



Gobierno del
Estado de Sonora

Secretaría
de la Contraloría General

GUÍA

Para identificar y prevenir la actuación bajo *conflicto de interés* en el ejercicio de la función pública en la Administración Pública Estatal.

Junio 2018



INDICE

1. Introducción.....	2
2. Objetivos.....	3
3. Alcance.....	3
4. Glosario.....	4
5. ¿Qué es un Conflicto de Interés?.....	5
5.1. Conceptos de Conflicto de Interés	
5.1.1. Legislación Local.....	5
5.1.2. OCDE.....	8
5.2. Acotaciones sobre el concepto.....	9
6. Identificación de conflictos de interés.....	11
6.1. Definiciones.....	11
6.2. Zonas de Riesgo.....	13
6.3. Cuestionarios y Formularios.....	15
6.4. Constancias y declaraciones de intereses.....	19
7. Actuación ante una situación de conflicto de interés.....	20
7.1. Persona servidora pública.....	20
7.2. Superior Jerárquico.....	21
7.3. Cualquier persona o servidor(a) público(a).....	22
Anexo. Formato para excusarse e informar al superior jerárquico.....	23
Anexo. Ejemplos de Conflictos de Interés, real, potencial y aparente...	24
8. Bibliografía.....	28



1. Introducción.

Con fecha 11 de mayo de 2017, se publicó en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora, la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción que tiene entre otros objetivos, establecer bases y políticas para la promoción, fomento y difusión de la cultura de integridad en el servicio público, así como las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos, así como crear las bases mínimas para que todo órgano de gobierno de la entidad, establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

En base a lo anterior, la Secretaría de la Contraloría General del Estado, emitió los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno de la Administración Pública Estatal, publicados en el órgano de difusión anteriormente mencionado el 26 de junio de 2017. En dicho documento quedó establecido que una de las funciones de éstos órganos colegiados, será la de promover, en coordinación con la Secretaría de la Contraloría General, programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés.

Considerando que el mejoramiento de la Administración Pública Estatal es una responsabilidad del Gobierno del Estado, la Secretaría de la Contraloría General, ofrece esta herramienta para aumentar la eficiencia en la función pública y propiciar un mayor compromiso de sus administradores en el ejercicio de sus atribuciones.

Debemos tomar en consideración que la sociedad se compone de diferentes grupos, organizaciones y ciudadanos donde cada uno defiende legítimamente sus propios intereses, y a su vez, cada individuo interviene en la sociedad desde los distintos roles que puede llegar a desempeñar a lo largo de su vida. En tal sentido, los servidores públicos, como miembros de esta sociedad y como individuos cuentan con intereses personales. Así, un conflicto puede ocurrir cuando los intereses de un servidor público chocan o interfieren de alguna manera con los intereses y objetivos de la institución pública en la que se desempeñan, pudiendo afectar indebidamente su trabajo y sus responsabilidades. Al resultado de lo anterior se le llama conflicto de interés.¹

¹ Secretaría de la Función Pública, “Guía para Identificar y Prevenir Conductas que Puedan Constituir Conflicto de Interés de los Servidores Públicos” Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188012/GUIA_CONFLICTO_DE_INTER_S_UEEPCI__2_.pdf.



El conflicto de interés, como fenómeno complejo, requiere de una solución que comprenda la dimensión pedagógica, ética y social de la problemática. Este tipo de problemática se atiende de mejor manera desde el lado de la prevención, educación y participación social.²

2. Objetivos.

A fin de brindar una herramienta que oriente a todos las y los servidores públicos y contribuya en la identificación, prevención y tratamiento de los conflictos de interés que se generen dentro y fuera del área laboral, se presenta este documento elaborado a partir del contenido y referencias de la Guía para Prevenir la Actuación Bajo Conflicto de Intereses, emitido por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública; y cuyos objetivos son:

- 2.1. Establecer los lineamientos generales para facilitar la comprensión, identificación y el adecuado tratamiento de situaciones de conflicto de interés, que deberán observar las personas servidoras públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.
- 2.2. Contribuir en el fomento de una cultura de transparencia, rendición de cuentas, legalidad, ética e integridad pública, a través de la aplicación de herramientas para la prevención de conflictos de interés.
- 2.3. Uniformar y homogenizar los criterios en la identificación, prevención y tratamiento de conflictos de interés en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

3. Alcance.

La presente guía está dirigida a las personas servidoras públicas, a las y los miembros de los Comités de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, y a la sociedad en general que desee informarse y tener un rol activo en el mejoramiento de la función pública y en la prevención de los conflictos de interés.

² Ibid, p. 8



4. Glosario.

Para los efectos del presente documento, se entenderá por:

APE	Administración Pública Estatal.
Código de Conducta	Es el instrumento que sirve como guía para los servidores públicos en su actuación cotidiana orientada al servicio público.
Comité (Comités)	Comité (s) de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.
Conflicto de Interés	La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios. ³
Dependencias	Las Secretarías y sus órganos desconcentrados, y las Unidades Administrativas Directas del Ejecutivo del Estado.
Entidades	Organismos públicos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, sociedades y asociaciones civiles asimiladas a dichas empresas y fideicomisos públicos paraestatales.
Lineamientos	Los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.
OCDE/OECD	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.
Reglas de Integridad	Las que deben regir la conducta de las y los servidores públicos en la Administración Pública Estatal.
Secretaría	La Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora.

³ Esta definición se establece en el artículo 3º fracción VII de la Ley Estatal de Responsabilidades.



5. ¿Qué es un conflicto de interés?

No existe una definición general o única del conflicto de interés. El conflicto de interés es una cuestión que en términos prácticos nunca podría alcanzar una definición operativa perfecta, debido a la propia movilidad valorativa y de intereses de los agentes sociales. Es decir, es muy difícil definir con absoluta certeza un concepto social y políticamente cargado como el que nos ocupa, sobre todo cuando esperamos entresacar de tal análisis mecanismos más efectivos para evitarlo y controlarlo.⁴

5.1. Algunos conceptos de conflicto de interés.

5.1.1. Legislación local.

Nuestro marco jurídico estatal ofrece definiciones de Conflicto de Interés, tal como la contenida en el artículo 3 fracción VII de la Ley Estatal de Responsabilidades y que utilizaremos para efectos de esta Guía, así como diversas prescripciones legales que son orientadoras y nos ayudan a entender y crear una representación conceptual de esta condición (conflicto de interés) para aplicarlo a casos concretos. Véase los siguientes cuadros:

Fuente	Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas
--------	--

Artículo	3, fracción VII
----------	-----------------

Hipótesis Normativa	La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
---------------------	--

Fuente	Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas
--------	--

Artículo	97
----------	----

Hipótesis Normativa	Incurre en actuación bajo Conflicto de Interés, el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga conflicto de interés o impedimento legal.
---------------------	---

⁴ David Arellano Gault, y Laura Zamudio González. 2009. "Dilemas organizacionales e institucionales de las regulaciones para contener los conflictos de interés en una democracia: una aproximación comparativa entre Canadá, EUA y México". *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales* 16 (49): 145-173. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=10504906>



Fuente	Ley de Adquisiciones, Arredramientos y Servicios relacionados con las mismas de la Administración Pública Estatal
Artículo	33, Fracción I
Hipótesis Normativa	No podrán presentar propuestas, ni celebrar pedidos o contratos, las personas físicas o morales siguientes: Aquéllas en cuyas empresas participe el servidor público que deba decidir directamente, o los que les hayan delegado tal facultad, sobre la adjudicación del pedido o contrato, o su cónyuge o sus parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o civiles, sea como accionista, administrador, gerente, apoderado o comisario.

Fuente	Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Sonora
Artículo	26, fracciones I a IX
Hipótesis Normativa	Todo servidor público estará impedido para intervenir o conocer de un procedimiento administrativo cuando: I.- Tenga un interés directo o indirecto en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pudiera influir en la de aquél; II.- Sea administrador, accionista o representante legal de la sociedad o persona moral interesada en el procedimiento administrativo; III.- Tenga un litigio de cualquier naturaleza con o contra los interesados, sin haber transcurrido un año de haberse resuelto; IV.- Tenga interés su cónyuge, sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grado, colaterales dentro del cuarto grado o los afines dentro del segundo; V.- Tenga parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo con cualesquiera de los interesados, con los administradores o accionistas de las sociedades o personas morales interesadas o con los asesores, representantes o personas autorizadas que intervengan en el procedimiento; VI.- Tenga amistad estrecha o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en la fracción anterior; VII.- Haya intervenido como perito o como testigo en el procedimiento administrativo; VIII.- Sea tutor o curador de alguno de los interesados, o habiéndolo sido no hayan transcurrido tres años de haber ejercido dicho encargo; o IX.- Por cualquier otra causa prevista en los ordenamientos jurídicos aplicables.



Fuente	Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Sonora.
Artículo	126
Hipótesis Normativa	<p>Todo magistrado, juez o secretario o quienes hagan sus veces, se tendrá por forzosamente impedido para conocer:</p> <p>*II.- En los negocios en que tengan interés directo o indirecto</p> <p>II.- En los que interesen de la misma manera a su cónyuge o a sus parientes consanguíneos en línea recta, sin limitación de grado, a los colaterales dentro del cuarto, y a los afines dentro del segundo;</p> <p>III.- Siempre que entre el funcionario de que se trate y alguna de las partes o sus abogados patronos o procuradores, haya relación de intimidad nacida de algún acto civil o religioso sancionado y respetado por la costumbre, o si fuere comensal habitual o viviere en el mismo domicilio de alguna de las partes;</p> <p>IV.- Cuando el funcionario o su cónyuge sea heredero, legatario, donante, donatario, socio, acreedor, deudor, fiador, fiado, arrendador, arrendatario principal o dependiente de alguna de las partes, o administrador actual de sus bienes. Tratándose de herencia o legado, sólo será motivo de excusa cuando el carácter de heredero o legatario se derive de la ley o de testamento otorgado antes de la iniciación del juicio;</p> <p>V.- Si el funcionario ha aconsejado o patrocinado a alguna de las partes en el juicio, ha declarado en él como testigo, ha entendido en la misma causa como juez en otra instancia o como árbitro, o ha prestado su auxilio como consultor técnico. La declaración como testigo no será causa de excusa, cuando se refiera a actos ocurridos durante el juicio, y de los que el funcionario haya conocido por su intervención oficial;</p> <p>VI.- Cuando después de comenzado el pleito haya admitido el juez, su cónyuge o alguno de sus hijos, dádivas o servicios de alguna de las partes;</p> <p>VII.- Cuando el funcionario de que se trate, su cónyuge o alguno de sus parientes sea o haya sido contrario a cualquiera de las partes en negocio administrativo o judicial que afecte a sus intereses;</p> <p>VIII.- Si el funcionario, su cónyuge o alguno de sus expresados parientes sigue o ha seguido algún proceso civil o criminal en que sea o haya sido juez, agente del Ministerio Público, árbitro o arbitrador alguno de los litigantes;</p> <p>IX.- Si es tutor, curador, procurador o agente de alguna de las partes, o si es administrador o gerente de alguna sociedad o asociación que tenga interés en la causa, o lo haya sido dentro de los tres años anteriores;</p>



Hipótesis
Normativa
(cont.)

X.- Si ha hecho promesas o amenazas o ha manifestado de otro modo su odio o afecto por alguno de los litigantes, y,
XI.- En los demás casos graves que en alguna forma puedan afectar la imparcialidad del funcionario.

Los magistrados, jueces y secretarios o quienes hagan sus veces tienen el deber de excusarse del conocimiento de los negocios en que ocurra alguna de las causas expresadas en el artículo anterior, o cualquiera otra análoga o más grave que las mencionadas, aun cuando las partes no los recusen. Sin perjuicio de las providencias que conforme a este código deben dictar, tienen la obligación de inhibirse inmediatamente que se aboquen al conocimiento de un negocio de que no deben conocer por impedimento o dentro de las veinticuatro horas siguientes de que ocurra el hecho que origine el impedimento, o de que tengan conocimiento de él.

Fuente: Elaboración de la Dirección General de Contraloría Social.

5.1.2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

La conceptualización que hace este organismo, por su alto grado de aceptación es usada a nivel internacional, y define al conflicto de interés de la siguiente manera: *“Un conflicto de intereses implica un conflicto entre el deber público y el interés privado de un funcionario público, en el cual el interés privado del funcionario podría influir indebidamente en el desempeño de sus funciones oficiales y responsabilidades.”*⁵

Como se mencionó previamente no hay un concepto específico o único para el término “conflicto de interés” sin embargo la OCDE ofrece una definición que permite reconocer el fenómeno. Asimismo, dicha organización distingue tres diferentes tipos de conflictos:

- Un conflicto de interés real implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.
- Un conflicto de interés aparente existe cuando pareciera que los intereses privados de un funcionario público son susceptibles de sospechas porque puede influir indebidamente en el desempeño de sus funciones aunque no sea el caso.

⁵ OCDE, Managing Conflict of Interest in the Public Sector, A Toolkit, 2005, p. 13, Recuperado de <https://www.oecd.org/gov/ethics/49107986.pdf>



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

Cabe mencionar que la OCDE cuando se refiere a “conflicto de interés” su definición se apega al tipo “real,” es decir, “un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un(a) servidor(a) público(a), en el que el administrativo o empleado tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales”.⁶

5.2. Acotaciones sobre el concepto.

Una aclaración muy acertada que aporta el gobierno de Nueva Zelanda en la materia, es que un conflicto de interés puede ser positivo o negativo. Positivo cuando la parcialidad del actuar del servidor público se traduce en el beneficio de alguien, y negativo, cuando esta actuación es en detrimento de otro.⁷

Un conflicto de interés no implica de *facto* una acción errónea o ilegal, pero debe ser propiamente identificado y tratado de manera transparente y efectiva. Cuando un conflicto de interés se ignora, se actúa indebidamente y de manera deliberada sobre éste, o influye en ciertas decisiones; las conductas o acciones (no el conflicto en sí) se pueden interpretar como abuso de funciones, tráfico de influencias o bien, derivar en otras conductas que igualmente violan la ley.⁸

El conflicto de interés no implica por sí mismo una falta administrativa o un delito. Lo que puede derivar en responsabilidad administrativa o penal es no atender dicha problemática (identificarlo, informarlo, excusarse, etc.) y de ello pueden surgir otras conductas asociadas a la corrupción.

⁶ OECD, Managing conflict of interest: OECD Guidelines and Country Experiences 2015, en Secretaría de la Función Pública, “Guía para Identificar y Prevenir Conductas que Pueden Constituir Conflicto de Interés de los Servidores Públicos” Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, p. 3. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188012/GUIA_CONFLICTO_DE_INTER_S_UEEPCI_2_.pdf

⁷ New Zealand Government, Quick-Guide: Conflicts of Interest, Nueva Zelanda, 2011, en Secretaría de la Función Pública, “Guía para Identificar y Prevenir Conductas que pueden constituir Conflicto de Interés de los Servidores Públicos” Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, p. 3. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188012/GUIA_CONFLICTO_DE_INTER_S_UEEPCI_2_.pdf

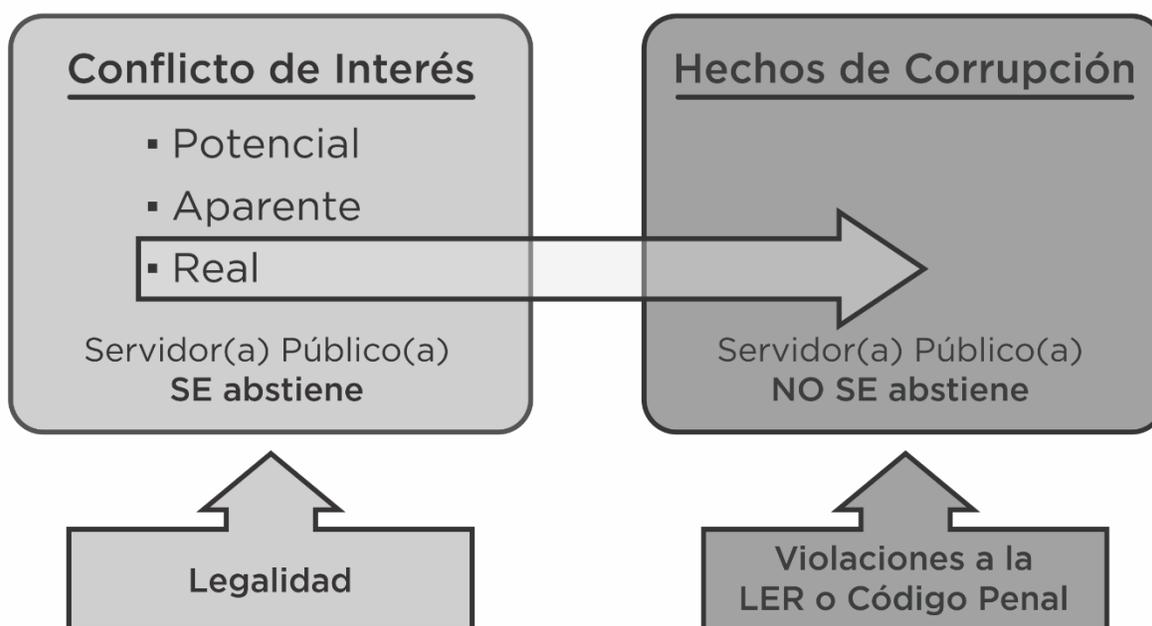
⁸ Secretaría de la Función Pública, op cit, p. 3

Por lo anterior, resulta de gran importancia poder discernir entre una conducta y otra debido a que las implicaciones y consecuencias dependen de las circunstancias y las decisiones tomadas por la persona servidora pública.⁹

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

Es importante comentar que la OCDE, dentro de su definición de conflicto de interés, señala que cuando la labor de un funcionario se ha visto comprometida por sus intereses personales, es decir que un conflicto de interés generó un acto de corrupción, ese comportamiento ya no debe ser llamado como tal.¹⁰

El diagrama siguiente muestra como un conflicto de interés no atendido puede convertirse en algún tipo de corrupción.



⁹ ibid, p. 4

¹⁰ OECD, 2015, en Secretaría de la Función Pública, op cit, p. 4



6. Identificación de Situaciones de Conflictos de Interés

El conflicto de interés, como ya se dijo, es un fenómeno complejo, difícil de medir y de interpretar. Estas características hacen que su regulación sea un reto para las instituciones públicas.

La manera más económica y sostenible para vigilar el comportamiento de los servidores públicos con respecto al conflicto de interés es articular una serie de medidas que atiendan el problema desde una perspectiva de educación, prevención y considerando sus dimensiones colectivas e individuales.

Esta perspectiva obliga a la participación de los funcionarios y en general de la sociedad civil en la detección del conflicto de interés y así poder tomar las medidas necesarias. La literatura ofrece herramientas que pueden apoyar en su identificación. En este documento se proponen cuatro métodos.¹¹

6.1. Definiciones.

Usar las definiciones presentes en las normas y en la literatura para identificar un conflicto de interés.

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

A lo largo de este documento se han expuesto varias definiciones de conflicto de interés, pero para efectos de esta Guía se presenta una lista con el fin de facilitar su lectura y ubicación. Es importante insistir en que la lista no es exhaustiva y se pueden encontrar otras definiciones en la literatura, pero por su nivel de uso las que se presentan se consideran relevantes para la labor de las y los servidores públicos.

Fuente	Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas
Artículo	3, fracción VII
Definición	La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

¹¹ Secretaría de la Función Pública, op cit, p. 8



	Incorre en actuación bajo Conflicto de Interés, el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de interés o impedimento legal.
Fuente	Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas
Artículo	97
Definición	Incorre en actuación bajo Conflicto de Interés, el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de interés o impedimento legal.
Fuente	Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Sonora
Artículo	26, fracciones I a IX
Definición	Todo servidor público estará impedido para intervenir o conocer de un procedimiento administrativo cuando: I.- Tenga un interés directo o indirecto en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pudiera influir en la de aquél; II.- Sea administrador, accionista o representante legal de la sociedad o persona moral interesada en el procedimiento administrativo; III.- Tenga un litigio de cualquier naturaleza con o contra los interesados, sin haber transcurrido un año de haberse resuelto; IV.- Tenga interés su cónyuge, sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grado, colaterales dentro del cuarto grado o los afines dentro del segundo; V.- Tenga parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo con cualesquiera de los interesados, con los administradores o accionistas de las sociedades o personas morales interesadas o con los asesores, representantes o personas autorizadas que intervengan en el procedimiento; VI.- Tenga amistad estrecha o enemidad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en la fracción anterior; VII.- Haya intervenido como perito o como testigo en el procedimiento administrativo; VIII.- Sea tutor o curador de alguno de los interesados, o habiéndolo sido no hayan transcurrido tres años de haber ejercido dicho encargo; o IX.- Por cualquier otra causa prevista en los ordenamientos jurídicos aplicables.



Fuente	OCDE
Artículo	
Definición	Conflicto entre el deber público y el interés privado de un funcionario público, en el cual el interés privado del funcionario podría influir indebidamente en el desempeño de sus funciones oficiales y responsabilidades.

Fuente: Elaboración de la Dirección General de Contraloría Social.

6.2. Zonas de Riesgo.

Identificar zonas de riesgo de un posible conflicto de interés en los procesos laborales de la entidad.

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

En todas las áreas de la administración pública existen procesos en los cuales se pueden encontrar puntos de riesgo. Por ello, es importante tomar en cuenta un mapa general de procesos laborales de la dependencia en cuestión, que son susceptibles a generar situaciones o comportamientos irregulares, es decir, posibles riesgos a la integridad, imparcialidad y objetividad de las personas servidoras públicas al realizar sus actividades. A continuación se presenta un esquema para facilitar la identificación de los procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de interés.¹²

PROCESO	DESCRIPCIÓN
Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios	Todas aquellas adquisiciones, arrendamientos y servicios cuya prestación genera una obligación de pago para las dependencias o entidades.
Obra Pública	Los relacionados con la creación, mantenimiento y destrucción de construcciones.
Recursos Financieros	El uso del dinero disponible para ser gastado en forma de efectivo, valores líquidos y líneas de crédito.

¹² Ibid, p. 10



PROCESO	DESCRIPCIÓN
Recursos Humanos	El reclutamiento, capacitación y pago de salario del personal.
Recursos Materiales	La administración y distribución de bienes, insumos y servicios, así como el manejo de almacenes a nivel general.
Tecnologías de Información	Los dispositivos tecnológicos que permiten producir, almacenar y transmitir datos entre sistemas de información que cuentan con protocolos comunes.
Transparencia	Las acciones enfocadas en permitir y garantizar el acceso a la información pública.
Auditoría	Las actividades independientes, objetivas y sistemáticas que tienen el propósito de evaluar la actuación y el resultado de las dependencias y entidades.
Control Interno	Las acciones encaminadas a proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de los objetivos y metas de la institución.

Fuente: ASF, Guía de Autoevaluación de Riesgos a la Integridad en el Sector Público.

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

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

También una persona servidora pública es susceptible de tener un conflicto de interés cuando el sujeto beneficiado le ofrece ciertas dádivas y el primero las acepta. Éstas pueden consistir en:

- Regalos.
- Invitación a desayunar, comer, cenar.
- Invitación a un evento deportivo, de espectáculos, etc.
- Cualquier otro beneficio incluyendo dinero.



Dichos elementos pueden influenciar las decisiones del funcionario público dentro o fuera de su ámbito laboral.¹³

6.3. Cuestionarios y formularios.

Se pueden plantear preguntas cuyas respuestas permiten identificar conflictos de interés y zonas de riesgo dentro de la dependencia o entidad y sus áreas.

Organismos internacionales como la misma OCDE han recomendado el uso de cuestionarios y formularios como métodos de detección de situaciones de conflicto de interés. Muchas veces las situaciones de conflicto no son obvias o están ocultas a simple vista, así que la respuesta a ciertas preguntas genéricas o abiertas puede dar pistas de la existencia de dicha situación.

A continuación se presentan dos preguntas con sus respuestas que pueden ser usadas por una persona servidora pública para encontrar elementos que podrían constituir un conflicto de interés.¹⁴

PREGUNTA	LA RESPUESTA DEBE CONTENER ESTOS DETALLES
Pregunta 1. ¿Qué responsabilidades tiene la persona servidora pública en cuestión?	(Cargo, responsabilidades, información que maneja, procesos de los que se encarga, personas a su cargo, etc.)
Pregunta 2. ¿La persona servidora pública tiene intereses privados/familiares/de negocios relevantes relacionados con dichas responsabilidades en el campo de su trabajo?	(Algún tipo de interés personal, familiar, mercantil o de otra índole que pueda interferir con su trabajo)

Fuente: SFP, Guía para Prevenir la Actuación Bajo Conflicto de Intereses.

En caso de que una persona servidora pública responda positivamente a la segunda pregunta, se puede y debe actuar conforme al artículo 97 de la Ley Estatal de Responsabilidades; lo cual se encuentra explicado en el Apartado relativo a la Actuación ante una Situación de Conflicto de Interés.

A continuación se muestran los tipos de respuesta en relación al tipo de conflicto de interés.

¹³ Ibid, p. 10-12

¹⁴ Ibid, p.12



Tipo general de respuesta

Si el funcionario tiene un interés personal, familiar, mercantil o de otra índole relevante relacionado con su trabajo que podría afectar la imparcialidad con que desempeña sus responsabilidades.

Tipo de Conflicto de Interés

Conflicto de interés real.

Ejemplo

La Sra. Z que se desempeña en la administración pública, formará parte del jurado para seleccionar a la empresa que provea de servicios de telefonía y comunicaciones a su dependencia. Su prima, la Sra. M es socia de una de las cinco empresas licitantes.

Tipo general de respuesta

Parecería que la persona servidora pública tiene un conflicto de interés relevante relacionado con su trabajo.

Tipo de Conflicto de Interés

Conflicto de interés aparente.

Ejemplo

La Sra. Z lleva seis años trabajando en una institución pública en el área de Recursos Materiales. Recientemente se concursó una plaza en el área de Obras Públicas y su primo, el Sr. L, concursó y resultó seleccionado para el puesto. La Sra. Z no participó en el proceso de selección ni está dentro de sus competencias contratar a personal, pero es allegada a todos sus compañeros de trabajo, incluyendo al personal de Recursos Humanos.

Tipo general de respuesta

Hasta el momento el servidor(a) público(a) no tiene un interés relevante relacionado con su trabajo, pero en el futuro, dadas ciertas circunstancias, se podría presentar un conflicto de interés.

Tipo de Conflicto de Interés

Conflicto de interés potencial.

Ejemplo

El Sr. L acaba de ser contratado en el área de Obras Públicas de una dependencia de gobierno. En la actualidad no está a cargo de participar en comités de selección o jurados. Tiene muchos amigos que trabajan en una constructora que en ocasiones gana ciertas licitaciones de la dependencia. Si asciende de puesto en un futuro, dentro de sus responsabilidades estará la de participar en comités de selección de licitaciones.

Fuente: SFP, Guía para Prevenir la Actuación Bajo Conflicto de Intereses.



Igualmente, es posible elaborar cuestionarios para detectar conflictos de interés en las zonas de riesgo. Como ya se ha expuesto, las zonas de riesgo son las áreas dentro de la dependencia o entidad que cuentan con procesos, condiciones o incentivos para la generación de una situación de conflicto de interés. A continuación se muestra un catálogo general de preguntas para que, con base en la característica del área o proceso laboral, se analice el grado de riesgo y así se tomen las medidas necesarias para mitigar las posibilidades de que se presente un conflicto de interés.¹⁵

Análisis de Riesgo de las Áreas:

PROCESO SUSCEPTIBLES	ACTIVIDADES DE RIESGO	PREGUNTAS A CONSIDERAR
Adquisiciones, Recursos Humanos, Recursos Financieros	Contratación de personal externo a la dependencia o entidad	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Se cuentan con políticas de contratación?▪ ¿Existen protocolos de selección de proveedor?▪ ¿Hay lineamientos claros para evaluar su permanencia y desempeño?
Transparencia, Tecnologías de la Información	Información sensible	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Existen políticas y procedimientos para el uso correcto y confidencial de la información?▪ ¿La gente a cargo de las áreas es consciente de dicha regulación?
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Materiales.	Elaboración y firma de contratos	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Hay protocolos para que cualquier funcionario que intervenga en la preparación, negociación, administración y aplicación de un contrato pueda reportar encontrarse en una situación de conflicto de interés?▪ ¿Existen protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable del contrato se encuentre en una situación de conflicto de interés?▪ ¿Hay medidas para renegociar o cancelar un contrato que se encuentre comprometido por una situación de conflicto de interés?

¹⁵ Ibid, p. 13-15



PROCESO SUSCEPTIBLES	ACTIVIDADES DE RIESGO	PREGUNTAS A CONSIDERAR
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Financieros, Recursos Materiales, Recursos Humanos.	Toma de decisiones relativas a recursos, estrategias, contrataciones o legales	<ul style="list-style-type: none"> ¿Se cuenta con medidas para que cualquier funcionario que intervenga con el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés? ¿Hay protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable de la toma de decisiones se encuentre en una situación de conflicto de interés? ¿Hay procedimientos para revisar o cancelar una toma de decisión que se encontró comprometida por una situación de conflicto de interés?
Todos los procesos	Áreas de asesoría	<ul style="list-style-type: none"> ¿Existen medidas para que cualquier servidor(a) público(a) que intervenga en el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés? ¿Hay protocolos para actuar en caso de que el servidor(a) público(a) responsable de la asesoría se encuentre en una situación de conflicto de interés?
Todos los procesos	Regalos, dádivas o invitaciones	<ul style="list-style-type: none"> ¿Se cuenta con pautas para actuar en caso de recibir regalos u otro tipo de beneficios por parte de terceros?
Todos los procesos	Actividades concurrentes del personal	<ul style="list-style-type: none"> ¿Existen preceptos para regular el tipo de actividades que las personas servidoras públicas pueden hacer al mismo tiempo que su trabajo en la institución? ¿Hay criterios para que las personas servidoras públicas acepten una responsabilidad o puesto en una organización no gubernamental, agrupación política o cualquier organización cuya acción pueda ser sensible a la institución pública?

Fuente: SFP, Guía para Prevenir la Actuación Bajo Conflicto de Intereses.



6.4. Constancias de interés y declaraciones de intereses.

Las constancias de intereses por parte de las personas servidoras públicas constituyen un soporte para la dependencia o entidad y sus áreas y permiten la detección temprana de conflictos de interés.

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

También estos formatos permiten identificar activos e intereses relevantes que podrían generar una situación de conflicto de interés. Se recomienda el llenado periódico de dichas formas para después facilitar su comparación y detección de situaciones anómalas.¹⁶

Por otra parte, en la APE, las personas servidoras públicas están obligadas a presentar la declaración de intereses en tres momentos: al iniciar un cargo, anualmente en el mes de mayo, su modificación, y al concluir un cargo. Dicha declaración se realiza en el apartado correspondiente de la Declaración de Situación Patrimonial, y puede ser de utilidad para detectar y prevenir un posible conflicto de interés.

Es importante señalar que la declaración de intereses que las personas servidoras públicas en México deben presentar requiere información similar a la sugerida por la OCDE. Por ejemplo, pregunta si la persona servidora pública, su cónyuge, concubina o concubinario y dependientes económicos cuentan con deudas, propiedades inmobiliarias, activos, o un puesto o cargo en asociaciones o compañías; así como información sobre el empleo que mantienen en la actualidad su cónyuge y dependientes.¹⁷

Se destaca que a partir de la entrada en vigor de la ley Estatal de Responsabilidades, el 19 de julio de 2017, la omisión de la presentación de la declaración patrimonial -y de intereses- constituye una falta administrativa no grave, pero sancionable.

La obligación de presentar la declaración de intereses se encuentra contemplada en los artículos 34, 47, 48 y 49 de la Ley Estatal de Responsabilidades.

¹⁶ Ibid, p. 15

¹⁷ Ibid, p. 16

7. Actuación ante una situación de Conflicto de Interés.

Es importante recordar que la existencia de un conflicto de interés no es ilegal en sí misma. Lo que se haga al respecto o deje de hacer es lo que puede derivar en algo ilegal o responsabilidad administrativa. Existen tres supuestos referidos al tipo de persona que detecta una situación de conflicto de interés: la o el mismo servidor público respecto a un conflicto propio, el superior jerárquico de la o el servidor público, y cualquier persona, incluyendo algún servidor público.

7.1. Persona servidora pública.

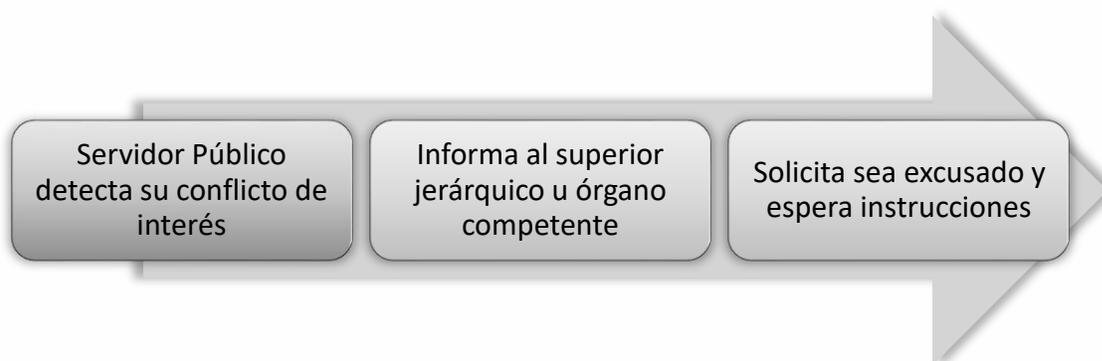
En el caso de que un servidor público detecte que se encuentra en una situación de esta naturaleza tiene que actuar con base en el segundo párrafo del artículo 97 de la Ley Estatal de Responsabilidades, que señala:

Artículo 97.- [...]

Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, el servidor público informará tal situación al jefe inmediato o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos.

[...]

El contenido del precepto se resume así:



7.2. Superior jerárquico.

El tercer párrafo del artículo 97 de la Ley Estatal de Responsabilidades, prescribe los lineamientos a los que debe sujetarse el superior jerárquico, cuando se le informa sobre un caso de conflicto de interés, de la forma siguiente:



Artículo 97.- [...]

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

En caso de que el superior jerárquico se entere por cualquier medio de que una de las personas servidoras públicas bajo su mando se encuentra en una situación de conflicto de interés, el primero cuenta con diferentes alternativas para manejar la situación de la manera más óptima. Lo anterior dependerá de las circunstancias y del tipo de conflicto en que se encuentre el o la servidora pública, sea real, aparente o potencial. A continuación se presentan algunas medidas que puede tomar el jefe superior:¹⁸

C. I. Potencial	C. I. Aparente	C. I. Real
Supervisar con mecanismos de monitoreo y auditoría constantes para detectar el momento en que el conflicto de interés, por algún cambio en la circunstancia o contexto del funcionario, se vuelva uno real.	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogar con el empleado. - Aclaración o declaración pública para evitar malentendidos. - Mitigar las circunstancias que pueden conllevar al conflicto de interés real. - Evitar que el funcionario participe en el proceso. - Anular el procedimiento en riesgo de generar un conflicto de interés real. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar los hechos para aclarar la situación. - Excluir o separar a la persona en cuestión del procedimiento. - Cambiar el reparto de funciones y responsabilidades del personal. - Cancelar, en última instancia, el procedimiento. - Sugerir que se venda el negocio, acciones o propiedades

Fuente: SFP, Guía para Prevenir la Actuación Bajo Conflicto de Intereses.

Al detectarse algún conflicto de interés potencial o aparente, el tratamiento de los casos debe ser diferente. Es importante detectar y atender un conflicto de interés aparente debido a que puede dañar la imagen y legitimidad de la institución pública y de la persona servidora pública por igual.

¹⁸ Ibid, p. 17-18



7.3. Cualquiera otra persona o servidor(a) público(a).

Si alguien detecta que otra persona servidora pública puede estar en conflicto de interés, cuenta con la opción de la denuncia. Para denunciar un conflicto de interés y en general cualquier incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la APE, se cuenta con la vía de la denuncia ante el correspondiente Comité de Integridad, Prácticas Éticas y Buen Gobierno, o también ante el Órgano Interno de Control o la Coordinación Ejecutiva de Investigación de Faltas Administrativas de la Secretaría.

La denuncia la puede hacer cualquier persona, servidora pública o no, que tenga conocimiento de dicho incumplimiento. Cada dependencia o entidad cuenta con mecanismos definidos para la recepción y atención de denuncias, sea ante los Comités, ante los OIC o ante la Coordinación Ejecutiva mencionada.

Por último, la naturaleza variable y humana de los intereses hace que los conflictos sean cambiantes a través del tiempo, lo que los hace un fenómeno difícil de supervisar. Podría darse el caso, por ejemplo, que al comienzo del proceso de una contratación pública, una de las personas servidoras públicas encargados de la contratación no tuviera ningún conflicto de interés, ni real, ni aparente, ni potencial. Sin embargo, durante el proceso las circunstancias pueden cambiar y es posible que a ésta o a un miembro de su familia lo contrate uno de los licitadores potenciales y así se crean las condiciones para un conflicto de interés. Por lo anterior, es importante se haga un seguimiento constante y se actualicen adecuadamente las declaraciones y constancias de intereses.¹⁹

¹⁹ Ibid, 18-19



Anexo. Formato para excusarse e informar al superior jerárquico.

(Lugar) a (día de mes de año)

Asunto: Se informa sobre conflicto de interés.

(Nombre del Superior jerárquico)

(Puesto)

P r e s e n t e.

Me refiero al Artículo 97 segundo párrafo de la Ley Estatal de Responsabilidades.

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

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

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

Agradeciendo su atención, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

(Cargo del servidor público firmante)

(Nombre y firma)

C.c.p. _____



Anexo. Ejemplos de conflictos de interés real, potencial y aparente.

Caso 1

El Director General de una entidad pública organiza un evento en el que se presentará un proyecto muy importante que se ha trabajado durante varios meses. Necesita contratar un proveedor para que realice todo el montaje del evento (back, pantallas, etc.). Después de pedir cotizaciones, decide contratar a la empresa de la madre de su hijo, con quien no tiene relación alguna y no es (ni fue) su esposa. El servidor público y la madre de su hijo, tienen un acuerdo que establece que mientras él no tenga ingresos, él debe mantener 100% a su hijo menor de edad; en cambio si ella tiene ingresos, solo aporta el 50%.

¿La decisión del Director General constituye un conflicto de interés?

Sí, porque esa decisión le genera un beneficio personal al pagar menos pensión debido a que la madre de su hijo cuenta con ingresos, por lo que se trata de un conflicto de interés real.

Caso 2

Eres director del área de contratación de personal y eres propuesto como integrante del panel de selección de personal para un nuevo proyecto. Uno de los solicitantes es amigo tuyo, dado que eres familiar de su esposa. Este dato no lo saben los demás miembros del comité de selección. Decides que esta relación no puede afectar tu criterio en el proceso de selección de personal.

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

¿Esta fue una decisión apropiada?

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

¿Qué deberías de hacer como servidor público?

Renunciar completamente a participar en el proceso de contratación, excusándote e informando a tu superior jerárquico.



Caso 3

Un Secretario, que es responsable de la decisión final sobre la selección de la compañía que dará mantenimiento al edificio en el que trabaja, decide contratar a una compañía que tiene por empleado a su hijo en una posición de mando medio. El proceso de licitación fue muy rápido y dependió en gran medida del criterio del Secretario. El Secretario no mencionó a nadie que su hijo trabaja en dicha empresa en un puesto medio de dirección, ya que no consideró que se encontraba en una situación de conflicto de interés.

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

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

¿Qué pudo haber dado mayor legitimidad al proceso?

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

Caso 4

Eres un director en el área de servicios de tu Secretaría. Un distribuidor, que le ha dado servicio al equipo de cómputo de tu Secretaría por dos años, te ofrece una computadora gratis. A través del tiempo esta persona se ha vuelto un amigo tuyo. La computadora resulta atractiva pues realizas mucho trabajo para la Secretaría en casa, además de que la necesitarías para tus estudios de posgrado y en este momento no puedes comprar una computadora nueva. Tu amigo de la empresa de servicios de computación te dice que la computadora es vieja y que no vale mucho. Decides quedarte con la computadora. El contrato de servicios de cómputo de la Secretaría se renovará en tres meses y tú serás miembro del comité que decidirá si renovará el contrato de la compañía o seleccionará a un nuevo proveedor.

¿Aceptarías el regalo de tu amigo?

No deberías aceptar el regalo de tu amigo dado que, como miembro del comité de selección de proveedor, te encontrarías en una situación de conflicto de interés. Además, parecería que estas capitalizando tu posición como Director del área de servicios para tener algunas ventajas.

¿Qué deberías de hacer como servidor público?

No aceptar el regalo, pues en todo caso afectará la imparcialidad de tu decisión en el proceso de selección. Además, deberás excusarte e informar a tu superior jerárquico.



Caso 5

Eres funcionario de la Secretaría de Salud que tiene facultades para participar en procesos de contratación de proveedores y una farmacéutica que proporciona servicios al sector salud te invitó a impartir una conferencia sobre el tema para exponer tu experiencia. Dicha empresa desea pagar el vuelo, hotel y gastos de viáticos durante el evento, y además quieren invitarte a cenar para comentar temas relacionados con tu función. La empresa informó a tu superior jerárquico e hizo una invitación formal con los detalles mencionados; aceptas la invitación y que la empresa cubra tus viáticos, así como tus gastos en la cena.

¿Existe algún impedimento normativo en aceptar esta invitación?

No existe impedimento en aceptar una invitación para participar en eventos científicos, seminarios, conferencias del sector privado o académico. No obstante, sí es irregular aceptar el pago de los viáticos y alimentos que conlleva asistir al evento, pues ello puede derivar en conflicto de interés en tanto la imparcialidad de las funciones que debes desempeñar puede verse afectada por el pago de vuelos, hoteles, cenas, entre otros.

¿Qué opciones tienes si deseas participar en la conferencia?

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

Caso 6

Un funcionario del área de Recursos Humanos es conocido por ser muy cordial con sus compañeros e íntegro en sus labores. Un día recibe una llamada de su prima, quien le pide ayuda para poder ganar una licitación en la dependencia que trabaja y ganar el concurso le permitiría salir de números negativos a su empresa. El funcionario le explica que el área en la que está no le corresponde ese trabajo y no está en sus manos esa decisión. Momentos después, comenta con su compañero de trabajo encargado de la licitación que su prima está concursando y le pide que preste atención especial a dicha empresa. Ninguno pidió algo a cambio de esto ni se ofreció dádiva alguna. Una semana después, recibe una llamada de su familiar agradeciendo su apoyo pues resultó ganadora esa empresa pues fue la mejor oferta.

¿Estuvieron mal las acciones del funcionario?

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

¿Qué acciones habrían sido las correctas?

No mencionar al compañero el caso de la empresa de su prima, ni pedir al encargado de la licitación prestar atención a su caso. El funcionario encargado de la licitación debió reportar a su superior jerárquico que un colega del área de Recursos Humanos le pidió poner atención especial a la empresa donde laboraba la prima.



Caso 7

La dependencia para la que trabajas contrata a muchos proveedores de materiales impresos cada mes. Las tres empresas principales que generalmente consiguen dichos contratos ofrecen sus servicios de imprenta a costos competitivos y realizan los trabajos con gran eficiencia. Tu padre acaba de comprar un negocio de imprenta. Tu trabajo como funcionario de contratación es procesar todas las licitaciones de las empresas a concursar. Por lo mismo cuentas con información y detalles del resto de las imprentas y tu padre te pidió que le proporciones información de los costos propuestos por las empresas licitantes para él poder disminuir los costos de su empresa y así poder competir. La dependencia en la que trabajas está implementando un programa de reducción de costos y estás consciente de la gran cantidad de dinero que se podría ahorrar del dinero público a lo largo del año. Por lo que decides dar la información a tu padre.

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

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

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



Bibliografía.

Arellano Gault, David y Zamudio González, Laura. 2009. "Dilemas organizacionales e institucionales de las regulaciones para contener los conflictos de interés en una democracia: una aproximación comparativa entre Canadá, EUA y México". *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales* 16 (49): 145-173. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=10504906>

Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Sonora (México: Congreso del Estado de Sonora, 2017), artículos 126, 127.

Ley Estatal de Responsabilidades (México: Congreso del Estado de Sonora, 2017), artículos 3.VII, 97.

Ley de Adquisiciones, Arredramientos y Servicios relacionados con las mismas de la Administración Pública Estatal Responsabilidades (México: Congreso del Estado de Sonora, 2017), artículos 33.I

Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Sonora (México: Congreso del Estado de Sonora, 2017), artículo 26. I-IX

New Zealand Government, Quick-Guide: Conflicts of Interest, 2011, en Secretaría de la Función Pública, "Guía para Identificar y Prevenir Conductas que pueden constituir Conflicto de Interés de los Servidores Públicos" Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188012/GUIA_CONFLICTO_DE_INTER_S_UEEPCI__2_.pdf

OECD, Managing Conflict of Interest in the Public Sector, A Toolkit, 2005, p. 13, Recuperado de <https://www.oecd.org/gov/ethics/49107986.pdf>

OECD, Managing conflict of interest: OECD Guidelines and Country Experiences, 2015, en Secretaría de la Función Pública, "Guía para Identificar y Prevenir Conductas que Pueden Constituir Conflicto de Interés de los Servidores Públicos" Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, p. 4. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188012/GUIA_CONFLICTO_DE_INTER_S_UEEPCI__2_.pdf

Secretaría de la Función Pública, "Guía para Identificar y Prevenir Conductas que Puedan Constituir Conflicto de Interés de los Servidores Públicos" Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188012/GUIA_CONFLICTO_DE_INTER_S_UEEPCI__2_.pdf