

## **2. Verificación de la Estructura Orgánica Vigente:**

Se revisó la estructura orgánica actual de cada dependencia y entidad para comprender el marco operativo previo y asegurar que la propuesta de nueva estructura refleje adecuadamente los cambios necesarios y pertinentes.

## **3. Modificaciones de la Estructura Orgánica Vigente contra la Propuesta:**

Se compararon las modificaciones propuestas con la estructura orgánica vigente. Esta etapa implicó identificar y evaluar las diferencias, cambios y ajustes propuestos para asegurar que se alineen con los objetivos institucionales y las necesidades actuales.

## **4. Análisis de Plazas:**

Se examinó la propuesta en términos de plazas y cargos para verificar su adecuación, distribución y justificación. Esto incluyó evaluar la necesidad de nuevos cargos y la eliminación de plazas existentes.

## **5. Análisis de Estructura:**

Se llevó a cabo un análisis detallado de la estructura orgánica propuesta para garantizar que la organización refleje una estructura funcional y eficiente. Se evaluó la distribución jerárquica, la coordinación entre unidades y la alineación con los objetivos institucionales.

## **6. Opinión Jurídica de las Atribuciones de las Unidades Administrativas:**

Se solicitó una opinión jurídica para asegurar que las atribuciones y responsabilidades de cada unidad administrativa estén claramente definidas y en conformidad con la normativa vigente. Esta etapa garantizó que no hubiera inconsistencias legales en la propuesta de estructura.

Tras la revisión de las 59 propuestas presentadas, se otorgó el visto bueno o validación a 42 de ellas. Las propuestas no aprobadas se encuentran en proceso de corrección para cumplir con los requisitos establecidos. Cuatro entidades han obtenido el visto bueno provisional

y están pendientes de la aprobación de su órgano de gobierno competente.

Propuestas validadas	42
Propuestas no aprobadas	17
Total, de propuestas presentadas y revisadas.	59

El proceso de revisión ha permitido validar la mayoría de las propuestas de estructuras orgánicas presentadas, asegurando que cumplan con los requisitos legales y las necesidades organizativas de las dependencias y entidades revisadas.

Este proceso se ha llevado a cabo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Guía para la Validación de Estructuras Orgánicas 2024, la cual está disponible públicamente en el siguiente enlace:

<https://chihuahua.gob.mx/organizacion-gubernamental/validacion.html>

Las 17 propuestas que no fueron validadas no cumplían con ciertos criterios establecidos, entre los entre los requisitos no aprobados se destacan los siguientes:

- Los responsables de cada unidad administrativa contarán con un equipo de trabajo conformado por, al menos, dos colaboradores.
- Las unidades administrativas adjetivas no deberán superar el número de las unidades administrativas sustantivas de la entidad. Es decir, las unidades auxiliares deberán ser inferiores en número a las unidades principales de la entidad.

Toda la documentación relevante y las justificaciones correspondientes para cada una de las propuestas revisadas se encuentran archivadas y disponibles para consulta en la Subsecretaría de Buen Gobierno. Estas incluyen los informes de cada etapa del proceso de revisión, las comparaciones realizadas, y las opiniones jurídicas emitidas.

#### *5.2.1.2. REGLAMENTOS INTERIORES Y ESTATUTOS ORGÁNICOS*

Disponer de reglamentos interiores y estatutos orgánicos actualizados en las dependencias y entidades gubernamentales aporta beneficios fundamentales tanto para el gobierno como para la sociedad. En primer

lugar, la modernización de estos instrumentos proporciona un marco normativo claro y funcional, definiendo con precisión las funciones, responsabilidades y atribuciones de cada entidad. Este ordenamiento contribuye a una administración pública más eficiente y transparente, minimizando conflictos jurídicos y ambigüedades.

Es crucial que el Gobierno del Estado cuente con instrumentos jurídico-organizacionales alineados a sus marcos normativos. Esto no solo asegura el cumplimiento de la legislación vigente, sino que también fortalece la legitimidad de las acciones gubernamentales. La alineación entre los instrumentos internos y los marcos normativos permite que las políticas públicas se diseñen y ejecuten con claridad, promoviendo una gobernanza efectiva y una mayor confianza ciudadana.

Lograr que los reglamentos interiores y estatutos orgánicos estén alineados con las demandas actuales de la sociedad y las dinámicas administrativas es esencial. Esto permite una mejor toma de decisiones, facilita la coordinación interinstitucional y optimiza la ejecución de políticas públicas. Asimismo, este proceso refleja el compromiso de esta administración con la mejora continua, adaptándose a las cambiantes condiciones sociales y económicas.

El impacto de estas acciones es directo y positivo para la sociedad, ya que promueven un gobierno más eficiente, transparente y responsable. La claridad en las funciones gubernamentales no solo reduce los riesgos de corrupción, sino que también fortalece la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas. Además, un marco normativo moderno permite prestar servicios públicos de manera ágil y acorde con las necesidades reales de la población.

Durante el ejercicio 2024, la Subsecretaría de Buen Gobierno ha trabajado de manera estrecha con las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para fortalecer el marco normativo de la gestión pública, dando cumplimiento con el acuerdo publicado por la Secretaría de la Función Pública el 10 de febrero de 2024 en el Periódico Oficial del Estado (POE 12/2024) que establece los "Lineamientos para la creación de estructuras orgánicas, reglamentos interiores, estatutos orgánicos y documentos organizacionales de las dependencias y entidades paraestatales de la Administración Pública del Estado de Chihuahua".

En este contexto, se publicó la “Guía para la Dictaminación de Proyectos de Reglamentos Interiores y Estatutos Orgánicos”, acompañada de tres paquetes de información y herramientas de apoyo, los cuales incluyen un formato con diseño que facilita la elaboración de los instrumentos normativos: uno para Reglamentos Interiores, otro para Estatutos Orgánicos y un tercero para Universidades.

Cada paquete contiene:

- Tabla informativa de cumplimiento con los 39 criterios de análisis para la dictaminación del instrumento.
- Formato con diseño que incluye el capitulado, formato y texto obligatorio.
- Tablas de verbos por nivel jerárquico.
- Extracto normativo para la conformación del documento.
- Catálogo de atribuciones por tipo de puesto.
- Catálogo de artículos transitorios por tipo de instrumento.
- Árbol de atribuciones, mismo que tiene como objetivo la definición de las atribuciones específicas y la corresponsabilidad jurídica entre niveles jerárquicos y su marco normativo.

En virtud de lo anterior esta Subsecretaría recibió un total de 32 proyectos presentados por 24 dependencias y entidades solicitantes lo que conllevó a la realización de 28 capacitaciones, 90 mesas de trabajo, 72 revisiones a árboles de atribuciones específicas y 105 revisiones a las versiones de los anteproyectos presentados por las dependencias y entidades, logrando la construcción de los proyectos con un cumplimiento total que dio como resultado la dictaminación favorable de 15 de los instrumentos normativos analizados, siendo un total de 7 Reglamentos Interiores y 8 Estatutos Orgánicos.



De igual manera se recibieron 27 solicitudes de dependencias y entidades de las cuales 20 refieren a análisis jurídico de estructuras orgánicas respecto a las atribuciones declaradas para la redistribución de las unidades administrativas en las propuestas presentadas para la reforma de sus organigramas, con respecto a los análisis jurídicos de otros instrumentos como lineamientos, guías, reglamentos internos, reforma a reglamentos sobre leyes, entre otros, se recibieron 7 solicitudes de las cuales se emitió la opinión jurídica correspondiente.

En esta Subsecretaría de Buen Gobierno, garantizamos a ciudadanos y servidores públicos que nuestra administración opera sobre una base sólida de legalidad confiable y precisión jurídica. Este esfuerzo se ha materializado en una normativa actualizada que responde de manera efectiva a las necesidades organizacionales y jurídico-administrativas del aparato gubernamental.

Asimismo, se ha implementado un mecanismo de monitoreo continuo bajo el formato de semáforo permanente. Este esquema supervisa y da seguimiento a los avances en la actualización y publicación de los instrumentos normativos —reglamentos interiores, estatutos orgánicos y organigramas autorizados— de las unidades administrativas al interior de los entes públicos.

Este trabajo sistemático reafirma nuestro compromiso con un gobierno eficiente, que se adapta a los retos actuales y responde con agilidad y eficacia a las demandas de la ciudadanía, consolidando así la confianza y legitimidad de nuestras instituciones. Contar con instrumentos jurídico-organizacionales alineados no es solo una necesidad administrativa, sino una herramienta indispensable para garantizar un Estado funcional, moderno y capaz de afrontar los desafíos del presente y el futuro.

### *5.2.1.3. MANUALES DE ORGANIZACIÓN, DE PROCEDIMIENTOS Y/SERVICIOS*

herramientas fundamentales para el funcionamiento eficiente y transparente de cualquier entidad. El Manual de Organización define la estructura y los roles dentro de la entidad, estableciendo claramente las jerarquías y responsabilidades. El Manual de Procedimientos detalla los pasos y normas para la ejecución de las actividades y procesos, garantizando uniformidad y calidad en la operación diaria. Finalmente,

el Manual de Servicio al Público orienta sobre las mejores prácticas para la atención y relación con los usuarios, asegurando un servicio eficaz, equitativo y satisfactorio. Juntos, estos manuales no solo facilitan la gestión interna, sino que también promueven la transparencia y la confianza en la interacción con las y los ciudadanos.

A continuación, se presenta el resultado alcanzado durante el año 2024 en la revisión de los manuales de organización y de procedimientos, en cuanto a los manuales de servicios al público no se recibió ninguna propuesta durante el periodo. Además, se detallan las acciones de capacitación realizadas para la elaboración de dichos manuales y se incluye un resumen de la comunicación oficial remitida a las unidades administrativas de la Secretaría de la Función Pública.

Se revisaron un total de 33 propuestas de manuales de organización. Estos manuales están destinados a estandarizar y formalizar los procedimientos y estructuras organizativas de las dependencias y entidades.



Además, se revisaron 38 propuestas de manuales de procedimientos. Estos manuales detallan los procesos operativos y administrativos necesarios para el funcionamiento eficiente de las unidades.

Asimismo, se llevó a cabo la capacitación de 169 personas servidoras públicas en la elaboración de manuales de organización de procedimientos y de servicios al público. Esta capacitación tuvo como objetivo mejorar las habilidades y conocimientos necesarios para la correcta redacción y estructura de estos documentos esenciales para la administración pública.

Por otra parte, emitió un oficio circular solicitando a las unidades administrativas que conforman la Secretaría de la Función Pública la presentación de los manuales de procedimientos contenidos en la matriz de procesos prioritarios del control interno institucional. Esta

solicitud busca garantizar que todos los procesos clave sean documentados y gestionados adecuadamente, en alineación con las prácticas establecidas para el control interno.

## 5.2.2. SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

### 5.2.2.1. COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

Con el fin de operar y fortalecer mecanismos de seguimiento al cumplimiento de control interno en el ámbito gubernamental estatal, el Programa de Eficiencia Gubernamental, contribuye a lograr que las Dependencias y Entidades cuenten con un Sistema de Control Interno Institucional para dar certidumbre a la toma de decisiones y conducirla con una seguridad razonable al logro de sus metas y objetivos en un ambiente ético e íntegro, de calidad, mejora continua, eficiencia, cumplimiento normativo y combate a la corrupción.

Para esto, durante 2024 se da seguimiento a 70 dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, las cuales deben operar su Sistema de Control Interno Institucional a lo largo de un ciclo anual y que inicia con la Evaluación del Sistema y el análisis de los riesgos; continua con la elaboración y ejecución de los Programas de Trabajo de Control Interno (PTCI) y de Administración de Riesgos (PTAR), así como la elaboración de las herramientas de seguimiento a su cumplimiento, a través de los reportes cuatrimestrales; culminando con la evaluación de los Órganos Internos de Control, que emiten a los informes del cierre anual (a más tardar en febrero del siguiente año). Debiendo elaborar, durante todo el ciclo, un total de 23 herramientas por institución.



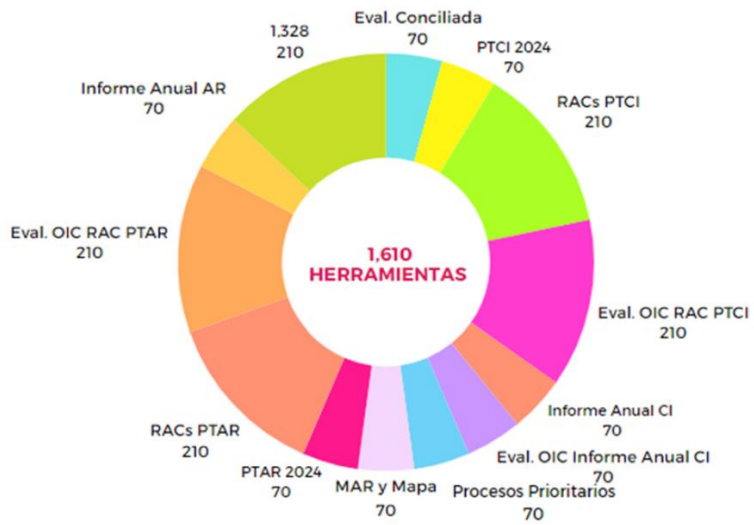
#### **Número de herramientas en materia de control interno que deben ser entregadas por ciclo anual (\*2024)**

**Nota.** El total de instituciones puede variar en un ciclo anual, dependiendo de las nuevas dependencias o entidades que implementan su SCII y/o de aquellas que se transforman o desaparecen como tales.

A continuación, se presenta el desglose de estas herramientas:

De igual forma y como parte de los esfuerzos para mantener en operación los Sistemas de Control Interno Institucionales (SCII) de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, se está en constante comunicación y coordinación con las 282 personas servidoras

públicas con rol de Coordinación y/o Enlace en materia de Control Interno, así como las personas titulares de los Órganos Internos de Control (OIC) de cada sector, ya sea vía telefónica o mediante el correo institucional, para apoyar y asesorar en la implementación, fortalecimiento y seguimiento de sus Sistemas de Control Interno Institucionales. Cabe señalar que el total de personas Coordinadoras y Enlaces puede variar, dependiendo de los nombramientos que se encuentren en proceso de formalización, derivado de los cambios de personal en las instituciones.



Total de herramientas institucionales en materia de Control Interno, que deben ser entregadas por ciclo anual (2024)



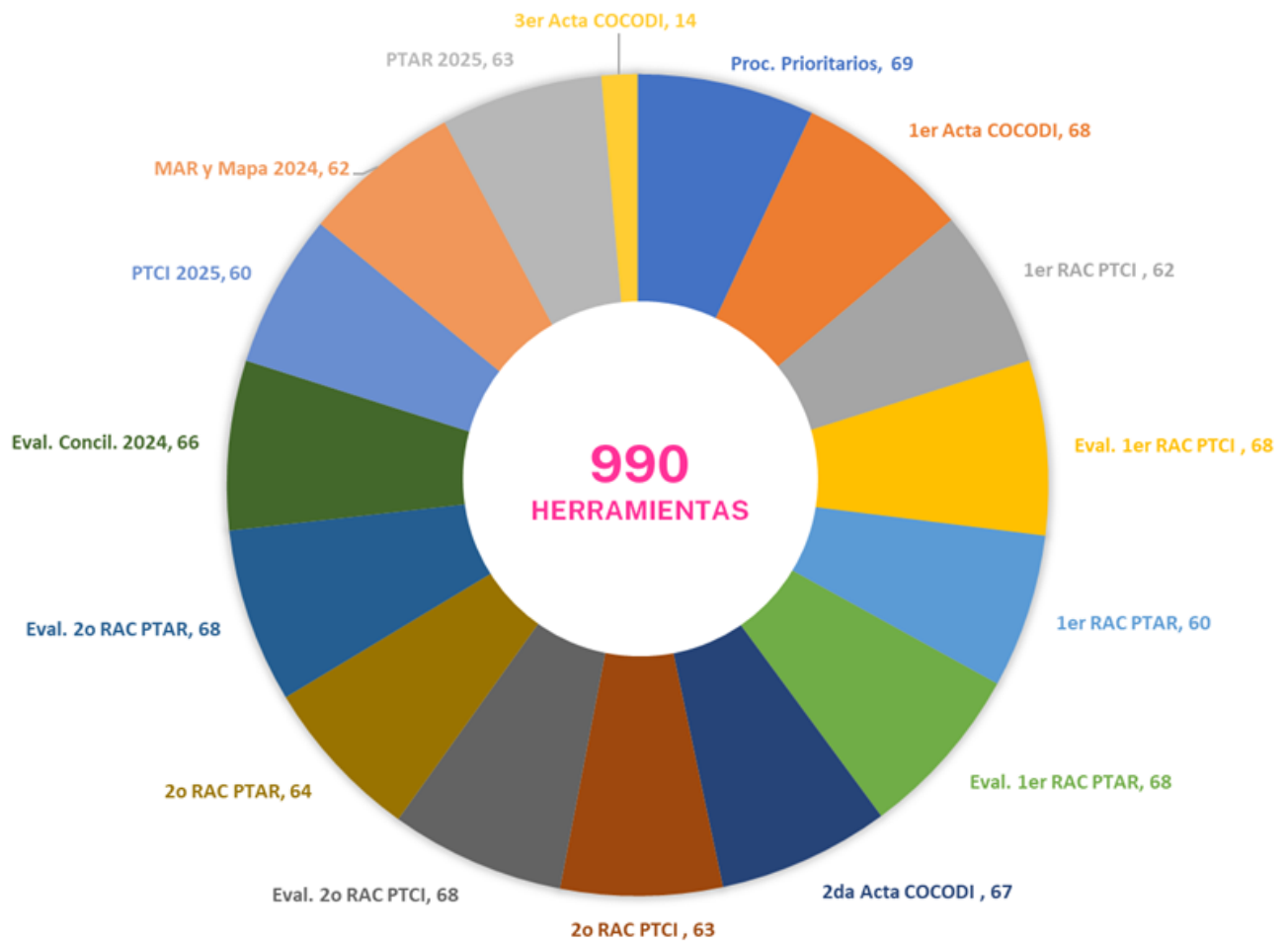
Cifras de correos electrónicos y llamadas, correspondientes al periodo de enero a diciembre 2024

### 5.2.2.2. UNIDAD RECTORA DE CONTROL INTERNO

La Unidad Rectora de Control Interno (URCI), es la encargada de promover, coordinar y supervisar el cumplimiento y fortalecimiento del Sistema Estatal de Control Interno en la Administración Pública Estatal (APE).

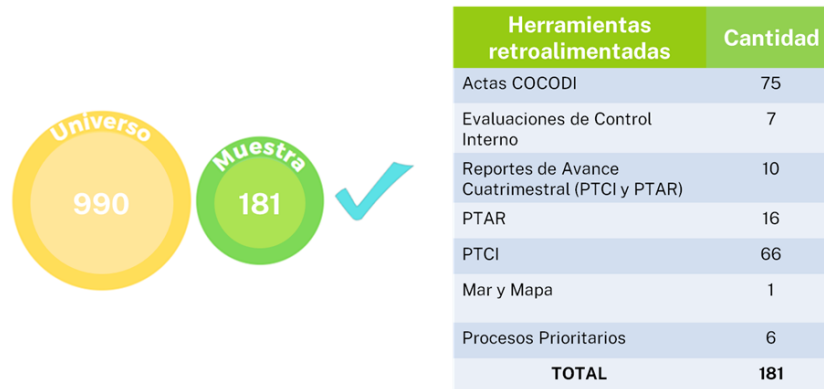
De esta manera, durante el periodo de enero a diciembre de 2024, se han recibido por parte de la dependencias y entidades, 990 herramientas institucionales; a través de las cuales se demuestra la operación y fortalecimiento de sus Sistemas de Control Interno Institucional.

Esto representa un **88%** de cumplimiento, en razón de 1,120 herramientas esperadas, conforme a la calendarización de entregas del ciclo, el cual finaliza en los primeros meses del siguiente año.



**Total de herramientas recibidas de enero a diciembre 2024**

Como parte de la supervisión y el apoyo para el fortalecimiento de estos sistemas, la URCI ha realizado el análisis de las herramientas recibidas, con base en una muestra estadística. Por lo que, durante el periodo que se informa, se han efectuado retroalimentaciones para 181 herramientas institucionales.



Para dar continuidad a la supervisión del funcionamiento del Sistema Estatal de Control Interno, la URCI cuenta con el registro de:

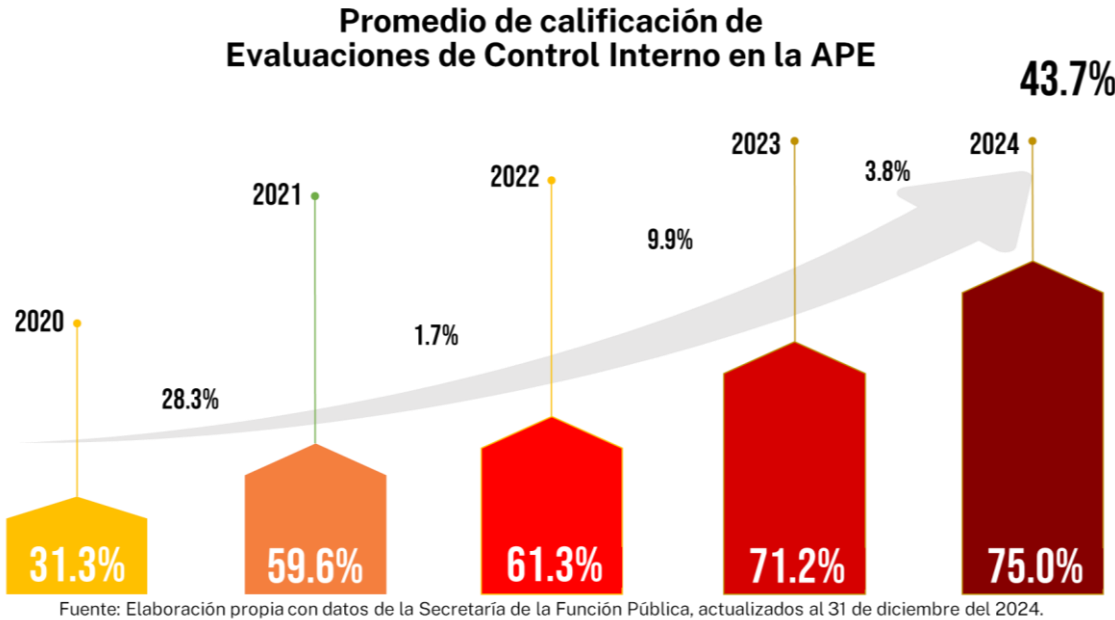


Así mismo, mensualmente publica su cumplimiento en el Micrositio de Control Interno, ubicado en la siguiente liga: <https://chihuahua.gob.mx/control-interno/index.html>.



Además, la URCI promueve y vigila el cumplimiento de las Disposiciones vigentes, emitiendo en su caso, recomendaciones para asegurar el debido funcionamiento de cualquier actuación y elemento del Sistema de Control Interno Institucional de las dependencias y entidades, por lo que continuamente genera comunicados con sugerencias dirigidas a las personas titulares de los Órganos Internos de Control y/o Coordinaciones y Enlaces de control interno. Lo que provoca que se alcance un mayor grado de cumplimiento en la entrega de estas herramientas, a nivel estatal, en un corto período de tiempo.

En conclusión, a partir de la implementación en agosto del 2020, de los Sistemas de Control Interno Institucional en el estado de Chihuahua y en tal sólo cuatro años y medio de su operación, se ha logrado **mantener un incremento gradual en el promedio de calificación de cada cierre anual**, que destaca de manera importante, al presentar un **43.7% de incremento acumulado para 2024**.



Por otra parte, y en colaboración con el Instituto Estatal Electoral de Chihuahua y su Órgano Interno de Control, se participó en el **Foro Nacional para el Fortalecimiento del Control Interno en Instituciones Electorales**, llevado a cabo los días 28 y 29 de noviembre del 2024, con sede en la Cd. de Chihuahua, donde se facilitaron pláticas y talleres de trabajo dirigidos a representantes de instituciones electorales y órganos internos de control, con la presencia de personas servidoras públicas de 21 entidades de la república, así como de los organismos

autónomos de Chihuahua, donde se abordaron y desarrollaron herramientas como la elaboración de matrices de procesos prioritarios, de cédulas de autoevaluación y evaluación conciliada, la matriz de administración de riesgos, los programas de trabajo de control interno y de administración de riesgos, así como del funcionamiento de los comités de control y desempeño institucional, orientados a la implementación efectiva de sus Sistemas de Control Interno.



### 5.2.2.3. COORDINACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LA SFP

Durante el periodo que se reporta, se mantiene el resguardo y actualización del expediente documental y electrónico de la Coordinación de Control Interno a través de la carpeta electrónica compartida para la alta dirección, con el fin de depositar la información

en materia de Control Interno (CI), Administración de Riesgos (AR) y el funcionamiento del Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI). Esto con el objeto de facilitar el acceso y revisión por parte de las personas titulares de las subsecretarías y direcciones para la consulta de quienes conforman el Comité; así como favorecer la revisión de las herramientas institucionales y su evidencia documental correspondiente.

Derivado de estos trabajos y con la participación de la alta dirección y de las personas servidoras públicas dueñas o responsables de los procesos; a la fecha y con el fin de dar el seguimiento correspondiente al Sistema de Control Interno Institucional y al cumplimiento de las Disposiciones vigentes, se han formalizado y entregado las siguientes herramientas de la Secretaría de la Función Pública (SFP):

- Actualización al Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI 2024)
- Primer y Segundo Reportes de Avance Cuatrimestral del PTCI 2024
- Actualización al Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR 2024)
- Primer y Segundo Reportes de Avance Cuatrimestral del PTAR 2024
- Actas de Primera y Segunda Sesiones Ordinarias 2024 del Comité de Desempeño y Control Institucional (COCODI).

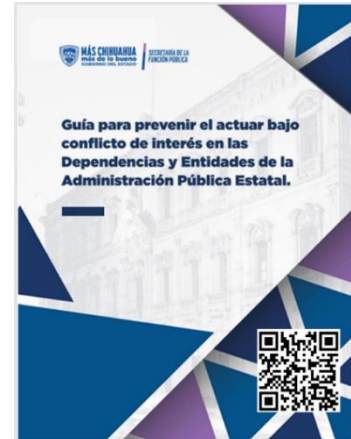
Y conforme a la intervención del Órgano Interno de Control (OIC), se recibieron las evaluaciones de los Reportes de Avances Cuatrimestrales, tanto del PTCI como del PTAR, correspondientes al primer y segundo cuatrimestre 2024.

Como parte del fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional de la SFP, se solicitó a las unidades responsables, tomar en cuenta los comentarios realizados por el OIC; asimismo se identificaron algunas precisiones y/o medios de verificación complementarios que se ofrecieron para lograr una mejor operación.

Todo lo anterior, ha implicado recibir, analizar, homologar, organizar e integrar más de 2 mil archivos en más de 400 carpetas electrónicas, para poner a disposición, en tiempo y forma, del Órgano Interno de Control.

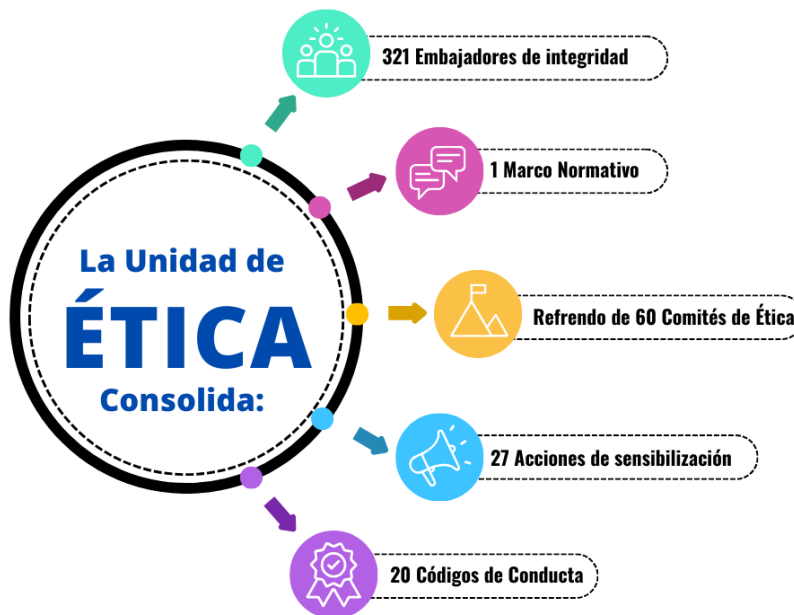
### 5.2.3. CULTURA INSTITUCIONAL Y ÉTICA PÚBLICA

Así mismo, se consolidaron herramientas y acciones relevantes, relativas a la integridad y la ética pública de las dependencias y entidades, logrando la integración de tres Comités de Ética adicionales a los 57 ya establecidos; la actualización de Códigos de Conducta, Programas de Trabajo y la presentación de Informes Anuales de Actividades; así como, el logro de la publicación de la primera “Guía para prevenir el actuar público bajo conflicto de interés en las Dependencias y Entidades”.



Se encuentra en: <https://chihuahua.gob.mx/info/unidad-de-etica>

Asimismo, dentro de las acciones realizadas que consolidan y fortalecen el actuar de las personas servidoras públicas, con apego a integridad pública, mediante la intervención de la Unidad de Ética, en coordinación con las personas integrantes de los Comités de Ética, en este año 2024 se logró lo siguiente:



En este año se logró realizar la Primera Reunión General de Comités de Ética del Gobierno del Estado de Chihuahua, con la participación de representantes de los 60 Comités u órganos colegiados de cada



dependencia y entidad, quienes son responsables de llevar a cabo la implementación y seguimiento oportuno y eficaz de las acciones preventivas en el combate a la corrupción, en las líneas de acción determinadas por la Secretaría de la Función Pública y la Unidad de

Ética en temas de integridad, ética y conflicto de interés.

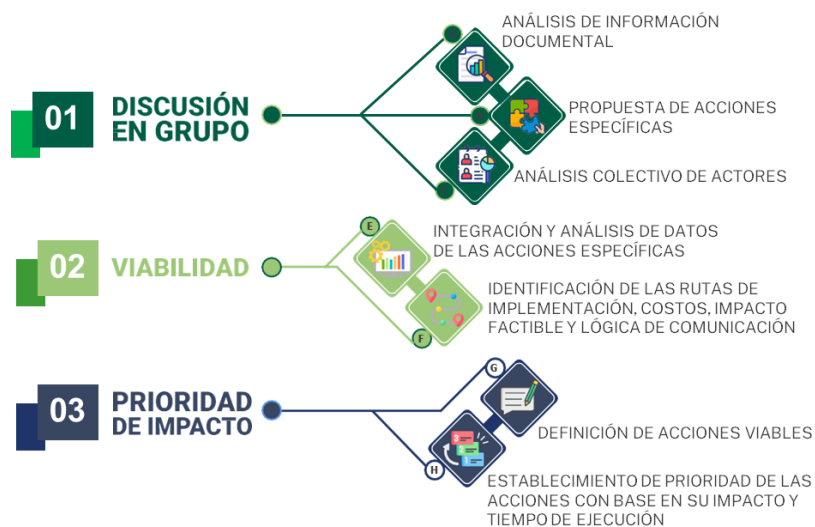
### 5.3. ACCIONES ANTICORRUPCIÓN

#### 5.3.1. ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD Y ANTICORRUPCIÓN (EIYA)

La Secretaría de la Función Pública y el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE), establecieron un convenio de colaboración, firmado el siete de diciembre del año 2023 y con una inversión de \$ 3,422,000.00, donde se planteó el desarrollo de un producto estratégico de combate a la corrupción.

Se llevaron a cabo seis (6) Laboratorios de Decisión, con los cuales se

instituyó un enfoque innovador para abordar problemáticas complejas como la corrupción, ya que facilitan la participación activa y colaborativa de diversos actores titulares de las



Dependencias y Entidades, en la búsqueda de soluciones efectivas. En el contexto específico de la presente Administración Pública, estos laboratorios significaron una herramienta esencial para identificar, analizar y proponer medidas concretas destinadas a enfrentar la corrupción en sus múltiples formas y manifestaciones.

La corrupción es un fenómeno que no discrimina ni al sector privado ni a diversos sectores y niveles de gobierno. Se manifiesta en organizaciones, municipios, entidades e incluso en países enteros. En este sentido y considerando la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que en su objetivo 16, establece la meta de reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas, a lo que, el Gobierno del Estado de Chihuahua, consciente de esta problemática global, desarrolló diversos instrumentos que promueven la cooperación entre gobierno y sociedad para combatir la corrupción.



La Estrategia de Integridad y Anticorrupción se basa en un análisis a profundidad que se realizó de la normatividad, los procedimientos y de los resultados obtenidos en los Laboratorios de Decisión, no sólo identificando las principales prácticas de corrupción, sino encontrando las áreas de

oportunidad y los retos que enfrenta el Gobierno del Estado para combatir este fenómeno.

Por lo que, derivado de estos trabajos, se determinaron siete ejes estratégicos de atención para las 26 acciones, contemplando la segmentación de las 147 actividades,



divididas en siete ejes estratégicos para fortalecer la prevención, detección y sanción de la corrupción en el Estado, con base en las opiniones y experiencias de las y los servidores públicos que participaron en los laboratorios.

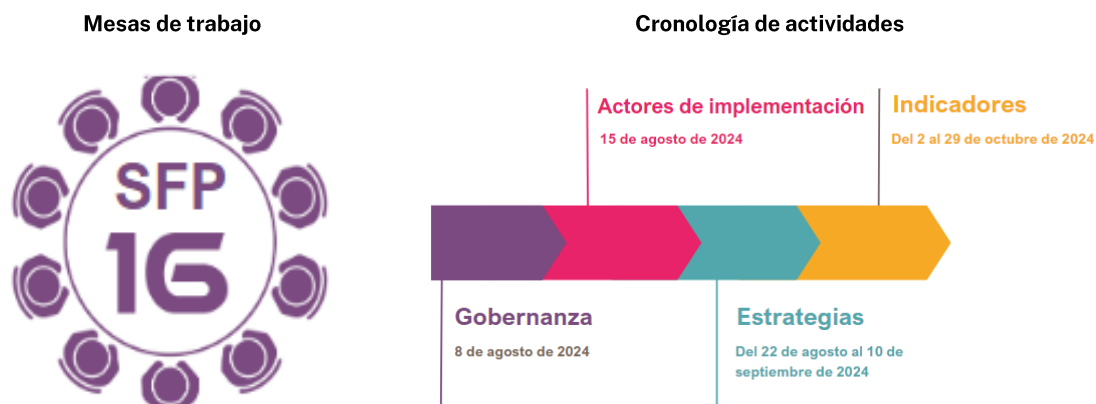
Disponible en:

<https://chihuahua.gob.mx/sites/default/attach2/grupos/user1/Unidad%20Etica/Estrategia%20Integridad%20y%20Anticorrupcion-27-11-24.pdf>

### 5.3.2. PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN (PEA)

Una vez publicada la Política Estatal Anticorrupción del Estado de Chihuahua (PEA) ha sido necesario definir los mecanismos y procesos para su implementación, por lo que se realizó la revisión la Metodología propuesta por la Comisión Ejecutiva de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, para la elaboración del Programa de Implementación de la Política Estatal Anticorrupción, dividida en tres apartados: Conformación del Grupo Técnico, Mecanismos de Gobernanza y la Integración y calendarización de las mesas de trabajo.

Cabe destacar que la PEA se compone de 4 ejes rectores con objetivos generales, 10 objetivos específicos, 24 prioridades y 103 acciones a implementar, quedando por desarrollar las estrategias, así como los indicadores, que permitirán su implementación. Para lo que se propone el siguiente mecanismo:



Por otra parte, durante el mes de junio del año en curso, se llevó a cabo la Sesión de Instalación del Grupo Técnico designado por los integrantes del Comité Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción, del cual forma parte la Secretaría de la Función Pública, para la generación del Programa de Implementación de la Política Estatal Anticorrupción (PI-PEA).

Correlacionado con la Estrategia de Integridad y Anticorrupción, en el mes de septiembre la Secretaría de la Función Pública se ha dado a la tarea de desarrollar un instrumento de alineación, que vincula la Política Estatal Anticorrupción y la Estrategia, para el seguimiento integral de su cumplimiento.



Este modelo propio, novedoso a nivel nacional, permite establecer el cruce de actividades por Unidad Administrativa de todos los entes

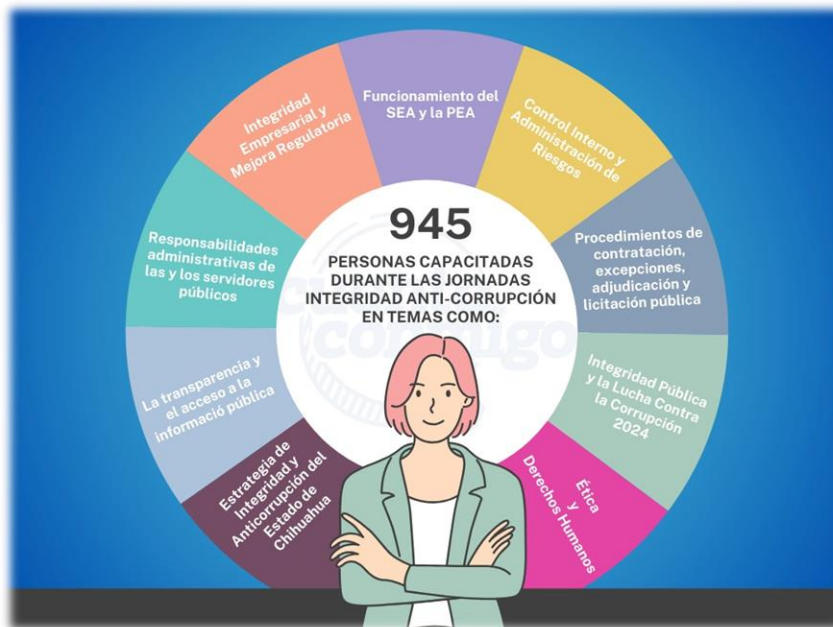
participantes, tanto así que actualmente se encuentran relacionadas las 147 actividades de la Estrategia con las 103 acciones de la Política, encontrando una correspondencia del 88%.

Para lograr esta homogeneidad entre los dos instrumentos de combate a la corrupción la Subsecretaría de Buen Gobierno mediante trabajo colaborativo de más de siete meses en conjunto con personal de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, generó un análisis de impacto, para lograr la vinculación, de ambas estrategias, lo que finalmente se consolidó en la propuesta del Programa de Implementación de la Política Estatal Anticorrupción, a través de la revisión de tres paquetes de información con lo cual dimos cumplimiento a lo acordado ante el Comité Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción, por lo que hoy se cuenta ya con las directrices estratégicas, por cada una de las 24 prioridades de la PEA, derivadas en 103 acciones, validando su plazo de implementación, indicador, fórmula y su frecuencia de medición, hoy ya vinculadas a las 147 actividades establecidas por la ElyA.

### 5.3.3. JORNADAS DE INTEGRIDAD Y ANTICORRUPCIÓN

Además, este año, por primera vez, se llevaron a cabo las Jornadas de Integridad y Anticorrupción 2024, un espacio sin precedentes dedicado a promover la transparencia y fortalecer la ética en el servicio público. Durante estas jornadas, se ofreció capacitación en diversos temas

fundamentales para la construcción de una administración pública íntegra y eficiente:



El evento inaugural tuvo lugar en el Teatro de Cámara Fernando Saavedra, con la destacada presencia de la Gobernadora Maru Campos, quien subrayó que estas acciones buscan no solo prevenir actos de corrupción, sino también reforzar la vocación de servicio en quienes forman parte del gobierno. En este marco, la Secretaría de la Función Pública presentó el *Fortalecimiento de la Estrategia de Integridad y Anticorrupción*, basada en siete ejes estratégicos que apuntan a transformar las áreas más vulnerables del quehacer gubernamental, con un enfoque en la ética, la profesionalización y la participación ciudadana.



En este evento la C. Gobernadora Constitucional del Estado de Chihuahua, la Mtra. María Eugenia Campos Galván reitera su compromiso con el combate a la corrupción en la Administración Pública Estatal mediante la firma de una carta ciudadana donde establece como objetivo el impulsar y fortalecer las medidas de control

que permitan gestionar el riesgo de actos de corrupción en el Estado, mediante esta acción la C. Gobernadora establece su pleno compromiso para implementar a través de la Secretaría de la Función Pública las actividades



previstas para el Fortalecimiento de la Estrategia de Integridad y Anticorrupción del Gobierno del Estado de Chihuahua, así como todas aquellas acciones necesarias para brindarle a los habitantes de Chihuahua el gobierno que merecen.

Asimismo, se promueve el compromiso de las personas titulares de las Dependencias y Entidades del Estado en fortalecer las actividades del combate a la corrupción, por lo que se logra la firma de la carta compromiso con la Estrategia de Integridad y Anticorrupción por cada uno de ellos.

Lo anterior, representa un esfuerzo consolidado, lo que constituye un paso clave hacia un gobierno más transparente, eficiente y comprometido con la confianza ciudadana.

En este mismo tenor, la Secretaría de la Función Pública concretó un importante paso hacia la profesionalización de los servidores públicos con la firma de un convenio de colaboración con la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ). Este convenio establece las bases para la creación de una plataforma virtual de aprendizaje, diseñada específicamente para brindar conocimientos especializados y herramientas prácticas al personal que labora en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

El sitio electrónico tiene como finalidad impulsar el desarrollo profesional de los servidores públicos, fortaleciendo sus capacidades en temas clave como la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia administrativa. Este esfuerzo representa un compromiso firme de la Secretaría de la Función Pública para garantizar procesos de capacitación pertinentes que contribuyan a formar perfiles competentes y alineados con las necesidades del servicio público.

Con esta alianza estratégica, se busca establecer un modelo innovador de enseñanza que no solo potencie el desempeño de los servidores públicos, sino que también promueva una administración pública más profesional, eficiente y comprometida con los principios



de integridad y buen gobierno. Este avance, además, fortalece la confianza de la ciudadanía al garantizar que quienes desempeñan funciones públicas cuenten con las herramientas necesarias para atender sus responsabilidades de manera efectiva.



## 5.4. PROFESIONALIZACIÓN

### 5.4.1.1. CERTIFICACIÓN EN ESTÁNDARES DE COMPETENCIA LABORAL A SERVIDORES PÚBLICOS

El Centro Evaluador de Competencias Laborales de la Secretaría de la Función Pública (SFP) ha sido un pilar fundamental en la estrategia de profesionalización de las personas servidoras públicas de nuestro Gobierno, consolidando un servicio público más capaz, eficaz y preparado. A través de sus acciones, se ha buscado no solo elevar el estándar de desempeño, sino también ofrecer a las y los servidores públicos la oportunidad de superarse profesionalmente, mejorando sus competencias y abriendo camino a un futuro de crecimiento en su carrera. Esta labor, lejos de ser un esfuerzo aislado, representa un compromiso profundo con la ciudadanía, asegurando que quienes le sirven lo hagan con excelencia, transparencia y un profundo sentido de responsabilidad.

Entre los logros alcanzados este año, destaca la certificación de 28 Titulares de Área y 2 Titulares de los Órganos Internos de Control en el estándar de competencia EC0500 "Acción con Legalidad y Prevención de la Corrupción en la Administración Pública". Este proceso ha establecido un modelo referencial para el ser y actuar de las personas servidoras públicas, promoviendo una cultura de legalidad y rendición de cuentas en cada rincón de la administración. Con esta certificación, nuestro gobierno se posiciona como un referente en el cumplimiento de altos estándares éticos, con la firme convicción de que un servicio público íntegro y transparente es la mejor garantía para la ciudadanía.



El fortalecimiento de las competencias de nuestro personal no se detiene ahí. Como parte de este esfuerzo, se ha logrado la certificación de nuevos integrantes del Centro Evaluador en los estándares de competencia EC0076 "Evaluación de Estándares de Competencia" y EC0500, incrementando la capacidad del Centro para evaluar con la más alta calidad y rigor. Además, se ha dado inicio al proceso para que los evaluadores de la SFP se certifiquen en los estándares EC0217.01 "Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal", EC0301 "Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso", y EC0185 "Impartición de acciones de capacitación presencial con enfoque incluyente". Estas certificaciones no solo consolidan la especialización del equipo evaluador, sino que también asegura que siempre estén a la vanguardia en técnicas y métodos de formación para colaborar con la profesionalización de otras personas servidoras públicas.

Asimismo, el Centro Evaluador ha logrado adherirse a la nueva Entidad de Certificación y Evaluación de la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua (UPNECH), lo cual amplía sus capacidades y le permite potenciar su alcance. Gracias a esta colaboración, hemos

fortalecido nuestro compromiso de impulsar un servicio público que actúe con responsabilidad, ética y compromiso, en beneficio de la sociedad. Las acciones emprendidas por el Centro Evaluador son, en última instancia, un reflejo de nuestra convicción de que un gobierno verdaderamente comprometido con la ciudadanía es aquel que invierte en el desarrollo y profesionalización de quienes lo integran, brindando un servicio de excelencia que transforma vidas y fortalece la confianza en nuestras instituciones.



También, durante el 2024, en colaboración con otras instituciones y gobiernos, a través de la SFP, las personas servidoras públicas fueron capacitadas en temas de conflicto de interés, Sistema Estatal Anticorrupción, ética pública, procesos de nominación y elección de los comités de ética, control interno, acción con legalidad y prevención de la corrupción en la Administración Pública, Blindaje Electoral, Violencia Laboral y Derechos Humanos, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Reglamentos Interiores, Estatutos Orgánicos, Manuales de Organización, Procedimientos y Servicios al Público; además, se impulsó la capacitación en temas de gran trascendencia como Auditoría Gubernamental, Responsabilidades Administrativas, Planeación y Ejecución de Auditorías a Fondos de Inversión y Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de



Fiscalización, entre otros. Todo lo anterior, dando un total de 53,809 personas servidoras públicas capacitadas.

#### 5.4.1.2. CAPACITACIÓN DE BLINDAJE ELECTORAL

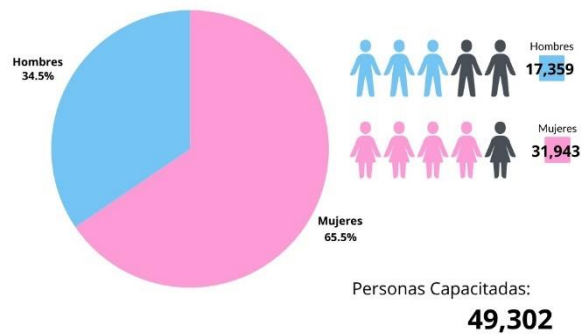
Este año electoral presentó un desafío y una oportunidad para destacar nuestro compromiso con la integridad y la equidad en los procesos democráticos. En colaboración con el Instituto Estatal Electoral (IEE) y el Tribunal Estatal Electoral (TEE), la SFP diseñó e implementó una serie de estrategias enfocadas en la capacitación en Blindaje Electoral. El objetivo fue claro: garantizar que la contienda electoral se desarrollara de manera justa y equitativa, capacitando a los servidores públicos para que no incurrieran en infracciones relacionadas con responsabilidades y delitos electorales.

Una de las iniciativas más destacadas fue la creación de un práctico microsítio que albergó un curso de blindaje electoral en formato virtual. Este microsítio no solo facilitó el acceso a la capacitación desde cualquier lugar, sino que también amplió significativamente su alcance.

Esta herramienta se convirtió en un pilar esencial para la formación continua, proporcionando un recurso accesible y efectivo para la capacitación en temas electorales, y subrayando nuestro compromiso con la transparencia y la equidad.

Todo lo anterior dio como resultado un total de 49,302 personas servidoras públicas capacitadas en Blindaje Electoral.

#### Capacitación de Blindaje Electoral



La Secretaría de la Función Pública les invita a realizar el:

### "Curso virtual de Blindaje Electoral 2024"

**¡Defiende la democracia y aprende!**

Únete a nuestros cursos de Blindaje Electoral y Ética Pública durante el Blindaje Electoral. Descubre cómo salvaguardar la equidad en las elecciones.

Con contenido de calidad y en línea, fortalecerás la integridad democrática, inscribete ya y comienza a tomar acción para proteger el principio de imparcialidad en esta contienda electoral!

Accede en la siguiente liga:  
<https://blindajeelectoral.chihuahua.gob.mx/>

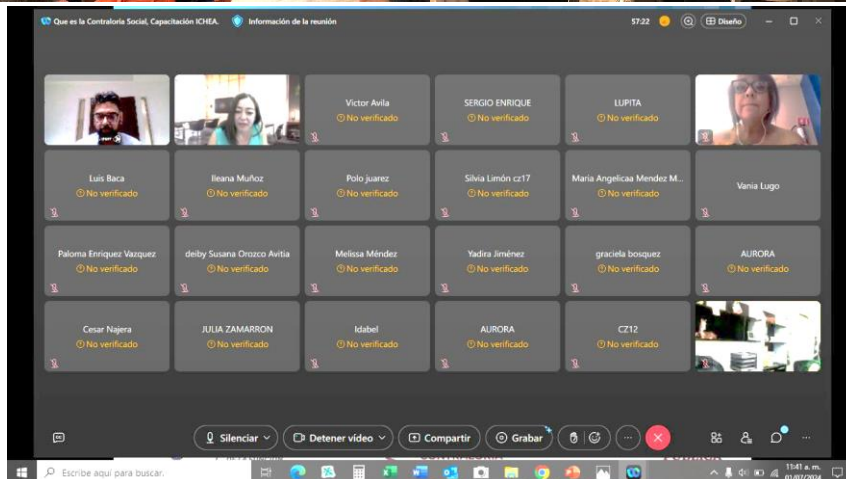
\*No olviden obtener su constancia de acreditación; quien ya realizó este curso y cuenta con su constancia, hacer caso omiso al presente.

## 5.5. PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL

### 5.5.1. CONTRALORÍA SOCIAL

#### 5.5.1.1. CAPACITACIÓN

Para dar cumplimiento a los compromisos con la federación y a Estado, se logró capacitar en materia de Contraloría Social y Participación Ciudadana a 1387 personas de la ciudadanía de manera presencial y virtual, es decir a 564 personas servidoras públicas de 7 Dependencias Ejecutoras Estatales y Representaciones Federales, así como a 823 personas beneficiarias de 11 Programas de Desarrollo Social, mismos que ya cuentan con la información y las herramientas necesarias para verificar el cumplimiento de las metas programadas, así como el ejercicio de los recursos públicos que ejercen tanto las dependencias federales como estatales, de esta manera la ciudadanía y personas servidoras públicas suman esfuerzos para alcanzar la transparencia en la rendición de cuentas, así como los cocimientos para vigilar los programas de inversión, actividad imprescindible en el combate a la corrupción en nuestro estado Grande.



### 5.5.1.2. DIFUSIÓN

En el marco de Programa Anual Trabajo (PAT) convenido con la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno y esta Secretaría, se lograron distribuir con un lenguaje claro y diseño amigable 3,210 tríptico y 447 carteles alusivos a la participación ciudadanas donde se difunde los puntos más básicos e importantes de la Contraloría Social, así como los medios institucionales para presentar quejas y denuncia, afín de fomentar la denuncia ciudadana en relación con la operación de cada programas de desarrollo social, y también con el desempeño de los servidores públicos. Con la finalidad de contar con una sociedad cada vez más informada acerca de los mecanismos de participación vigilancia colectiva, para prevenir actos de corrupción en el lugar y momento en que se susciten.



### 5.5.1.3. CONCURSO NACIONAL TRANSPARENCIA EN CORTO

A efecto de que la transparencia y la correcta rendición de cuentas se difunda cada vez más en nuestra sociedad, se promocionaron dos concursos y premios; por un lado el Premio Nacional de Contraloría Social para que las personas beneficiarias de los programas sociales participen con sus propuestas de mejora o buenas prácticas y por otro lado el Concurso Nacional de Transparencia en Corto que se enfoca principalmente a propiciar un espacio donde la población joven de educación media superior y superior expongan sus ideas de mejora clara y sencilla a través de cortometrajes, cabe mencionar que este concurso se organizó y llevó acabo en etapa estatal tanto por el ICHITAIP como esta Dependencia evento en que se deliberó cuales fueron los mejores

trabajos que se presentaron, otorgando así un premio al primer lugar de \$10,000.00, de \$6,000.00 al segundo y \$4,000.00 al tercero. Esto con el fin de despertar interés y conciencia entre la población joven encaminado a combatir la corrupción en México.



#### 5.5.1.4. VERIFICACIÓN DE CONFORMACIÓN DE COMITÉS

Derivado también de los acuerdos firmados entre la Federación y el Estado se procedió a acompañar a las personas beneficiarias de 6 programas de desarrollo social de manera directa para corroborar que se les otorgue suficiente información acerca de la operación del programa, información financiera y detalles de cada proyecto para que puedan llevar a cabo su labor de vigilancia como comité, además recibir la información más importante sobre el proceso de la contraloría social, y orientación para presentar quejas y denuncias, verificar también que todo se realice en un clima de amabilidad y buena disposición por parte de las personas servidoras públicas, Esto a efecto de que esta Secretaría atestigüe a través de las actas, minutas y evidencias fotográficas que se levantaron en las reuniones en las que participamos.

