

# GUÍA METODOLÓGICA PARA EL DISEÑO DE CASOS SOBRE DILEMAS ÉTICOS

*Componentes del SEDE*

Septiembre de 2020



*El Programa CEP (Consolidación de la Ética Pública) tiene por objetivo ser un complemento a los procesos de instrumentación de los Sistemas Locales Anticorrupción (SLA) mediante la estructuración de un sistema integral para la promoción de una conducta ética en las instituciones públicas. Este sistema incluye herramientas con y para el involucramiento de la sociedad. Más información en [www.icmaml.org](http://www.icmaml.org)*

*La elaboración de este documento ha sido posible gracias al apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) a través del Programa Consolidación de la Ética Pública (CEP) de ICMA-ML. Su contenido es responsabilidad de los autores y no refleja necesariamente el punto de vista de USAID o del gobierno de los Estados Unidos de América.*



## ÍNDICE

I. Introducción.....	4
II. El dilema ético como instrumento de formación ética.....	4
III. Formulación de casos .....	6
IV. Documentación del caso .....	9
V. Sintaxis y lenguaje requerido .....	12
VI. Elementos para redactar un buen caso .....	12
VII. Anexos .....	14



## I. Introducción

Esta guía se enmarca en el Programa para la Consolidación de la Ética Pública (PCEP), que ICMA-ML ha desarrollado desde el año 2018 con el apoyo financiero de USAID. La implementación del PCEP se ha realizado a través de diversos instrumentos diseñados para la formación, promoción y consolidación de la ética pública. Uno de estos instrumentos es el Sistema de Entrenamiento en Decisiones Éticas (SEDE), que es una plataforma virtual creada para la formación, sensibilización y ejercitación de las personas servidoras públicas en la toma de decisiones éticas, basada en situaciones a las que nos enfrentamos en la cotidianidad en el servicio público.

EL SEDE ha sido utilizado por miles de personas servidoras públicas de varios estados de México y es percibido como un instrumento que genera valor y les permite desarrollar habilidades para la resolución de dilemas éticos-laborales. El componente central del SEDE son 140 casos sobre dilemas éticos, que deben cumplir con determinados parámetros de estructura y redacción.

Con la finalidad de cumplir con los parámetros mínimos que garanticen la debida operación del SEDE y sus componentes, surge la necesidad de generar una guía metodológica para el diseño de nuevos casos. Por ello desarrollamos la siguiente metodología que está dirigida a las personas que participan o quieren participar en la elaboración de casos sobre dilemas éticos, los cuales contribuyen al análisis y entrenamiento de las personas servidoras públicas.

En primer lugar, es necesario definir que es un dilema ético; Primero, la palabra dilema viene del griego “dilemma”, compuesta por dos partes: el prefijo “dis-”, que significa “dos” y el sustantivo “lemma”, que es sinónimo de “temas”. Se denomina dilema a una situación que obliga a optar entre dos alternativas. Segundo, lo ético, por su parte, es aquello que se ajusta a las normas éticas o morales. Es decir, que se adapta a lo que se considera bueno, positivo o aceptable. Un dilema ético, por lo tanto, se da cuando una persona se encuentra entre alternativas que, de alguna forma, pueden provocar una falta moral. Por lo general este tipo de dilemas están vinculados a la aceptación, o no, de un medio cuestionable desde el punto de vista ético con un positivo o aceptable en la búsqueda del bien común.

## II. El dilema ético como instrumento de formación ética

La solución a un dilema, desde una perspectiva ética, requiere de una reflexión profunda sobre las alternativas de las que se disponen, así como de los valores éticos que nos rigen. La presencia de dilemas éticos en la vida real ha generado una interesante rama de estudio centrada en nuestras creencias, valores y cómo éstas son manejadas.

La integridad de una persona servidora pública se basa en un comportamiento guiado por principios y normas que la lleven a tomar posición frente a las diversas situaciones y/o dilemas que se le presentan y requieren de una decisión. Es decir, ante cualquier problema que se nos presente siempre tendremos diversas alternativas, pero la integridad exige que éstas sean basadas en los principios y valores aceptados y asumidos en el servicio público.



Ahora bien, con frecuencia se presentarán situaciones donde la decisión ética no es muy evidente. Una primera dificultad que podemos encontrar en la toma de decisiones es el desconocimiento de los principios y valores éticos del sector público. No conocer nuestros valores es como navegar sin brújula. No obstante, aun cuando tengamos claro los valores, no siempre es fácil tomar la decisión correcta. Probablemente surjan preguntas como: ¿cuál es la mejor opción?, ¿qué es lo bueno?, ¿hay una sola forma correcta de resolver este problema?, ¿todas las opciones tienen el mismo valor?, ¿son relativos los valores éticos?, ¿beneficio para quién?, entre otras.

Tomar una decisión ética implica seleccionar de entre diferentes alternativas, donde con frecuencia encontraremos situaciones de insatisfacciones y conflictos. Lo malo debe ser aceptado junto con lo bueno. Las decisiones éticas son aquellas donde el resultado provee satisfacciones públicas que sobrepasan las insatisfacciones inherentes a la decisión.

Como persona servidora pública es importante tener siempre presente la responsabilidad que se asume con las decisiones que se toman frente a los dilemas éticos que se presentan en el ejercicio de nuestra actividad profesional, por lo que es necesario desarrollar la habilidad de reflexión y análisis que permita la más adecuada toma de decisiones, fundamentada en valores, principios o argumentos éticos dado que somos responsables de los resultados de las acciones que se adopten al tomar esa decisión.

No hay un camino o método único para resolver dilemas éticos y tomar la mejor decisión. Desde la perspectiva de la filosofía encontramos al menos tres enfoques que pueden ayudarnos a determinar la decisión más correcta: la deontología, el utilitarismo y la ética de la virtud.

1. La ética de la virtud (Ética del Ser) se remonta a la Grecia antigua, siendo Platón y Aristóteles sus máximos exponentes. Según Aristóteles, “la felicidad es aquello a lo que todos los humanos aspiran en última instancia: todo lo que hacemos lo hacemos en búsqueda de la felicidad.
2. La ética deontológica (o del deber ser) encuentra su máximo punto de expresión en Immanuel Kant, quien estaba convencido de la existencia de una ley moral universal (el imperativo categórico) inscrita en la razón de todo ser humano (y todo ser que goce de ella), sin importar el lugar y el tiempo en el que vivan.
3. El Utilitarismo encuentra su mejor defensa y expresión en John Stuart Mill. Se parte del supuesto de que la felicidad es buena en sí misma. Mill propone que “la acción correcta es la que genera la mayor cantidad de felicidad entre la mayor cantidad de gente. Por ello a su teoría se le califica más ampliamente como consecuencialista: el enfoque no es en el agente y su intención, como en el caso de Kant, sino en la acción y sus consecuencias.

Son estos tres enfoques los que principalmente han venido modelando la ética pública. Esto no significa que quienes laboran en el sector público deban ser expertos en filosofía, pero sí es necesario estar bien informados; comprender y asumir los valores éticos del sector público y hacerse responsable de las consecuencias de su actuar. El PCEP considera que los criterios fundamentales para resolver los dilemas éticos, como se señala mas adelante, es asegurarse que la opción seleccionas cumpla con los siguientes cuatro criterios.



1. Legalidad
2. Integridad
3. Interés público
4. Imparcialidad

La mejor decisión desde una perspectiva ética consiste en elegir aquella estrategia cuya serie de consecuencias sean las preferidas. Se destaca que todas las consecuencias que se siguen de la estrategia elegida deben considerarse importantes para valorar su corrección y no sólo las consecuencias que habían sido anticipadas.

Las decisiones éticas en el ámbito público derivan de un “juicio de valor”, predomina el aspecto valorativo por encima del aspecto fáctico. Están referidas al fin último de las instituciones públicas que es: servir al público y contribuir a su desarrollo y bienestar. No es suficiente que sólo se tenga en cuenta el valor de la eficiencia, es decir, el mejor aprovechamiento de los recursos para lograr mayores ganancias o un mejor nivel de retribución. Hay que considerar también los valores éticos que rigen la vida pública.

Considerando lo anterior, es necesario diseñar casos de análisis que nos ayuden a reflexionar y seleccionar la mejor opción desde una perspectiva basada en valores éticos del sector público en México. Los casos deben estar relacionados con situaciones reales o imaginarias que representen un dilema ético. La solución a un dilema, **hacer lo correcto de forma correcta**, requiere analizar las alternativas que se tienen, al considerar los valores éticos que nos rigen.

El SEDE debe posibilitar la formación y el entrenamiento de las personas servidoras públicas en la solución de dilemas, con base en la presentación de casos que el usuario deberá resolver apoyado en criterios éticos, razón por la cual el diseño de los casos debe ser meticuloso y ajustarse a los siguientes lineamientos.

### III. Formulación de casos

Presentar un dilema ético dentro de una descripción concisa, pero a la vez no muy extensa y sin ser obvia, es un reto. Por ello es pertinente tener claro el dilema que se presenta en cada uno de los casos. Posteriormente se deben desarrollar las alternativas, entre las cuales está la sugerida.

La formulación del caso debe enmarcarse en los valores que se quieren presentar en estado de conflicto. Ante la variedad que se puede mostrar en el ámbito del sector público, el Programa CEP ha identificado seis valores torales. Estos a su vez están directamente relacionados con los 15 principios y 8 valores requeridos en todos los códigos de ética de las entidades públicas por el Sistema Nacional Anticorrupción.<sup>1</sup> Como sabemos el Código de Ética Establece el conjunto de principios, valores y reglas de integridad que orientan, en un marco de aspiración a la excelencia, el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de las personas servidoras públicas, asumiéndolos como líderes en la construcción de la nueva ética pública. Constituye el eje, a partir del cual, las dependencias, entidades y

---

<sup>1</sup> DOF 12 de octubre de 2018.

empresas productivas del Estado, elaboren sus respectivos Códigos de Conducta en los que se consideren riesgos éticos específicos, en atención a su misión, visión y atribuciones.

A partir de la experiencia de cuatro años del Programa para la Consolidación de la Ética Pública (PCEP), ha considerado seis valores torales que presentamos en el cuadro siguiente, mismos que a su vez comprenden y están relacionados directa o indirectamente con los quince principios y los ocho valores establecidos para los sistemas anticorrupción del país.<sup>2</sup>

### Valores Torales de las personas servidoras públicas

	Valor	Descripción	Principios y valores relacionados (SNA)
1	Honestidad	Actuar siempre de manera congruente con la verdad y la justicia, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que en su desempeño impere una ética que responda al interés público y genere certeza ante todas las personas con las que interactúan y las observan.	Integridad Interés Público
2	Honradez	Actuar siempre con rectitud y respeto en todo momento en el manejo de los recursos y atribuciones públicas. Nunca utilizar el cargo, puesto o función asignada para beneficio personal o de particulares.	Honradez Economía
3	Responsabilidad	Actuar siempre con madurez, profesionalismo y contar con la capacidad requerida para cumplir eficaz y eficientemente sus actividades, tareas y obligaciones públicas asociadas a su cargo, puesto o función.	Eficiencia Profesionalismo Disciplina Competencia por mérito Eficacia Liderazgo Cooperación
4	Legalidad	Conocer y cumplir con las disposiciones que regulan sus funciones, facultades y atribuciones asignadas.	Rendición de cuentas Legalidad Transparencia
5	Respeto	Actuar reconociendo que todas las personas tienen derechos, por lo que se les debe otorgar un trato digno y cordial que propicie un diálogo cortés para alcanzar un entendimiento que garantice el interés público.	Lealtad Respeto Respeto a los Derechos Humanos Entorno Cultural y Ecológico

<sup>2</sup> Ver Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5540872&fecha=12%2F10%2F2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5540872&fecha=12%2F10%2F2018)

	Valor	Descripción	Principios y valores relacionados (SNA)
6	Imparcialidad	Actuar sin conceder privilegios o preferencias distintas al interés público a ninguna persona u organización y no permitir que prejuicios, influencias o intereses indebidos afecten sus decisiones o el ejercicio de sus funciones.	Imparcialidad Objetividad Equidad Igualdad y no discriminación Equidad de Género

Al tener estos valores como referencia, cada caso debe partir de identificar cuáles se contraponen a fin de poder asegurar que la redacción sea concisa al presentar las condiciones, sin mostrar con obviedad la acción a seguir.

Una vez desarrollado el caso considerando los posibles valores en conflicto, se procede a desarrollar las alternativas de solución, las cuales deben ser acordes con el caso presentado. Se sugiere presentar cuatro alternativas más una quinta que pudiera ser, “ninguna de las anteriores” y para la cual el SEDE permite presentar una aclaración que bien pudiera ser ¿Cuál acción sugiere?

Las alternativas deben incumplir con al menos uno de los siguientes criterios:

1. Criterio de **Legalidad**: cimentado en el valor de la legalidad.
2. Criterio de **Integridad**: basado en valores como honestidad, honradez entre otros.
3. Criterio del **Interés público (comportamiento de la persona en el servicio público)**: fundamentado en valores como responsabilidad y respeto.
4. Criterio de **Imparcialidad (perspectiva objetiva)**; apoyado en valores como imparcialidad y respeto.

A partir de la premisa de cumplimiento o incumplimiento de los valores, es posible completar la siguiente tabla, donde se pueden valorar cada una las posibles respuestas:

**Tabla para valorar posibles respuestas a casos con dilemas éticos**

Respuesta	Descripción	Criterios que incumple
1		
2		
3		
4		
5		

El SEDE soporta la inclusión de hasta cinco alternativas de respuestas. Adicionalmente, permite la activación de la opción en donde se solicita al usuario que incluya un comentario por alternativa de manera independiente, a manera de respaldo a la respuesta seleccionada. Esto permite presentar una variedad de configuraciones, donde a varias alternativas se les puede incluir la opción de argumentar el porqué de la elección, aunque pudiera no ser la sugerida.





La información contenida en la tabla anterior es valiosa para poder establecer los argumentos sobre la opción de respuesta sugerida.

Es importante recordar que no es necesario que las alternativas desarrolladas contengan la sugerida. Cuando se quiera establecer de que una alternativa sea una opción abierta: “Ninguna de las anteriores”, se recomienda que se pregunte al usuario algo parecido a esto: “¿Cuál acción considera es la correcta?”

#### IV. Documentación del caso

A continuación, se presentan los dieciséis rubros que debe contener un caso que contiene un dilema ético, con la finalidad de formar, sensibilizar y ejercitar a las personas servidoras públicas en la toma de decisiones éticas, basada en situaciones cotidianas que enfrentan en sus actividades en el servicio público.

##### Rubros mínimos que debe contener un caso

Concepto	Descripción
1. Caso #	Se anota el número progresivo del caso o del conjunto de casos que forman la base de datos del SEDE.
2. Categoría	Se refiere al tipo de clasificación del caso. Existen seis posibilidades <sup>3</sup> : <ol style="list-style-type: none"><li>1. Desconocimiento de los límites entre lo público y lo privado.</li><li>2. Búsqueda de beneficios personales con recursos públicos.</li><li>3. Aceptación de obsequios que posibilitan el conflicto de interés.</li><li>4. Incumplimiento de obligaciones jurídicas o administrativas y del Código de Ética.</li><li>5. Toma de decisiones inadecuadas o no éticas para beneficio personal</li><li>6. Realización de prácticas inaceptables pero toleradas por la cultura dominante.</li></ol>
3. Nombre	Se señala un nombre breve del caso.
4. Palabras clave	Se indican las palabras clave relacionadas con el caso para facilitar una búsqueda inteligente.

<sup>3</sup> Ver descripción de los “tipos de casos” en el anexo B

Concepto	Descripción
5. Nivel	<p>Se estipula el nivel jerárquico al que está dirigido el caso. Existen cuatro posibilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de mandos directivos (nivel 1)</li> <li>• Nivel de mandos medios (nivel 2)</li> <li>• Nivel de personal de supervisión (nivel 3)</li> <li>• Nivel de personal de operación (nivel 4)</li> </ul> <p>Es factible que el caso sea aplicable para más de un nivel, por lo que se de documentar como 2-4, en caso de que sea aplicable al nivel de mandos medios y a nivel de operación.</p>
6. Dilema ético	<p>Se resume de forma breve y clara sin que el dilema ético que representa el caso preferentemente no exceda de tres renglones. Un dilema supone la necesidad de escoger entre dos alternativas, en la que es muy difícil la decisión; a veces porque ninguna satisface del todo la resolución del problema o la satisfacción de las necesidades, y otras porque si bien está claro lo que debe elegirse, esto se halla en contradicción con la ideología o valores éticos de quien la debe escoger. Supone una especie de encrucijada. En todos los casos deberán presentarse situaciones realistas con mayor o menor complejidad que eventualmente puedan enfrentar las personas servidoras públicas.</p>
7. Descripción	<p>Se enuncia el caso y se señala con precisión la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protagonista (cargo, puesto, función, rol, estatus, etcétera). Siempre deberá tratarse de una persona en el servicio público.</li> <li>2. El objeto, situación o problema que le presenta la disyuntiva.</li> <li>3. Los hechos, circunstancias o contexto en los que debe tomar la decisión.</li> <li>4. El propósito o fin buscado en la decisión a tomar.</li> </ol> <p>Debe cuidarse que en la descripción del caso no se proporcione la respuesta éticamente más adecuada. Un dilema ético es una situación en la que se hace presente un aparente conflicto operativo entre dos imperativos éticos, en forma tal que la obediencia a uno de ellos implica la transgresión del otro. Por ejemplo: si denuncio un acto de corrupción de mi jefe, cumplo con lo que dice la ley, pero puedo poner en riesgo mi empleo y esto puede afectar mi seguridad laboral y mis ingresos, lo que a su vez pondrá en riesgo a mi familia. ¿Entonces qué debo hacer?</p>

Concepto	Descripción
8. Posibilidad 1	<p>Deben señalarse los posibles rumbos de acción (al menos dos y máximo cinco), respuestas o soluciones que la persona podría tomar, siendo todas ellas factibles y viables; pero sólo una posibilidad será la sugerida como éticamente correcta. Es posible incluir hasta cinco alternativas.</p>
9. Posibilidad 2	
10. Posibilidad 3	
11. Posibilidad 4	
12. Posibilidad 5	
13. Posibilidad sugerida	<p>Se escribe la respuesta sugerida como la que se considera éticamente correcta (número de la respuesta).</p>
14. Comentario sobre respuesta	<p>Se debe explicar por qué se considera la respuesta éticamente adecuada, la cual debe cumplir tanto en la acción a realizar, como en el fin buscado, con los valores de legalidad, integridad, interés público e imparcialidad.</p> <p>De igual manera deben señalarse las faltas éticas y consecuencias que tendría al seleccionar una respuesta diferente.</p> <p>Este apartado es particularmente importante, ya que tiene un propósito formativo para la persona usuaria; no se trata solo de acertar o no a la respuesta sugerida, sino de conocer y comprender los criterios y razones que la hacen o no éticamente correcta.</p>
15. Valores	<p>Se mencionan los principales valores involucrados en el caso, de acuerdo con en el Código de Ética.</p>
16. Posibles faltas	<p>Se determinan con precisión las faltas graves o no graves establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como en los códigos de ética, códigos de conducta y Reglas de Integridad, en las que se podría incurrir.</p>

## V. Sintaxis y lenguaje requerido

La redacción de un caso es importante para que cumple su objetivo formativo. Para que el caso sea eficaz, debe usarse en todo momento un lenguaje comprensible. A continuación, se presentan 11 recomendaciones para tomar en cuenta a la hora de redactar un caso:

1. Construir oraciones breves, claras, concisas, de sintaxis sencilla y bien ligadas.
2. Ordenar los componentes de la oración (sujeto y predicado).
3. Evitar elementos superfluos.
4. Escoger palabras sencillas, claras y precisas.
5. Evitar tecnicismos innecesarios.
6. Moderar el uso de construcciones impersonales y pasivas.
7. Utilizar más verbos que sustantivos.
8. Asegurarse de que cada oración tiene un verbo principal conjugado.
9. Mantener la coherencia en las oraciones y párrafos.
10. Utilizar un modelo no sexista del lenguaje (lenguaje incluyente).
11. Redactar el caso en función del nivel laboral al que va dirigido, dado que las situaciones e incluso el lenguaje son diferentes en un nivel directivo y uno operativo, por citar un ejemplo.

## VI. Elementos para redactar un buen caso

Redactar un caso que presente un dilema o dilemas éticos se parece bastante a escribir una novela policiaca. Sus distintas piezas deben ir encajando poco a poco, de forma que sea el lector el que saque sus propias conclusiones, sin necesidad de guiarlo paso a paso, como en un tutorial o guía.

La redacción del contenido es el primer paso que seguir para la creación de un caso bien estructurado que cumpla con su objetivo formativo. A continuación, sugerimos seguir el siguiente protocolo.

### 1. Detecta un problema-dilema

Debe redactarse un caso que ilustre la solución a un problema-dilema común entre las personas en el servicio público. Es importante que este sea compartido por el máximo número de personas posibles, así se aumentará el blanco o audiencia-meta al que está destinado el caso.

### 2. Investiga

Recabar la información necesaria para hacer que el lector se sienta identificado con el problema/dilema. Se puede recurrir a los directivos, compañeros u otras personas para consultarlos y redactar el caso lo mejor posible.



### **3. Analiza**

Una vez recopilados todos los datos e información necesarias para la redacción del caso, deben analizarse para crear una estructura coherente.

### **4. Prioriza, no todo es importante**

- Es importante y recomendable esquematizar la información, para que posteriormente se vayan añadiendo los detalles.
- Evita dar más información de la necesaria, no es un informe, es un caso y lo más importante es que cumpla con su objetivo.
- Enunciar el caso en pocas frases.

### **5. Escribe**

- Cuando sientas que cuentas con los elementos necesarios, redacta el caso utilizando una estructura sencilla.

### **6. Revisa y ajusta**

- Una vez redactado el caso, debe revisarse tantas veces sea necesario. Es recomendable que una o varias personas externas lo revisen para que aporten otras perspectivas.
- Luego de la revisión, el caso debe ser ajustado para finalmente generar la versión final del mismo, la cual también debe ser sujeto a una última revisión.



## VII. Anexos

### A. Ejemplo de caso de ética

Caso #101

Categoría: Prácticas

Realizar prácticas inaceptables pero toleradas por la cultura dominante

Nombre	Jefe despreocupado
Palabras clave	Falta de compromiso, carga laboral, profesionalismo
Nivel	2
Dilema	Profesionalismo o flexibilidad. Buscar que el jefe sea profesional en su labor o aprovechar una posición cómoda y flexible en su trabajo.
Descripción	Hugo trabaja como jefe de oficina en el Instituto del Deporte. Recientemente su jefe, el director del área al que ayudaba directamente, ha sido reemplazado por un nuevo director, el cual es miembro de un partido político y no tiene conocimiento sobre las responsabilidades propias del puesto. Aunque Hugo ha intentado explicar al nuevo director sobre las actividades que realizan, este no muestra interés y está ocupado en asuntos ajenos. Hugo se encuentra sin supervisión y encargado del trabajo, por lo tanto, no tiene <b>algo que hacer</b> formalmente. Esta situación le da la flexibilidad para apoyar a otras áreas del Instituto, más afines a sus preferencias personales. ¿Qué haría usted en esta circunstancia, si estuviera en el lugar de Hugo?
Posibilidad 1	Pedir insistentemente indicaciones al nuevo director para su trabajo, hasta que preste atención a las necesidades del área.
Posibilidad 2	Hacer lo que pueda en las actividades de su área, sin necesidad de la supervisión del director.
Posibilidad 3	Aprovechar la oportunidad para ayudar en otras áreas de la Institución, procurando que sea afín a sus gustos personales.
Posibilidad 4	Esperar pacientemente a que el nuevo director le dé indicaciones, y aprovechar ese tiempo sin una carga laboral exigente.

Posibilidad 5	Realizar las funciones asociadas con su nombramiento y presentar una denuncia anónima ante el Órgano Interno de Control.
Posibilidad sugerida	5
Comentario sobre respuesta	Si bien la situación de Hugo es adversa por el desinterés que muestra el superior, lo correcto es buscar todos los medios para que su trabajo esté orientado a alcanzar los objetivos de la institución y prestar un servicio eficiente a la ciudadanía. Es deseable que Hugo como funcionario busque, ante todo, conducirse con vocación de servicio, profesionalismo y eficiencia de su tiempo, al atender las responsabilidades y acciones de su cargo, plasmadas en reglamentos y manuales de trabajo. Si detecta que su superior está cometiendo una falta de profesionalismo y responsabilidad en su puesto, debe presentar una denuncia ante los órganos correspondientes.
Valores	Profesionalismo, integridad, eficiencia.
Posibles faltas	El director de área incurre en faltas al Código de Ética, toda vez que no lleva a cabo las funciones para las cuales fue contratado, incumple con el perfil para el puesto, no labora en asuntos de su dependencia, ni muestra interés en ello. Por otra parte, hay una falta a los principios de profesionalismo e integridad en su labor, estipulados en la LGRA. Las personas en el servicio público se deben a su labor al ser servidores del resto de la sociedad. Por otra parte, el jefe de oficina podría incurrir en faltas administrativas como encubrimiento a las omisiones del Director de Área (art. 61 de la LGRA).



## B. Descripción de los tipos de casos

Tipos de casos	descripción
1. Desconocimiento de los límites entre lo público y lo privado	Se refiere a la problemática relacionada con el uso de recursos públicos recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros para fines privados (por ejemplo, desvío de recursos públicos)
2. Búsqueda de beneficios personales con recursos públicos	Se requiere a la búsqueda (solicitar o aceptar) beneficios privados por ofrecer servicios públicos (Por ejemplo, cohecho, peculado)
3. Aceptación de obsequios que posibilitan el conflicto de interés	Se refiere a la búsqueda o aceptación de beneficios personales o personas allegadas a cambio de la prestación de servicios públicos (Conflicto de interés)
4. Incumplimiento de obligaciones jurídicas y/o administrativas	Se refiere al incumplimiento de las leyes o normatividad vigente (reglamentos, manuales, disposiciones administrativas, código de ética)
5. Toma de decisiones inadecuadas o no éticas para beneficio personal	Se refiere a la toma de decisiones fuera de la ética y la legalidad para favorecer intereses particulares (por ejemplo, contratación indebida)
6. Realizar prácticas inaceptables pero toleradas por la cultura dominante	Se refiere a faltas no graves pero que atentan contra la ética pública