

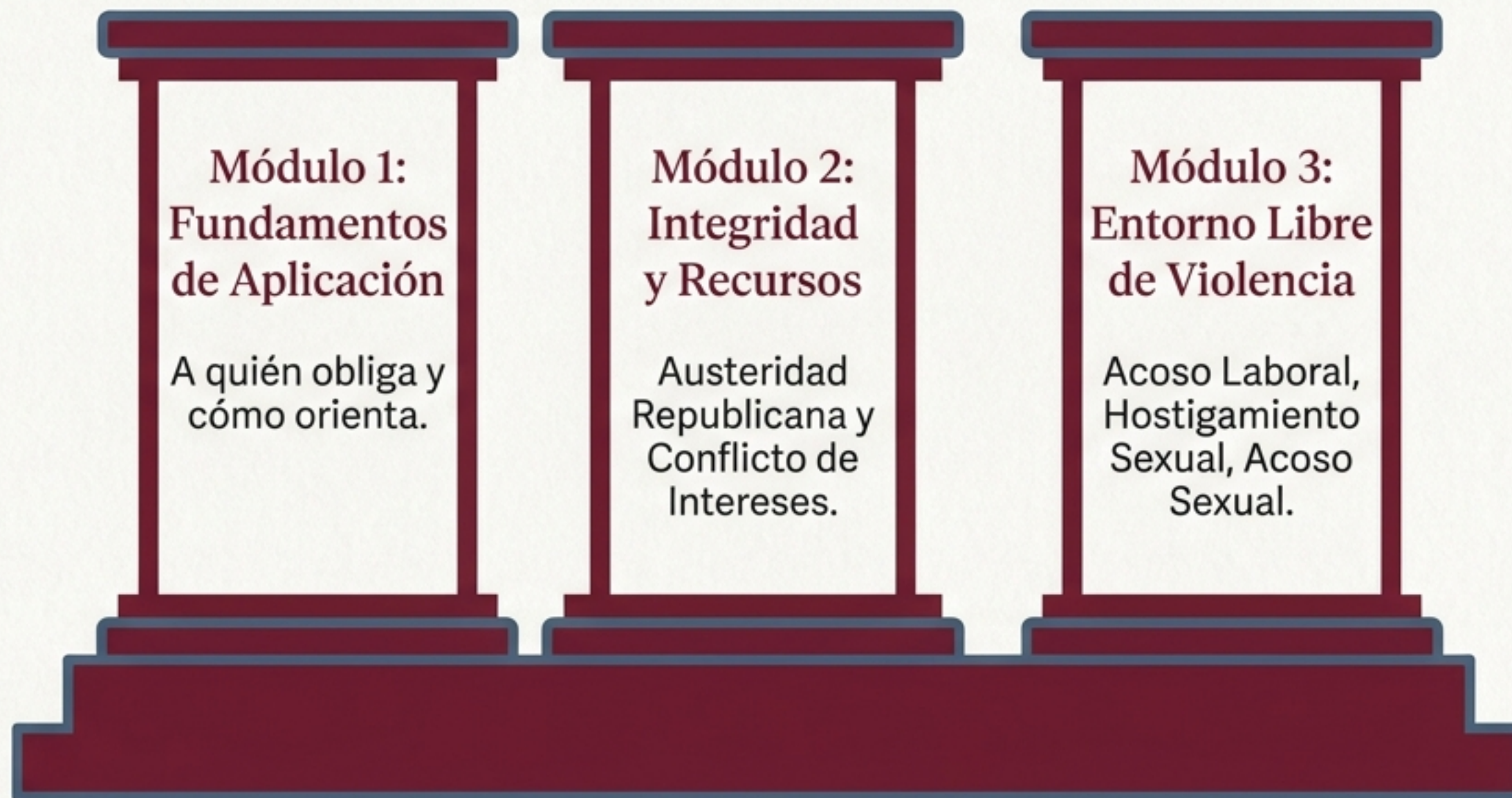
Apuntes de Alta Especialidad: Código de Conducta y Normatividad

Guía académica rigurosa para la evaluación de responsabilidades, ética y prevención de violencias en el servicio público.

[Índice M] Síntesis Literal y Criterios de Examen.

Arquitectura del Conocimiento Normativo

Cada sección desglosa el marco legal exacto mediante fichas comparativas diseñadas para la retención y diferenciación conceptual.



✦ **Punto de Examen:** El dominio de esta normatividad requiere comprender tanto la definición de la conducta como el nivel jerárquico en el que se produce.

Ámbito de Aplicación y Obligatoriedad



Conceptos Clave

Obligatoriedad vs. Orientación.

Explicación Concreta

El Código obliga al comportamiento ético, evitando corrupción y violencias. Exige anteponer los objetivos institucionales a los intereses particulares, respetando la Ley General de Responsabilidades Administrativas.



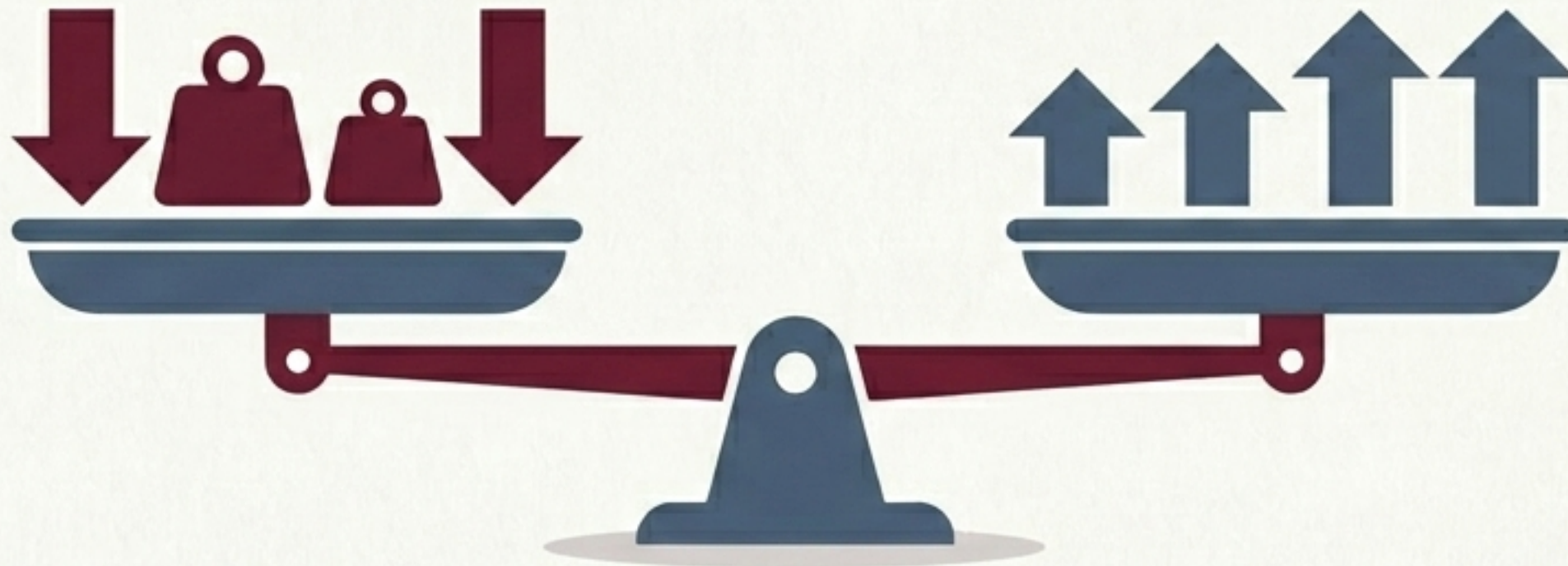
Fuente: Código de Conducta

★ **Punto de Examen:** El Código obliga a servidores públicos, pero también orienta a quienes prestan servicio social o prácticas profesionales. ¡No es exclusivo para nómina!

Austeridad Republicana: Más allá de la economía

Se Combate:

- Desigualdad social
- Corrupción
- Avaricia
- Despilfarro



Se Administra con:

- Eficiencia y eficacia
- Economía
- Transparencia
- Honradez

Explicación Concreta:

Conducta republicana y política de Estado que los entes públicos están obligados a acatar para satisfacer los objetivos a los que están destinados los recursos institucionales.



Base: LGRA Art. 7, Fracc. VI

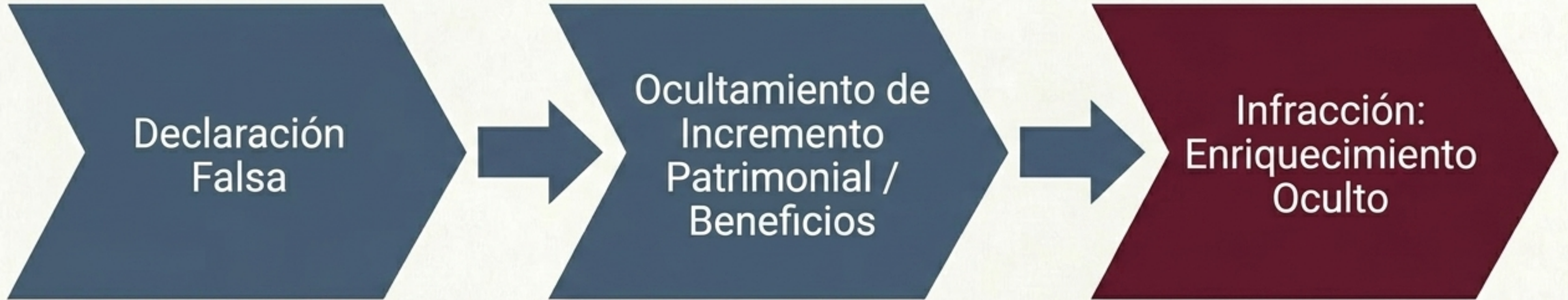
★ **Punto de Examen:** La definición técnica la clasifica como una “conducta republicana y política de Estado”, no como una simple medida administrativa temporal.

Conflicto de Intereses e Imparcialidad



★ **Memorización Crítica:** La restricción por parentesco para negocios es hasta el 4º grado por consanguinidad/afinidad. Para contrataciones (nepotismo), hasta el 4º grado consanguíneo o 2º grado por afinidad.

Ocultamiento de Conflicto y Faltas Graves



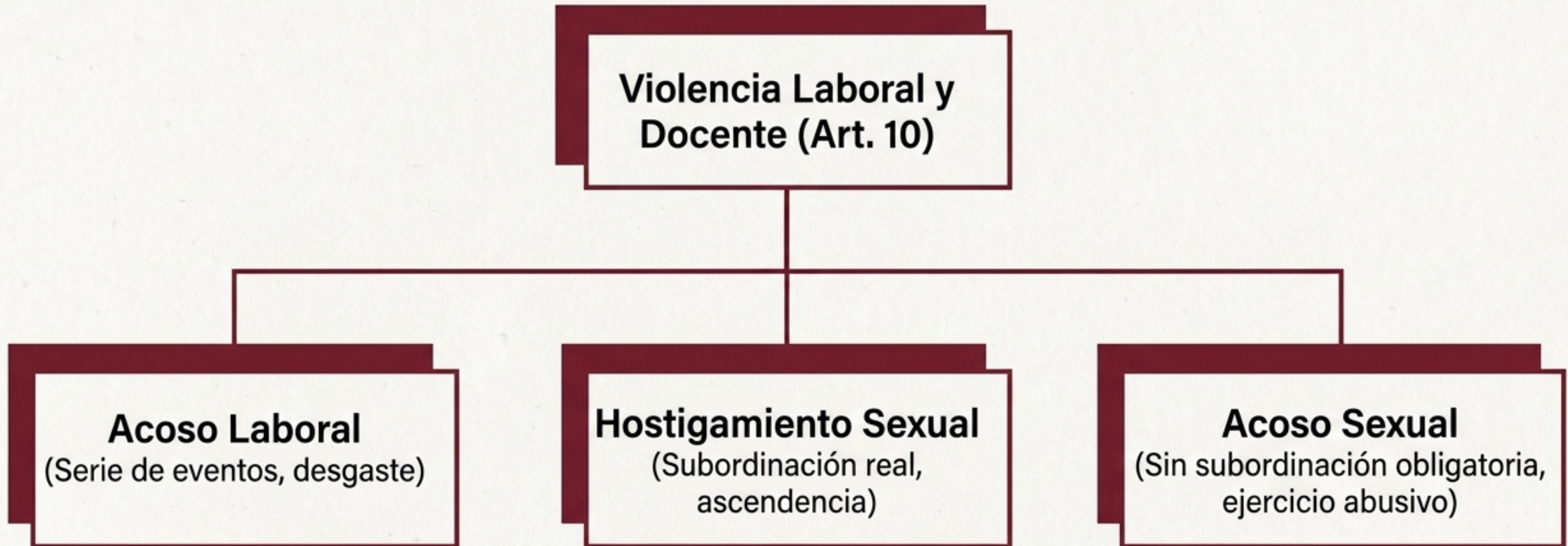
Explicación Concreta: Faltar a la veracidad en las declaraciones de situación patrimonial o de intereses con el fin de ocultar el incremento del patrimonio, el uso de bienes injustificables o un Conflicto de Interés.


Art. 60 y Art. 61 (LGRA)

★ **Punto de Examen:** Mentir en la declaración patrimonial para tapar un conflicto de interés se tipifica legalmente como "Enriquecimiento oculto u ocultamiento de Conflicto de Interés" (Art. 60).

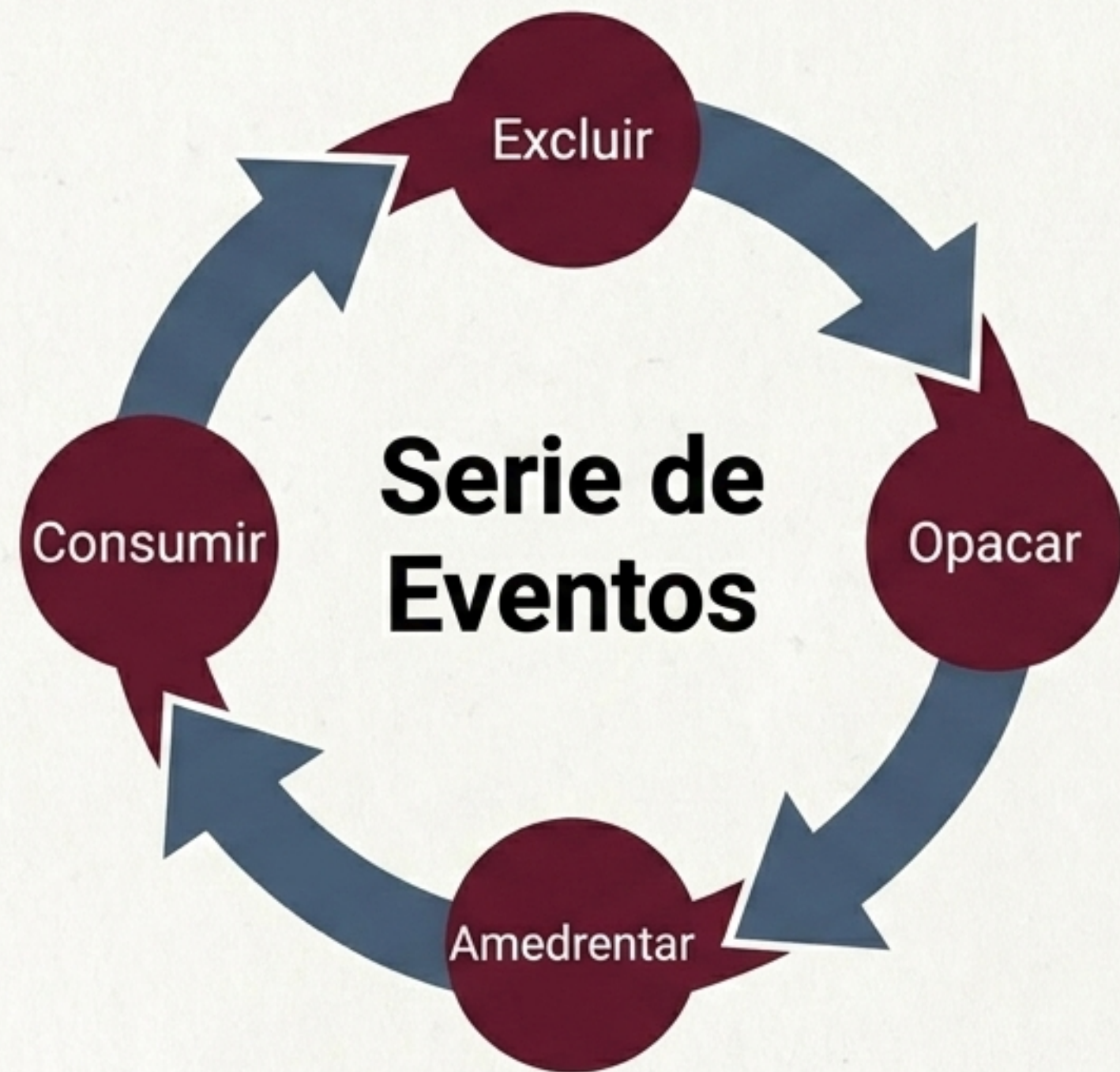
Taxonomía de la Violencia en el Servicio Público

Para aprobar evaluaciones, es indispensable adherirse estrictamente a la literalidad normativa, abandonando definiciones coloquiales.



 Punto de Examen: La clave para diferenciar estos conceptos radica en dos vectores: 1) Si existe o no subordinación jerárquica y 2) La naturaleza sexual o profesional de la agresión.

Ficha Técnica: Acoso Laboral



Definición Literal:

Violencia que se presenta en una serie de eventos para intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima.

Trayectoria Jerárquica:

Puede ser Horizontal, Vertical Ascendente o Vertical Descendente.

Daño Causa:

Físico, psicológico, económico o profesional.

Punto de Examen: Palabras clave obligatorias: "Serie de eventos". Un acto aislado no constituye acoso laboral en la estricta definición del Código.

Ficha Técnica: Hostigamiento Sexual



Explicación Concreta:

- Ejercicio del poder en una relación de **subordinación real** de la víctima frente al agresor.
- Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- Relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Base: LGAMVLV Art. 13

Ficha Técnica: Acoso Sexual



Conceptos Clave:

- Ausencia de Subordinación
- Estado de Indefensión
- Evento Único o Múltiple

Explicación Concreta:


Violencia de carácter sexual donde NO existe subordinación jerárquica (incluso puede ser de un nivel menor a uno mayor). Hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión.

📌 Punto de Examen: A diferencia del acoso laboral (que requiere serie de eventos), el Acoso Sexual puede configurarse en un solo evento. Ocurre SIN subordinación real.

Matriz de Diferenciación Crítica

	Subordinación Jerárquica	Frecuencia Requerida	Naturaleza del Daño
Hostigamiento Sexual	Obligatoria (Sí)	Uno o varios eventos	Sexual / Lasciva
Acoso Sexual	No requerida (No)	Uno o varios eventos	Sexual / Lasciva
Acoso Laboral	No requerida (V. u H.)	Serie de eventos	Psicológico / Profesional

Utilice esta tabla como herramienta de diagnóstico rápido frente a casos prácticos complejos. Identifique primero la relación jerárquica y luego la naturaleza de la conducta.

 **Regla de Oro:** Hostigamiento = Hay Jefe. Acoso Laboral = Hay repetición (serie). Acoso Sexual = No hay jefe directo, pero hay abuso sexual.


Formas Complementarias de Violencia

Violencia Institucional (Art. 18)

Actos u omisiones de servidores públicos que discriminen, dilaten u obstaculicen el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres o su acceso a políticas públicas.

Violencia Digital (Art. 20 Quáter)

Exponer, distribuir o comercializar imágenes, audios o videos de contenido íntimo sexual sin consentimiento mediante TIC, causando daño psicológico o emocional.

 **Punto de Examen:** La 'Violencia Institucional' se caracteriza por la acción de 'dilatar, obstaculizar o impedir' el goce de derechos por parte de la propia autoridad.

Repaso de Conceptos Limítrofes

El dominio de la normatividad se consolida en la precisión léxica.
Revise estos conceptos hasta su memorización exacta.



Discriminación: Toda distinción o exclusión no objetiva que impide derechos.



Convicción: Seguridad de la verdad de lo que se piensa o siente.



Dádiva: Acción de dar o cosa que se da gratuitamente (Prohibida).



Imparcialidad: Falta de prevención a favor o en contra de alguien.



Denuncia: Narrativa de un hecho contrario al Código de Ética o Conducta.

Fin de los Apuntes Inciso M. Documento optimizado para evaluación.