos de Aplicación Municipal, <https://www.zapopan.gob.mx/leyes-y-reglamentos/reglamentos-de-aplicacion-municipal/>

DIRECCIÓN	PRINCIPAL FUNCIÓN Y/O ATRIBUCIÓN EN RELACIÓN A LA PERSPECTIVA ANTICORRUPCIÓN.
<p>Dirección de Auditoría</p> <p>Artículo 18 del Reglamento Interno de la Contraloría y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilancia mediante auditorías de aspectos como; cumplimiento de normativa, control interno, debido ejercicio del gasto, recursos materiales, económicos y financieros. • Recomendaciones preventivas y correctivas. • Supervisión de los procedimientos de compras gubernamentales.
<p>Dirección de Investigación.</p> <p>Artículo 19 del Reglamento Interno de la Contraloría y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Radicación de Investigaciones por faltas administrativas y/o hechos de corrupción. • Crear las condiciones para incentivar la presentación de denuncias mediante mecanismos sencillos y ágiles. • Vigilar la evolución patrimonial de las personas servidoras públicas. • Ordenar actos de investigación administrativa, calificar las posibles faltas administrativas y emitir informes de presunta responsabilidad administrativa.
<p>Dirección de Substanciación y Resolución.</p> <p>Artículo 19 bis del Reglamento Interno de la Contraloría y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desahogar el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa por faltas no graves. • Conocer de los recursos precisados en la Ley General de Responsabilidades Administrativas. • Admisión y desahogo de pruebas. • Emisión de resoluciones disciplinarias.

De lo anterior podrá evidenciarse que las funciones de las tres direcciones integrantes del OIC, permiten dejar de manifiesto la importancia de contar con Directivos

capaces, competentes y profesionalizados en materia de combate a la corrupción. Mientras se logra crear un sistema profesional de carrera sólido, es necesario comenzar con procedimientos de designaciones que garanticen que los puestos clave en las estrategias de prevención, control y combate a la corrupción, como lo son los que integran el OIC, se otorguen con bajo lineamientos claros y legítimos, que en la medida de que el marco legal así lo permita, garanticen que las personas que aspiren a ocupar un cargo directivo en el OIC de Gobierno de Zapopan, se distingan por sus cualidades profesionales, éticas y técnicas.

Lo que se busca es involucrar al Sistema Municipal Anticorrupción del Municipio de Zapopan, Jalisco, mediante el Comité de Participación Social, para que con base a criterios técnicos, de profesionalización y merito, formulen una evaluación, en los mismos términos que se tiene regulado para el titular del OIC en el artículo 22 del Reglamento Interno de la Contraloría Ciudadana y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco.

Dicha propuesta se compone de dos aspectos fundamentales, el primero de ellos consiste en que el Comité de Participación Social del Sistema Municipal Anticorrupción en coordinación con su homólogo estatal, o de manera interna, bajo sus respectivos ordenamientos acuerden participar elaborando una convocatoria y posteriormente una opinión técnica de los perfiles que aspiren a ocupar los cargos de Director de Auditoría, Director de Investigación y Director de Substanciación y Resolución del Órgano Interno de Control del Municipio de Zapopan, Jalisco. Como valor agregado tenemos que para lo anterior, en este momento, no se contemplaría la modificación o reformas a los reglamentos correspondientes, si no aprovechar las facultades y atribuciones que ya les asisten a estas instancias ciudadanas y con ello, no volver este proceso un obstáculo para un eficiente ejercicio de la administración pública.

Es importante aclarar también que con esta propuesta no se pretende en lo absoluto sustituir atribuciones que por ley están ya plenamente definidas e identificadas, esto en temas de la facultades de designación que le asisten al Presidente Municipal y en su

defecto al Pleno del Ayuntamiento de Zapopan. Aunque no se descarta que en la evolución del tema de designaciones y en un futuro esto llegue a ser así. Lo que si se pretende, es disminuir la brecha de discrecionalidad que existe para designación de las personas servidoras públicas, involucrando a la sociedad civil experta en la materia, máxime, como ya se ha venido repitiendo, de aquellos que tendrán un contacto directo e inmediato con las labores de prevención, control, persuasión, investigación, vigilancia y sanción de la corrupción.

Para lo anterior deberá tomarse como base el procedimiento lo establecido en el artículo 22 arriba en cita, referente a la designación del Titular del OIC. Sin embargo, todo el proceso para la convocatoria, requisitos de los aspirantes, recepción de expedientes, el examen correspondiente y la entrevista que se acuerde realizar, será auxiliado por la Contraloría Ciudadana, en apego a los requisitos que se hayan acordado establecer en la convocatoria. Remitiendo en cuanto a los términos de la duración de la convocatoria, puntajes a obtener, lugares de publicación, y término para la evaluación y remisión de expedientes al Presidente Municipal, a lo que prevé el procedimiento para la designación del Contralor.

Una vez realizadas las entrevistas, exámenes y revisión de su historia de vida, habrá de procederse a informar al Presidente Municipal para que este en apego a sus funciones ejecutivas designe a perfil más idóneo de entre los candidatos, a ocupar la Dirección de que se trate. Sera necesario prever que la evaluación técnica de los perfiles, tendrá que ser en función del cargo a competir, toda vez que las Direcciones que integran el OIC, poseen diferencias sustanciales en cuanto a funciones y atribuciones por lo que la idoneidad para ocupar su titularidad también demanda una evaluación que contemple dicha particularidad.

Entonces, mediante acuerdo que emita el Comité Coordinador del Sistema Municipal Anticorrupción del Municipio de Zapopan, Jalisco, a propuesta del Comité de

Participación Social, habrá de emitirse una convocatoria con base en los siguientes motivos y fundamentos;

*EL COMITÉ DE PARTICIPACIÓN SOCIAL DEL SISTEMA MUNICIPAL ANTICORRUPCIÓN EMITE LA PRESENTE CONVOCATORIA PÚBLICA PARA EL CARGO DE **(DIRECCIÓN DE LA QUE SE TRATE)** DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL MUNICIPIO DE ZAPOPAN, JALISCO, PARA EL PERÍODO **(PERÍODO DEL QUE SE TRATE)***

*Con fundamento en los artículos 1, 5, 12 fracción III, 17, 26 fracción VI apartado C y XV del Reglamento del Sistema Municipal Anticorrupción del Municipio de Zapopan, Jalisco, se convoca a participar a la ciudadanía en general, a los Colegios de profesionistas y a especialistas en las áreas de control interno, auditoría gubernamental, fiscalización superior, responsabilidades de los servidores públicos, rendición de cuentas o transparencia, mediante la presentación de sus perfiles y propuestas para ocupar el cargo de **(DIRECCIÓN DE LA QUE SE TRATE)** de la Contraloría Ciudadana del Municipio de Zapopan, Jalisco, de conformidad a las siguientes:*

BASES

PRIMERA. CARGO A CONCURSAR.

*1. El cargo a concurso es el de titular de la **(DIRECCIÓN DE LA QUE SE TRATE)** de la Contraloría Ciudadana del Municipio de Zapopan, Jalisco, por el período **(PERÍODO DEL QUE SE TRATE)**.*

2. La participación en el proceso garantiza al aspirante la consideración de su propuesta, en igualdad de condiciones con los demás participantes, bajo los procesos establecidos en esta convocatoria, basada en la calificación para ejercer el cargo; por lo tanto, la evaluación de los candidatos que se postulen se efectuará considerando la trayectoria profesional de los interesados, su preparación académica, la acreditación de cualificaciones para el cargo y la propuesta de plan de trabajo, de acuerdo con la evidencia y valoración de esos elementos.

3. De entre los candidatos mejor evaluados por el Comité de Participación Social del Sistema Municipal Anticorrupción, el Presidente Municipal designara a la candidata o candidato para ocupar el cargo de titular (**DIRECCIÓN DE QUE SE TRATE**) de la Contraloría Ciudadana, para ello, podrá solicitar al titular de la Contraloría Ciudadana, de estar este último ya designado, una opinión técnica y consideraciones, debidamente motivada en donde señale cuál de los perfiles, considera el más idóneo para que sea emitido el nombramiento correspondiente, conforme lo dispuesto por la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco. Durante todo este proceso el Comité de Participación Social del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco, podrá acompañar, asesorar y/o vigilar, al Comité Municipal con el ánimo de realizar un procedimiento impecable, transparente y eficaz.

SEGUNDA. REQUISITOS.

Para ser titular de la (**DIRECCIÓN DE QUE SE TRATE**) de la Contraloría Ciudadana se requiere cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 21 del Reglamento Interno de la Contraloría Ciudadana y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco, siendo los siguientes:

1. Ser ciudadano mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.

2. Manifiestar bajo protesta de decir verdad, ser persona de conocida solvencia moral y tener un modo honesto de vivir.

3. Tener cuando menos 30 treinta años cumplidos al día de su designación.

4. Contar con título profesional expedido por la autoridad o institución legalmente facultada para ello y registrado ante autoridad competente, preferentemente, como licenciado en Contaduría Pública, Auditoría, Finanzas, Economía, Abogado o carreras afines.

(DEPENDENDERA DE LA DIRECCIÓN DE QUE SE TRATE)

5. Contar con cédula profesional expedida por autoridad competente.

6. Tener al momento de su designación al menos 2 dos años de experiencia profesional acreditada en (**DEPENDENDERA DE LA DIRECCIÓN DE QUE SE TRATE**) las áreas de control interno, auditoría gubernamental, fiscalización superior, responsabilidades de los

servidores públicos, rendición de cuentas o transparencia, y al menos 1 un año de experiencia acreditada ocupando un cargo directivo en cualquier área.

7. No haber sido condenado por delito doloso que amerite pena corporal de más de un año de prisión, pero si se tratase de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro delito por hecho de corrupción considerado como grave por la legislación penal, lo inhabilitará para el cargo, cualquiera que haya sido la pena.

8. No ser ministro de alguna asociación religiosa, a menos de que se separe formal, material y definitivamente de su ministerio en la forma y con la anticipación que establezcan las leyes.

9. No tener parentesco de consanguinidad en línea recta y colateral hasta el cuarto grado ni de afinidad, al día de su designación, con algún servidor público de la administración municipal o paramunicipal de Zapopan, Jalisco, en activo o que hubiere ocupado un cargo en la administración previa a aquella en que se designe o que tenga el parentesco señalado con algún servidor público del órgano fiscalizador a nivel estatal o federal.

10. No haber desempeñado cargo de elección popular en los 3 tres años anteriores a su designación.

11. No ser miembro directivo o de representación de algún Instituto o partido político u Asociación Religiosa.

TERCERA. ACREDITACIÓN DE LOS REQUISITOS.

*Para acreditar los requisitos de elegibilidad que señala la base anterior, los aspirantes deberán entregar en la Contraloría Ciudadana de Zapopan, Jalisco, ubicada en el Segundo Piso del Centro Integral de Servicios de Zapopan (CISZ) Avenida Laureles no. 300, en la Colonia Tepeyac, de lunes a viernes de 9:00 a las 16:00 horas, de los días **(A DEFINIR)** inclusive, con un expediente que incluirá los siguientes documentos impresos y escaneados en una MEMORIA USB, en formato electrónico descargable (PDF):*

1. Acta de nacimiento certificada expedida por el Registro Civil, en original, y constancia de no antecedentes penales con un máximo de 3 tres meses de expedición, esto para acreditar los requisitos marcados con los números uno, tres y siete.

II. *Copia simple del título profesional y de la cédula profesional expedida por la autoridad competente, exhibiendo las originales para cotejo, para acreditar el requisito número cuatro y cinco.*

III. *Documentos con que demuestre tener experiencia acreditable en las áreas de control interno, auditoría gubernamental, fiscalización superior, responsabilidades de los servidores públicos, rendición de cuentas o transparencia, así como nombramientos de su cargo directivo en la entidad en que laboró, para acreditar el requisito número seis.*

IV. *Carta con firma autógrafa de declaración, bajo protesta de decir verdad, que no se encuentra en ninguno de los supuestos de impedimento señalados en los supuestos previamente descritos, en sus puntos siete al once.*

V. *Solicitud de evaluación, en la que manifieste interés de participar en el proceso y su aceptación de los términos, condiciones y procedimientos señalados en la presente convocatoria (escrito libre), para acreditar el requisito número dos.*

VI. *Copia de su identificación oficial vigente.*

VII. *Currículum vitae, de máximo dos cuartillas (letra arial 12) sin otro dato personal que no sea un número telefónico de contacto y correo electrónico, ambos ubicados en el margen superior derecho. Currículums en formatos diferentes NO serán aceptados. Copias de la evidencia documental del CV, serán adjuntadas en formato PDF de baja resolución, estrictamente un archivo por documento; identificando cada archivo con el nombre del documento que le corresponde. Los originales de dicha evidencia curricular deberán ser presentados inmediatamente de ser solicitados, por lo que la o el aspirante se hacen responsables de tenerlos disponibles para su eventual cotejo.*

VIII. *Exposición breve de la propuesta de trabajo del aspirante y de las razones que justifican su idoneidad para el cargo. En letra arial, tamaño 12, sin límite de páginas, donde se desarrollen los siguientes puntos:*

- *Diagnóstico de la problemática que aprecia en la **(DIRECCIÓN DE QUE SE TRATE)***
- *Propuestas concretas y viables para contribuir al cargo al que aspira.*

IX. *Documento en el que exponga su idoneidad para el cargo en una cuartilla (Letra arial, tamaño 12).*

X. Su declaración de no conflicto de intereses (en formato IMCO, como en declaración 3 de 3, según liga <https://www.3de3.mx/publica> tu 3de3, debidamente requisitada y firmada).

XI. El correo electrónico proporcionado en el Currículum Vitae servirá como medio oficial para recibir notificaciones durante el proceso.

XII. El Comité de Participación Social participará en el proceso para analizar y evaluar las postulaciones, el cual podrá solicitar a los postulantes y las autoridades o instituciones respectivas, informes para verificar o aclarar la información de la documentación entregada por los aspirantes, así como los documentos originales presentados para su cotejo.

CUARTA. REGISTRO DE ASPIRANTES

*Los aspirantes deberán presentar las propuestas dirigidas al Comité de Participación Social del Sistema Anticorrupción del Municipio de Zapopan, Jalisco, exclusivamente su solicitud y documentos señalados como requeridos para participar en el proceso, los cuales serán entregados en la Contraloría Ciudadana de Zapopan, Jalisco, ubicada en el Segundo Piso del Centro Integral de Servicios de Zapopan (CISZ) Avenida Laureles no. 300, en la Colonia Tepeyac, de lunes a viernes de 9:00 a las 16:00 horas de los días **(A DEFINIR)**, de lunes a viernes de 9:00 a las 15:00 horas. El personal de la Contraloría Ciudadana recibirá las solicitudes en los términos presentados, y hasta la revisión del Comité de Participación Social, se verificará el cumplimiento total de los requisitos y documentos, de conformidad con lo establecido en la presente convocatoria, para validar cuales expedientes están completos.*

Concluido el plazo de recepción de propuestas de la convocatoria, la Contraloría Ciudadana deberá remitir los expedientes de los aspirantes inscritos al Comité de Participación Social, de manera electrónica en unidad de almacenamiento, dentro de los 5 cinco días hábiles siguientes a dicho plazo.

QUINTA. OPINIÓN TÉCNICA DEL COMITÉ DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y ENTREVISTA.

Una vez recibidas las propuestas, con la documentación entregada en formato electrónico, por cada aspirante, el Comité de Participación Social realizará la Opinión Técnica sustentada en un Estudio de Casos, la valoración de expedientes curricular, la Declaración de no Conflicto de Intereses y el Plan de Trabajo, contando para ello con un plazo de 15 quince días hábiles, posteriores a la recepción de los propuestas.

El Comité de Participación Social aplicará a los aspirantes las evaluaciones que consideren necesarias y que ayuden a valorar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta convocatoria para ocupar el cargo. Para tal efecto los aspirantes acudirán a las instalaciones que el Comité de Participación Social señale, para la realización del estudio de Casos, por lo que serán citados por el Comité, por medio del correo electrónico que para tales fines proporcionaron, en donde se les indicará hora, fecha y lugar.

*El Comité de Participación Social presentará la opinión técnica y evaluación de cada uno de los candidatos que participen en la convocatoria dirigida al Presidente Municipal, a través de la Contraloría Ciudadana. Derivado de la opinión técnica del Comité de Participación Social se hará la propuesta de designación del titular de la **(DIRECCIÓN DE QUE SE TRATE)** de entre los 3 tres aspirantes mejor evaluados.*

En caso de que no se presenten las opiniones técnicas y evaluaciones de cada uno de los aspirantes en el plazo señalado, el Presidente Municipal seleccionará de entre quienes integren la lista de los candidatos elegibles.

SEXTA. CONSIDERACIONES.

Las evaluaciones del Comité de Participación Social, por conducto de la Contraloría Ciudadana, al día siguiente de haberlas recibido, se harán del conocimiento, del Consejo Municipal de Participación Ciudadana, del Consejo Ciudadano de Control y del Consejo Ciudadano de Transparencia, todos de Zapopan, Jalisco, para su consideración, y en su caso, para hacer llegar sus comentarios al ciudadano Presidente Municipal, a través de la Contraloría

*Ciudadana, en un periodo no mayor de 5 cinco días hábiles desde su recepción, a fin de que haga las valoraciones correspondientes. La misma lógica aplicara para el titular de la Contraloría Ciudadana. En caso de que no se emita comentario alguno, el Presidente Municipal designara de entre quienes integren la lista de los tres candidatos mejor evaluados, a quien ocupara la titularidad de la **(DIRECCIÓN DE QUE SE TRATE)**.*

SÉPTIMA. DEL RESULTADO.

*El Presidente Municipal designara al titular de **(DIRECCIÓN DE QUE SE TRATE)** de la Contraloría Ciudadana, esta designación deberá ser tomada de conformidad con lo dispuesto por la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco.*

El Gobierno Municipal de Zapopan, es de los pocos Municipio que ha optado por crear su propio Sistema Municipal Anticorrupción, dicha instancia esta aun en el proceso de cimentar su operación y comenzar a dar resultados palpables. Sin embargo, la parte ciudadana de este sistema, es decir el Comité de Participación Social, fue integrado por ciudadanos reconocidos de la sociedad civil por su conocimiento y/o contribución en temas de transparencia, evaluación, fiscalización, rendición de cuentas y/o combate a la corrupción, lo que permite deducir que las evaluaciones que estos tengan a bien emitir, gozaran en principio de total legitimidad, ya que no solo representan al sector de los gobernados sino que también cuentan con las bases académicas y de experiencia en la materia para emitir una opinión objetiva respecto a los aspirantes que evaluaran. Si a lo anterior le sumamos la valiosa colaboración del CPS del Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Jalisco, este ejercicio se puede convertir en una constante y referente para otras instancias que deseen sumarse a la inercia de profesionalizar sus designaciones en materia de anticorrupción.

4.- ANÁLISIS FODA.

Es necesario para plantear soluciones, adecuaciones o simplemente detectar áreas de oportunidad, tener claro los aspectos que constituyen las fortalezas, oportunidades,

debilidades y amenazas con las que cuenta el órgano interno de control, esto es un buen punto de partida para definir hacia dónde dirigir los esfuerzos .

El análisis FODA es una herramienta sencilla que permite identificar y evaluar cómo es que se encuentra internamente una organización, con independencia de su naturaleza (pública o privada. Así pues Ponce Talancon Humberto en su obra; “La matriz foda: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones” define este ejercicio señalando;

*Estas siglas provienen del acrónimo en inglés SWOT (strenghts, weaknesses, opportunities, threats); en español, aluden a fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.*²⁰

Fortalezas:

1. Marco jurídico armonizado.

- Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco.
- Reglamento Interno de la Contraloría Ciudadana y de los Procesos de Fiscalización del Municipio de Zapopan, Jalisco.
- Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Municipal de Zapopan, Jalisco.

²⁰Ponce, Humberto (2007), *La matriz FODA: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones*, Revista Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 12, núm. 1, p. 3

- Lineamientos Generales en Materia de Control Interno para la Administración Pública Centralizada del Gobierno Municipal de Zapopan, Jalisco.
- Reglamento del Sistema Municipal Anticorrupción del Municipio de Zapopan, Jalisco.
- Reglamento de Austeridad y Ahorro del Municipio de Zapopan, Jalisco.
- Reglamento de Transparencia e Información Pública de Zapopan, Jalisco.
- Reglamento del Procedimiento Administrativo de Entrega-Recepción para el Gobierno y la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco.
- Reglamento de Compras, Enajenaciones y Contratación de Servicios del Municipio de Zapopan, Jalisco.

2. Personal con experiencia.
3. Mejora constante y continua de procesos internos.
4. Estructura mínima requerida para un órgano interno de control.
5. Operación y funcionamiento de un sistema de declaraciones patrimoniales eficiente, cuyo uso es sencillo y cumple con las disposiciones legales aplicables.
6. Realización de recomendaciones vinculantes, preventivas y correctivas.
7. Sistema de captación de denuncias con formas variadas de presentación.
8. Campañas constantes de capacitación y sensibilización respecto al régimen de responsabilidades administrativas y evolución patrimonial.
9. Creación del sistema electrónico para facilitar el proceso constitucional de entrega-recepción.
10. Revisión y vigilancia permanente a los procesos licitatorios y adjudicaciones directas.
11. Suscripción de convenio con la Contraloría del Estado de Jalisco a efecto de fortalecer las estrategias de integridad pública en el Municipio de Zapopan.

12. Creación del Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflicto de Interés del Municipio de Zapopan, Jalisco.
13. Participación en consejos y comités donde hay presencia de la sociedad civil para en conjunto diseñar definir estrategias de control interno, prevención de la corrupción y rendición de cuentas (Consejo Ciudadano de Control, Comité Coordinador del Sistema Municipal Anticorrupción).

Oportunidades:

1. Profesionalización del personal existente y de nuevo ingreso en las áreas de auditoría, investigación y substanciación y resolución de procedimientos de responsabilidad administrativa.
2. Ocuparse con mayor recurrencia de actualizar al recurso humano entorno a las mejores prácticas de cada una de las direcciones que integran el órgano interno de control.
3. Diseño de una guía institucional que contenga los parámetros indispensables de como presentar una denuncia por faltas administrativas y hechos de corrupción.
4. Eficientar mediante la implementación de herramientas tecnológicas la información estadística (cuantitativa) que generan cada una de las instancias que integran el Órgano Interno de Control.
5. Implementar mecanismos tecnológicos para reducir la utilización de papel en las actividades internas de elaboración, revisión y expedición de documentos, oficios, acuerdos, etc.
6. Identificación de dependencias que de manera constante presentan denuncias por faltas administrativas, hallazgos de auditoría y/o hechos de corrupción para focalizar de manera estratégica en dichas áreas acciones preventivas y correctivas.

7. Con base en los PBR'S (Presupuesto con base a resultados) asignar mayores recursos financieros al órgano interno de control, para la implementación de políticas de combate a las malas prácticas, faltas administrativas y/o hechos de corrupción.
8. Mayor coordinación e intercambio de experiencias con las instancias estatales y federales para el fortalecimiento de los procesos y funciones que realiza el órgano interno de control.
9. Creación de guías y disposiciones de carácter administrativo que permitan orientar el actuar del personal del órgano interno de control en temas como; desarrollo de un procedimiento de auditoría, integración de un expediente de investigación, actos de investigación, revisiones de la evolución patrimonial de las personas servidoras públicas, etc.
10. Capacitación al personal con perfil jurídico de las diversas dependencias del Gobierno Municipal en temas de responsabilidad administrativa y prevención de los tipos de faltas administrativas existentes.
11. Distribución de los espacios físicos donde labora el personal, atendiendo a las necesidades de cada una de las áreas de conforman el órgano interno de control.
12. Considerar en la toma de decisiones al personal operativo para motivar y valorar su desempeño.

Debilidades:

1. Renuencia al cambio.
2. Recurso humano insuficiente para la demanda de trabajo.
3. Atribuciones y funciones que exceden la capacidad operativa del órgano interno de control.

4. Poca o nula actualización del recurso humano en temas relacionados con sus actividades diarias.
5. Incorporación de perfiles no idóneos para las diversas áreas del órgano interno de control.
6. Rotación continua del recurso humano.
7. Insipiente difusión y concientización de instrumentos como el Código de Ética.
8. Manuales descriptivos de puestos desactualizados.
9. Poco o nulo interés en profesionalizarse, actualizarse y capacitarse en temas de actualidad referentes a las funciones del órgano interno de control.
10. Comunicación poco efectiva entre las Direcciones que integran el OIC.
11. Inexistencia de sistemas tecnológicos que apoyen en evaluar el desempeño y cumplimiento de objetivos.
12. Desanimo del recurso humano por sentirse poco valorado.

Amenazas:

1. Recurrente resistencia de los entes auditados a las recomendaciones de control interno.
2. Lagunas legales y reglamentarias en materia de auditoría e investigación de faltas administrativas que dificultan el eficaz desempeño de dichas funciones.
3. Represalias en contra de los actores intervinientes en un procedimiento de investigación, substanciación y resolución y/o auditoría.
4. Poca certeza laboral, cada cambio de administración municipal.
5. Dependencia jerárquica y orgánica del Presidente Municipal.
6. Diversos entes del Gobierno Municipal desconocen el régimen disciplinario que les rige y en consecuencia cometen de manera constante irregularidades

que comprometen la prestación óptima de servicios o de obligaciones como la rendición de cuentas.

7. La asignación limitada de recursos financieros.
8. Captura de puestos.
9. La adecuada reserva y confidencialidad de la información que genera el órgano interno de control.
10. Interés políticos de naturaleza políticos y mediáticos que invaden la esfera de la legalidad.

5.- OBJETIVOS ESTRATEGICOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL MUNICIPIO DE ZAPOPAN.

Para establecer los objetivos estratégicos, adicionalmente a los tres instrumentos que se enunciaran a continuación, se tomó en cuenta la ruta trazada en la filosofía institucional propuesta para el órgano interno de control del Gobierno de Zapopan, específicamente lo concerniente al objetivo general y los respectivos objetivos específicos, para que con ello exista una armonía y congruencia en la definición de las metas a alcanzar. Dichos instrumentos son:

1. “Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública, 2017”.
2. “Recomendación a los Poderes Públicos, sus Dependencias y Entidades; a los Órganos Constitucionales Autónomos; a los Municipios y demás Entes Públicos Estatales y Municipales de Jalisco, para el Fortalecimiento Institucional de los Órganos Internos de Control” de fecha 5 de junio del 2018 emitida por el Comité Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Jalisco.
3. Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Municipal De Zapopan, Jalisco.

Objetivo general:

Definir una ruta clara para que el órgano interno de control priorice el cumplimiento de metas y objetivos de conformidad a las necesidades que demanda la perspectiva anticorrupción de la que se pretende dotar su funcionamiento, integración y estructura.

Los objetivos estratégicos son:

1. Fortalecimiento orgánico y estructural.
2. Manuales de Organización, Procedimientos y Perfil de Puestos, actualizados con inclusión de la perspectiva ética e integra del servicio público.
3. Consolidación funcional de las Autoridades Investigadoras, Substanciadoras y de Resolución de Procedimientos de Responsabilidad Administrativa.
4. Fomentar la cultura de la meritocracia.
5. Fomentar y difundir de manera permanente la cultura de la prevención de actos de corrupción.
6. Coordinación y comunicación institucional con Dependencias Municipales, Estatales y Federales para el intercambio de información necesaria para el combate a las malas prácticas.
7. Fomentar la cultura de la denuncia.
8. Participación Ciudadana.
9. Control de la corrupción fuera de la oficina.

Fortalecimiento orgánico y estructural.-

Objeto; La Contraloría Ciudadana del Municipio de Zapopan, deberá estar conformada por las Direcciones y Unidades necesarias para el eficaz cumplimiento de sus

atribuciones en materia de vigilancia, prevención, control, investigación y sanción de hechos de corrupción y faltas administrativas.

Líneas de acción;

- Realizar un diagnóstico que permita identificar las áreas con mayor carga de trabajo y redefinir las estructuras y composición de las Direcciones que integran la Contraloría Ciudadana. Y con lo anterior, distribuir de manera clara y delimitada las responsabilidades y funciones que posee cada una de ellas.
- Integrar previo el diagnóstico señalado en el punto anterior, los resultados y cambios a los manuales de Organización y Procedimientos, así como el respectivo Manual de Descriptivo de Puestos.
- Con base a lo anterior. promover mediante los canales institucionales idóneos, y, de ser el caso, las reformas normativas a que haya lugar, que permita dar certeza y legalidad a la distribución y funciones de las Direcciones y Unidades que integren el OIC.

Manuales de Organización, Procedimientos y Perfil de Puestos, actualizados con inclusión de la perspectiva ética e integra del servicio público.

Objeto: Crear, mantener y desarrollar estas disposiciones administrativas a la vanguardia que las legislaciones demanden. Lo anterior con el ánimo de delimitar el campo de acción de cada una de las Direcciones y Unidades que integran la Contraloría y evitar la discrecionalidad conductual de sus colaboradores. Asimismo dotar de claridad, respecto a los perfiles que cada instancia demanda en atención a las actividades que realiza.

Líneas de acción:

- Mantener una comunicación constante con la Dirección de Mejora Regulatoria del Municipio de Zapopan, a efecto de coordinar la elaboración y actualización constante de estos instrumentos, para sensibilizar que su

pulcritud, impacta directamente en la legalidad y legitimidad de actuación y comportamiento de las personas servidoras públicas.

- Fomentar su utilización y consulta ordinaria para eficientar el hacer y quehacer de las Direcciones y Unidades de la Contraloría Ciudadana.
- Imprimir en su elaboración y actualización la perspectiva de integridad y ética pública.

Consolidación funcional de las Autoridades Investigadoras, Substanciadoras y de Resolución de Procedimientos de Responsabilidad Administrativa.

Objeto: Sensibilizar a las personas servidoras públicas que se encuentran en dichas áreas y aquellos que puedan sumarse, respecto a la trascendencia de las funciones y atribuciones que exige el Derecho Administrativo Disciplinario. Concientizando además que esta rama del derecho es particular y su estudio, tratamiento y profesionalización es indispensable para lograr investigaciones eficaces y reducir las posibilidades de impunidad.

Líneas de acción;

- Preponderar el reclutamiento de perfiles con capacidad en la materia anticorrupción así como en el ejercicio del Derecho Disciplinario de las personas servidoras públicas.
- Mantener una capacitación constante en la materia a los servidores que integran dichas instancias.
- Socializar con las dependencias del Gobierno Municipal de Zapopan, los alcances y formalidades que demandan estos procedimientos, para que en su carácter de denunciantes, de ser al caso, formulen sus denuncias con total legalidad y certeza.
- Incentivar y reconocer las propuestas de los equipos de trabajo, para generar sentido de pertenencia y lograr un compromiso mayor y más eficiente, desde la investigación hasta las posibles sanciones.

Fomentar la cultura de la meritocracia.

Objeto: En la Contraloría Ciudadana por encima de cualquier interés que ponga en riesgo la eficacia y objetividad en la toma de decisiones, se prepondera el mérito. Y siempre que exista una vacante o posibilidad de acceso se buscara reconocer la experiencia, la capacidad y la profesionalización de sus integrantes. Dejando como segunda opción la inclusión de personas ajenas.

Líneas de acción:

- Crear mecanismos internos que permitan a las personas servidoras públicas de la Contraloría Ciudadana reconocer su empeño, capacidad y merito, para el ascenso jerárquico.
- Utilizar el mérito como un factor más a considerar para la asignación de proyectos relevantes y de trascendencia para el cumplimiento de objetivos de la Contraloría Ciudadana.
- Evitar que cualquier criterio de reclutamiento subjetivo y parcial sea determinante otorgar oportunidades de crecimiento o ingreso.
- Asumir el mérito como cualidad personal de las personas servidoras públicas y no solo como una herramienta institucional.
- Difundir al interior de la Contraloría Ciudadana la importancia de este factor, buscando incentivar su práctica.

Fomentar y difundir de manera permanente la cultura de la prevención de actos de corrupción.

Objeto: Dar a conocer a todo el personal mediante, cursos, talleres y análogos el Contenido y trascendencia de instrumentos como el Código de Ética y la Presentación de Declaraciones de Situación Patrimonial, de Intereses y Constancia de Presentación Fiscal.

Líneas de acción:

- Utilizar los canales de difusión institucional para dar mantener permanentemente visible la importancia de conocer los valores, principios y deberes que nos exige la investidura de servidor público.
- Elaborar documentos, instructivos y/o circulares en donde de manera clara y sencilla se definan los mecanismos preventivos de actos de corrupción, así como las estrategias para persuadir dichas prácticas.
- Focalizar con base a las estadísticas que arrojen las denuncias y auditorías practicadas a las Dependencias, cuales presentan mayor vulnerabilidad o incidencia de malas prácticas e intervenir con estrategias preventivas y de concientización.
- Realizar constantemente conferencias, cursos y talleres en donde se sensibilice a las personas servidoras públicas, comenzando por los de primer nivel, que el ejercicio de la función pública debe dignificarse.
- Elaborar un plan de detección de riesgos de corrupción
- Elaborar un plan de detección de riesgos de faltas administrativas.

Coordinación y comunicación institucional con Dependencias Municipales, Estatales y Federales para el intercambio de información necesaria para el combate a las malas prácticas.

Objeto: Celebrar convenios o instrumentos idóneos con instancias de los distintos niveles de gobierno, en aras de facilitar el flujo de información y obtenerla de manera oportuna, y con ello integrar investigaciones integrales que concluyan en un verdadero combate y 0 tolerancia a los actos de corrupción.

Líneas de acción:

- Celebración de convenio de colaboración con la Fiscalía Anticorrupción del Estado de Jalisco.
- Celebración de convenio de colaboración con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.
- Celebración de convenio de colaboración con el Registro Público de la Propiedad.
- Celebración de convenio de colaboración con el Registro Público de Comercio.
- Celebración de convenio de colaboración con el SAT.
- Celebración de convenio de colaboración con el Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses.
- Celebración de convenio de colaboración con la Unidad de Inteligencia Financiera.
- Celebración de convenio de colaboración con el Instituto Nacional Electoral.

Fomentar la cultura de la denuncia.

Objeto: Difundir los mecanismos de denuncias que existen en la Contraloría Ciudadana mediante los medios disponibles para ello, así como la manera más efectiva y útil de presentarlas, con el ánimo de incentivar la presentación de estos instrumentos y la Autoridad Investigadora pueda ser alertada de posibles hechos de corrupción, de manera oportuna. A la par debe garantizarse el anonimato de los denunciantes, según sea el caso, y tener mecanismos de fácil acceso que generen confianza en el denunciante de saber que su denuncia tendrá un tratamiento óptimo, y que se realizaran las indagatorias correspondientes.

Líneas de acción:

- Realizar difusión, mediante trípticos, folletos y cartelones en las Dependencias del Gobierno Municipal de Zapopan, sobre los mecanismos que existen para denunciar actos de corrupción.
- Orientar a la ciudadanía y a las Dependencias sobre cómo debe presentarse una denuncia, ya que de la elaboración correcta de este documento puede depender en mucho el éxito de la investigación.
- Delimitar que si se puede denunciar ante la Contraloría Ciudadana y que actos son competencia de una autoridad diversa.
- Perfeccionar nuestros sistemas electrónicos de presentación de denuncias, mediante encuestas a los usuarios, para tener una mejora continua y no inhibir por problemas técnicos la presentación de denuncias importantes.

Participación Ciudadana

Objeto: En las decisiones de Gobierno máxime a nivel Municipal la Contraloría Ciudadana debe hacer equipo con los ciudadanos para establecer estrategias que impacten de manera contundente al fenómeno de la corrupción. Ellos como víctimas de los abusos de las autoridades, pueden abonar en mucho a visibilizar los estragos y consecuencias de las malas prácticas.

Líneas de acción:

- Previo a definir las estrategias y políticas anticorrupción consultar a los organismos ciudadanos con los que cuenta el Gobierno Municipal de Zapopan, su opinión respecto a las malas prácticas e integrar sus aportaciones para definir la ruta de control, prevención y combate de manera conjunta.
- Garantizar mecanismos permanentes para que la ciudadanía en general sea participe en la definición de las estrategias anticorrupción.

Control de la corrupción fuera de la oficina.

Objeto: Implementar estrategias en campo que permitan detectar, vincular y persuadir las malas prácticas de las personas servidoras públicas encargados de actividades operativas, de vigilancia de reglamentos, o los llamados aviadores. Todo esto bajo un marco jurídico que garantice principios básicos del debido proceso y la presunción de inocencia.

Líneas de acción:

- Propuesta para implementar un programa “alertador” que permita advertir a la autoridad investigadora del órgano interno de control intervenir actos presuntamente irregulares y en flagrancia, garantizando que su actuación se ajuste a las normatividades aplicables.
- Incentivar mediante campañas publicitarias la estrategia del “alertador”, enfatizando en que dicho mecanismo de detección de actos de corrupción, entre otras cosas garantiza la seguridad y anonimato de quien alerta sobre la posible irregularidad.

6.- CONCLUSIÓN.-

Lograr de manera preponderante adoptar en la gestión pública municipal una actuación con sentido humano, eficiente, eficaz y competitiva al servicio de la sociedad, basada en visualizar la cultura de la legalidad, la ética, la integridad y la rendición de cuentas como un elemento inherente del ejercicio público, no será para nada un tarea nada sencilla, sin embargo instrumentos como este trabajo pueden ser el inicio del establecimiento de medidas y acciones estratégicas claras que permitan socializar, difundir y adoptar la cultura del comportamiento basado en valores como una factor indispensable en el desempeño de cualquier actividad pública.

El reto es igual de grande cuando se habla de dimensionar el protagonismo que como parte de las políticas de combate a la corrupción juegan los Órganos Internos de Control, buscar estrategias presupuestales, normativas, de profesionalización y capacitación, que permitan hacer de estas instancias un verdadero y eficiente coadyuvante en la prevención, detección y sanción de actos de corrupción es la tarea al corto y mediano plazo.

Es necesario visualizar que el fortalecimiento de la Contraloría Ciudadana debe invariablemente considerar el factor humano como integrante de esas instituciones y apostar a crear una cultura educacional de buenas prácticas, porque de nada servirá crear bases jurídicas y normativas, si sus operadores no corresponden a tan importante responsabilidad.

La corrupción se ha dicho mucho no conoce de voluntades, niveles de gobierno y mucho menos instituciones, y mucho de ello es porque las estrategias para combatirla nacen de posturas sistémicas en donde, la persona juega un rol casi nulo. Hacer lo correcto, muy pronto dejara de ser la excepción para convertirse en la regla, la educación seguro estoy será un camino necesario para migrar a una dignificación del ejercicio público, será tan valioso pertenecer al Gobierno que dicha honra será solo para aquellas personas que en su día a día prediquen pero sobre todo practiquen el deber ser, el respeto, la honestidad y la integridad.

6.- BIBLIOGRAFIA.

Bautista, Oscar (2009) *Ética Pública y Buen Gobierno” Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público*, Toluca; IAPEM.

Esparza, Alberto (2017), *Derecho Disciplinario Mexicano. Nuevo Sistema Nacional Anticorrupción*; México: Porrúa

García, R. D. (2013). *Gobierno y administración municipal: ética en el servicio público y derecho a un buen gobierno, modernización administrativa y consideraciones para el desarrollo*, Estado de México.

Gobierno de Jalisco (2012); Gobierno, Planeación y Participación Ciudadana, Documento disponible en <https://plan.jalisco.gob.mx/>

Gobierno de Zapopan (2019), *Gaceta Municipal Vol. XXVI No. 62 Segunda Época*

Gobierno de Zapopan, J. (14 de junio de 2019). <https://www.zapopan.gob.mx/transparencia/articulo-8/planeacion-y-desarrollo/>.

Obtenido de https://www.zapopan.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/Gaceta-Vol.-XXVI-No.-62_opt.pdf.

Gobierno, S. d. (2019). *Planeación y Participación Ciudadana*. Obtenido de <https://plan.jalisco.gob.mx/>.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf. (s.f.). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México.

OCDE, C. d. (2017). Obtenido de OECD.ORG: <http://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>.

Pleno del Ayuntamiento de Zapopan, J. (s.f.). *Leyes y Reglamentos de aplicación Municipal*. Obtenido de <https://www.zapopan.gob.mx/leyes-y-reglamentos/reglamentos-de-aplicacion-municipal/>.

Ponce, Humberto (2007), *La matriz FODA: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones*, Revista Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 12, núm. 1, p. 3.

Red por la Rendición de Cuenta (2018), *Hacia una política nacional anticorrupción. Bases para una discusión pública*; México: CIDE.

Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción (2018) *Recomendación a los Poderes Públicos, sus Dependencias y Entidades; a los Órganos Constitucionales Autónomos; a los Municipios, y demás Entes Públicos Estatales y Municipales de Jalisco, para el Fortalecimiento Institucional de los Órganos Internos de Control, Jalisco.*

Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción (2020), *Política Nacional Anticorrupción, México.* <https://www.sesna.gob.mx/politica-nacional-anticorrupcion/>.

Congreso de la Unión, P. L. (18 de julio de 2016).
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>. Obtenido de
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_130420.pdf

Zapopan, C. C. (9 de septiembre de 2020).
https://www.zapopan.gob.mx/v3/normatividad/gacetas-municipales?keys&field_anio_value=2020. Obtenido de
https://servicios.zapopan.gob.mx:8000/wwwportal/publicfiles/2020-09/Gaceta%20Vol.%20XXVII%20No.%2083_opt.pdf.