
 <b>FUNCIÓN PÚBLICA</b> <small>SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</small> 	<b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES</b> <b>CÉDULA DE RESULTADOS DEFINITIVOS</b>		HOJA No. 1 DE 14 NÚMERO DE AUDITORÍA: 03/2021 NÚMERO DE OBSERVACIÓN: 01 MONTO FISCALIZABLE: N/A MONTO FISCALIZADO: N/A MONTO POR ACLARAR: N/A MONTO POR RECUPERAR: N/A RIESGO: MR
	<b>ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES</b>		<b>SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL</b> <b>CLAVE: 05000</b>
<b>ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE</b>		<b>CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO</b>	
<b>RESULTADO</b>		<b>ACCIONES PARA SOLUCIÓN</b>	

**RESULTADO DE LA ENCUESTA SOBRE ENTORNO Y CLIMA LABORAL AL PERSONAL ADSCRITO EN LA DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE**  
Deber ser:

El Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización, y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (ACUERDO), establece en su numeral 59 que, el clima y cultura organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

En su segundo párrafo, refiere a que para conocer a nivel de la Administración Pública Federal el conjunto de factores del clima y la cultura organizacional, las Instituciones deberán aplicar anualmente la encuesta que al efecto instrumente y coordine la Unidad.

Y finalmente que, las Instituciones que por sus necesidades y características, requieran conocer información adicional o específica a la que proporciona la encuesta referida en el párrafo que antecede, podrán aplicar algún instrumento o herramienta adicional.

En el numeral 60, establece que la Oficialía Mayor o equivalente designará a un coordinador para la aplicación de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, el cual deberá contar con los apoyos administrativos necesarios.

Asimismo, su numeral 61, indica que para la medición del clima y cultura organizacional, la Unidad proporcionará la asesoría y capacitación necesarias para cada etapa del proceso, las cuales son: planeación, aplicación, resultados y prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.

De acuerdo con el numeral 62, la Oficialía Mayor o equivalente registrará anualmente en el sistema RH net su programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional, utilizando los resultados de la encuesta, particularmente en aquellos aspectos o factores que presenten mayores áreas de oportunidad, observando los criterios siguientes:

- I. Análisis de resultados estadísticos;
- II. Análisis de resultados de comentarios y sugerencias;
- III. Comparación de resultados;
- IV. Definición de objetivos estratégicos en materia de clima y cultura organizacional;

**RECOMENDACIÓN PREVENTIVA**

Para que el Titular de la Dirección General para América del Norte, proporcione a este OIC copia de la documentación que acredite las acciones comprometidas por esa Dirección General, respecto de la difusión de la información del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, del Código de Conducta del Personal de la SRE, y del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, de manera digital e impresa, para que conozcan los mecanismos institucionales para la atención de quejas y denuncias, exhortándose a que se hagan uso de ellos cuando tengan conocimiento de actos de corrupción, discriminación, intimidación y acoso laboral y sexual.

Lo anterior, para dar cumplimiento a los numerales 59, 60, 61 y 62 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización, y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, los artículos 2, 3, 4 fracciones I, II y XVI, 6, 7, 8, 9, 10, 13 y 16 del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, los numerales 4, 8, 9, 14 y 18 del código de conducta de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2020 y el numeral 12, 12 inciso a) y 12 inciso d) del Protocolo para la prevención,






**FUNCIÓN PÚBLICA**

SECRETARÍA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA  
SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

CÉDULA DE RESULTADOS DEFINITIVOS

HOJA No. 2 DE 14  
NÚMERO DE AUDITORÍA: 03/2021  
NÚMERO DE OBSERVACIÓN: 01  
MONTO FISCALIZABLE: N/A  
MONTO FISCALIZADO: N/A  
MONTO POR ACLARAR: N/A  
MONTO POR RECUPERAR: N/A  
RIESGO: MR

ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

SECTOR: SEGURIDAD  
NACIONAL

CLAVE: 05000

ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA  
DEL NORTE

CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO

RESULTADO

ACCIONES PARA SOLUCIÓN

- V. Definición de las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional, y
- VI. Calendarización de las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.

En su segundo párrafo, refiere a que el programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional incluirá en un solo documento el desarrollo de los seis criterios anteriores, de acuerdo a la guía que emita la Unidad, sin menoscabo de la carga que se realice en los módulos de objetivos y prácticas del sistema.

En su último párrafo, que el programa y su ejecución de las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional deberá incluir obligatoriamente la difusión a todo el personal de los resultados generales de la Institución y de las prácticas de transformación programadas. Asimismo, deberá darse prioridad a las prácticas que mejoren el liderazgo de los servidores públicos de la Institución, y en general, a todas las prácticas que promuevan los fines del servicio público.

El Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal en su artículo 2 menciona el presente código es aplicable a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión, al interior de alguna dependencia o entidad de la Administración Pública Federal.

El artículo 3 señala que es obligación de las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, proporcionar el Código de Ética, a todo el personal, a través de medios físicos o electrónicos y, de acuerdo con las políticas de austeridad, a fin de que éstos tomen conocimiento de su contenido.

El artículo 4 define lo siguiente:

Fracción I Código de Conducta: El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Fracción II Código de Ética: El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Fracción XVI Valores: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

FECHA DE ELABORACIÓN DE LA  
OBSERVACIÓN

29 DE MARZO DE 2021

FECHA DE FIRMA DE LA OBSERVACIÓN

30 DE MARZO DE 2021

FECHA COMPROMISO DE ATENCIÓN

04 DE JUNIO DE 2021

NOMBRE Y CARGO DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS RESPONSABLES

ROBERTO VELASCO ÁLVAREZ  
DIRECTOR GENERAL  
PARA AMÉRICA DEL NORTE

ROBERTO NICOLÁS VÁZQUEZ  
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO  
PARA ASUNTOS POLÍTICOS  
DE AMÉRICA DEL NORTE



ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL

CLAVE: 05000

ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE

CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 – AL DESEMPEÑO

**RESULTADO**

**ACCIONES PARA SOLUCIÓN**

El artículo 6 señala que la ética pública se rige por la aplicación de los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia en el entendido de que, por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente, con los principios legales, valores y reglas de integridad, que todas las personas servidoras públicas deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

El artículo 7 menciona que el Principio de LEGALIDAD fomentará el cumplimiento a las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo.

El artículo 8 establece que el Principio de HONRADEZ fomentará la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.

El artículo 9 señala que el Principio de LEALTAD buscará que las personas servidoras públicas correspondan a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.

El artículo 10 menciona que el Principio de IMPARCIALIDAD busca fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.

El artículo 13 establece que las personas servidoras públicas deben brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.

Asimismo, el artículo 16 señala que los servidores públicos observarán un comportamiento digno, y evitarán realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos, con el objeto de generar ambientes laborales seguros que privilegien el respeto de las personas.

El código de conducta de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2020, en su numeral 4.ALCANCE señala que el código es de observancia obligatoria para todo el personal de la Secretaría adscrito en México y en el exterior, y el incumplimiento de lo establecido en dicho documento dará lugar a los procedimientos administrativos correspondientes, de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

El numeral 8.COMPROMISOS CON EL SERVICIO PÚBLICO, indica en otros, brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acto de discriminación; fomentar la igualdad entre mujeres y hombre, respetando la orientación sexual e institucionalizando la perspectiva de género en el servicio público; observar un comportamiento digno, evitando conductas que pudiesen vulnerar los derechos humanos y



ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL

CLAVE: 05000

ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE

CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO

RESULTADO

ACCIONES PARA SOLUCIÓN

generando ambientes laborales seguros; las personas servidoras públicas observarán un comportamiento digno, y no deberán realizar conductas que impliquen acoso sexual, hostigamiento sexual, o cualquier otra forma de violencia que constituya una violación a los derechos laborales seguros que privilegien el respeto de las personas.

El numeral 9.VALORES refiere que el "respeto" es conducimos con austeridad y sin ostentación, otorgando un trato digno y cordial a las personas, comportándonos siempre de forma cortés y armónica para lograr un buen entendimiento; la "equidad de género" es garantizar en el ámbito de nuestras competencias y atribuciones, que tanto hombres como mujeres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los servicios públicos, a los programas y beneficios institucionales.

Y el numeral 9 establece que le corresponde al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de la Secretaría de Relaciones Exteriores emitir recomendaciones derivadas del incumplimiento al Código de conducta, las cuales consistirán en un pronunciamiento imparcial, no vinculatorio y se harán del conocimiento de las y los servidores públicos y de su superior jerárquico.


El numeral 14.PRESUNTOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL, menciona que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atenta contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

El numeral 18.SISTEMA DE CONSECUENCIAS, refiere que corresponde al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Relaciones Exteriores emitir recomendaciones, derivadas del incumplimiento al Código de Conducta, las cuales consistirán en un pronunciamiento imparcial, no vinculatorio y se harán del conocimiento de las y los servidores públicos y de su superior jerárquico.

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en su numeral 12 define que las dependencias y Entidades para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual deberán adoptar, preferentemente acciones de prevención con objeto de disuadir estas conductas; y en su inciso a) que sus titulares, emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

Y en su numeral 12 inciso d) menciona que las dependencias y entidades de la APF deberán promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

 <b>FUNCIÓN PÚBLICA</b> <small>SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</small>	<b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES</b>  <b>CÉDULA DE RESULTADOS DEFINITIVOS</b>		HOJA No. 5 DE 14 NÚMERO DE AUDITORÍA: 03/2021 NÚMERO DE OBSERVACIÓN: 01 MONTO FISCALIZABLE: N/A MONTO FISCALIZADO: N/A MONTO POR ACLARAR: N/A MONTO POR RECUPERAR: N/A RIESGO: MR
	ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES		SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL CLAVE: 05000
ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE		CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO	
<b>RESULTADO</b>		<b>ACCIONES PARA SOLUCIÓN</b>	

En ese sentido, considerando los pronunciamientos anteriormente señalados, un adecuado entorno y clima laboral en las instalaciones que ocupa la Dirección General para América del Norte debiera comprender principios y bases de actuación efectiva para prevenir, atender y sancionar las conductas de las personas que se desempeñan como servidores públicos de la Administración Pública Federal.

Ser

A fin de verificar el entorno y clima laboral en la Dirección General para América del Norte, se enviaron a través del correo electrónico 29 (100%) encuestas al personal adscrito. Los temas de evaluación se dirigieron a calificar el liderazgo de los jefes inmediatos, su involucramiento y supervisión; así como la satisfacción del personal en cuanto a sus funciones, ambiente laboral, trabajo en equipo, canales de comunicación, capacitación y entrenamiento recibido; si es que tenían conocimiento de algún acto de corrupción o de discriminación, de intimidación o de algún tipo de acoso; y finalmente el nivel de satisfacción en cuanto a los espacios físicos, mobiliario de trabajo, materiales de oficina, equipo informático y servicios generales.

Los días 10, 11, 12 y 15 de febrero de 2021, se recibieron vía correo electrónico un total de 20 respuestas que representó el 69.0%. Los resultados obtenidos de la encuesta sobre el entorno y clima laboral, se destacan a continuación los que se consideran áreas de oportunidad:

**I. Clima Laboral**

La primera sección estuvo compuesta por nueve reactivos, de las cuales la persona servidora pública encuestada pudo seleccionar una opción de entre cuatro parámetros: Muy satisfactorio, Satisfactorio, Insatisfactorio, Muy Insatisfactorio; se pretendió que la persona servidora pública encuestada, seleccionara un parámetro que considere con base a su nivel de opinión y experiencias durante el ejercicio 2020, a continuación, se presentan de forma gráfica los resultados obtenidos.

*[Handwritten signatures and initials in the right margin]*



ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL

CLAVE: 05000

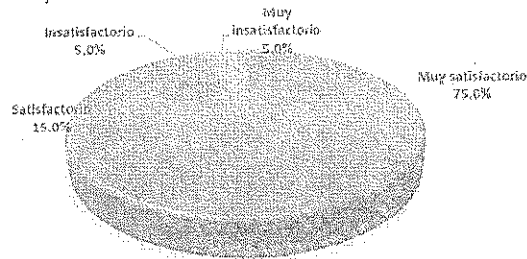
ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE

CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO

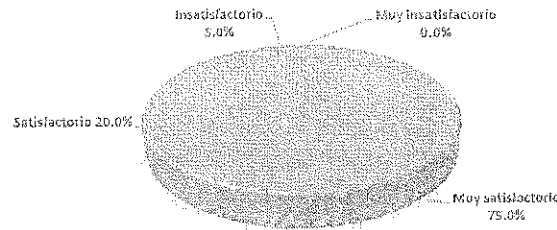
RESULTADO

ACCIONES PARA SOLUCIÓN

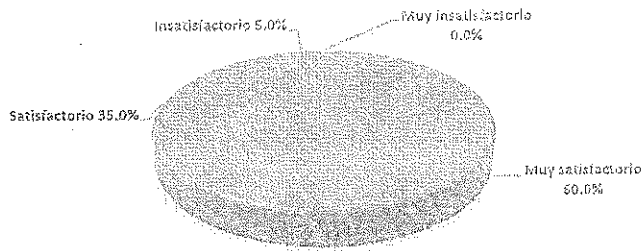
A) EL ESTILO DE LIDERAZGO DE TU JEFE ES:



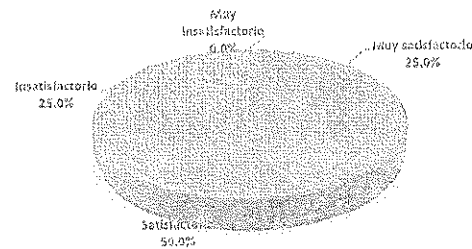
B) LA FORMA Y FRECUENCIA CON LA CUAL TU JEFE TE INVOLUCRA EN ACTIVIDADES PROPIAS DEL ÁREA



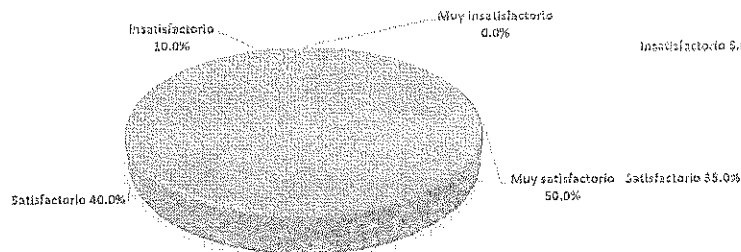
C) LA FORMA Y FRECUENCIA DE LA SUPERVISIÓN DE TU JEFE ES:



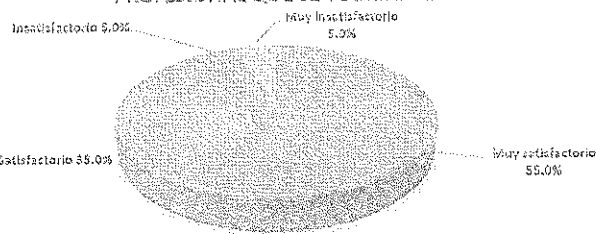
D) EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN TU PUESTO DE TRABAJO CON LAS FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y REMUNERACIÓN ES:



E) EL AMBIENTE Y RELACIONES DE TRABAJO EN TU ÁREA ES:



F) ¿QUE TAN SATISFECHO TE ENCUENTRAS CON LA CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL QUE SE TE BRINDA?



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL

CLAVE: 05000

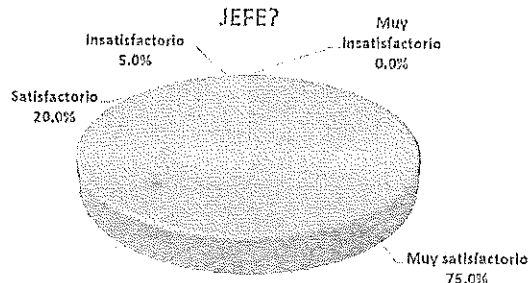
ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE

CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO

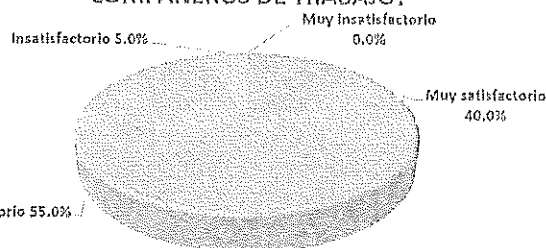
RESULTADO

ACCIONES PARA SOLUCIÓN

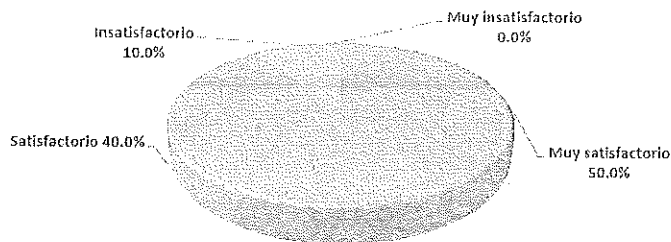
G) ¿QUE TAN SATISFECHO TE ENCUENTRAS CON LA COMUNICACIÓN QUE EXISTE ENTRE TU Y TU JEFE?



H) ¿QUE TAN SATISFECHO TE ENCUENTRAS CON LA COMUNICACIÓN QUE EXISTE ENTRE TU Y TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?



I) ¿QUE TAN SATISFECHO TE ENCUENTRAS CUANDO PARTICIPAS EN TRABAJOS DE EQUIPO CON TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?



Adicionalmente, se precisan a continuación los porcentajes de la sumatoria de los reactivos que se ubicaron en los rangos de "Insatisfactorio" y "Muy insatisfactorio" por cada reactivo:

- A) El liderazgo de los mandos medios y superiores es del 10.0%.
- B) La forma y frecuencia con la que el jefe se involucra en las actividades del área es del 5.0%.
- C) La forma y frecuencia de la supervisión resultó del 5.0%.
- D) En cuanto al puesto del personal, sus funciones y responsabilidades en un 25.0%.
- E) El ambiente y relaciones de trabajo es del 10.0%.
- F) Respecto a la capacitación y entrenamiento en un 10.0%.
- G) La comunicación que existe entre el personal y su jefe inmediato es del 5.0%.
- H) La comunicación que existe entre el personal resultó en un 5.0%.

*[Handwritten signatures and marks on the right side of the page]*



ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE

CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO

RESULTADO

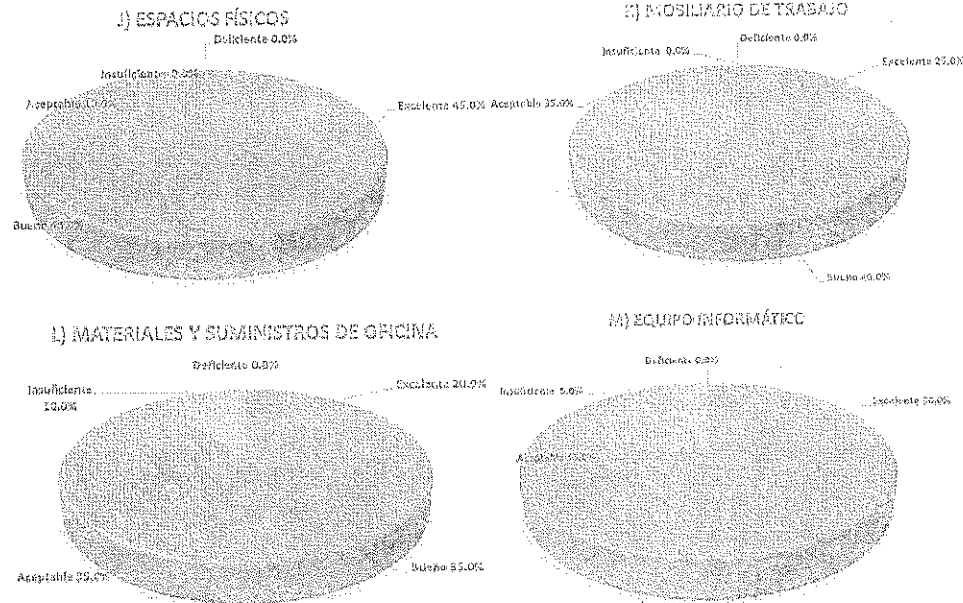
ACCIONES PARA SOLUCIÓN

I) La satisfacción en la participación en trabajos de equipo es del 10.0%.

El promedio de los porcentajes se ubican en un 9.44%, lo cual este OIC considera que aún no representan indicadores de alerta; sin embargo, el hecho que el reactivo D) reporta un porcentaje del 25.0% si representa un área de oportunidad para promover acciones tendientes a minimizar el resultado y evitar la posibilidad de que se potencialice el mismo, lo cual podría afectar el comportamiento de los demás reactivos a la alza.

ii. Entorno Laboral

La segunda sección estuvo compuesta por cinco reactivos, de las cuales el servidor público encuestado pudo seleccionar una opción de entre cinco parámetros: Excelente, Bueno, Aceptable, Insuficiente y Deficiente, con base en su escala de opinión y experiencias durante el ejercicio 2020; a continuación, se presentan de forma gráfica los resultados obtenidos.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL

CLAVE: 05000

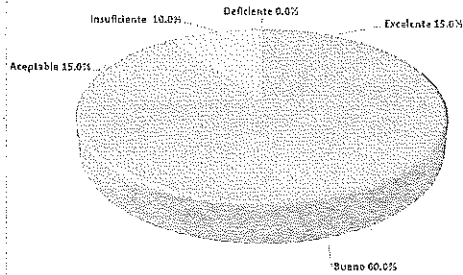
ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE

CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 – AL DESEMPEÑO

**RESULTADO**

**ACCIONES PARA SOLUCIÓN**

**N) SERVICIOS GENERALES**



Los porcentajes de la sumatoria de los siguientes reactivos ubicados en los rangos de "Insuficiente" y "Deficiente" fueron:

- J) Los espacios físicos es del 0.0%.
- K) El mobiliario de trabajo del 0.0%.
- L) Los materiales y suministros de oficina del 10.0%
- M) El equipo informático del 5.0% y,
- N) Los servicios generales del 10.0%.

El promedio de los porcentajes se ubican en un 5.0%, lo cual este OIC considera que no representan indicadores de alerta, concluyendo que en general el personal de la Dirección General para América del Norte se encuentra satisfecho con respecto a su entorno laboral.

Cabe hacer mención que, para el presente tema, se añadió un sexto reactivo, respecto a "Comentarios", del cual no se obtuvo comentario alguno.

**III. Discriminación, falta de respeto, acoso laboral y sexual, y corrupción.**

La última sección de la ENCUESTA estuvo compuesta por diez reactivos, de las cuales el servidor público encuestado pudo seleccionar una opción de entre dos parámetros: SI o NO, a continuación se presentan de forma gráfica los resultados obtenidos:

*[Handwritten signatures and initials]*



ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL

CLAVE: 05000

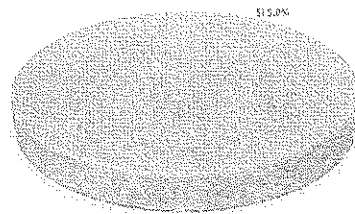
ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE

CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO

RESULTADO

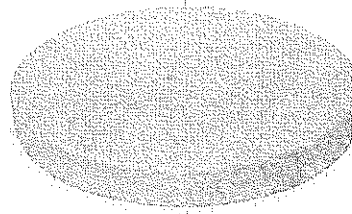
ACCIONES PARA SOLUCIÓN

O) ¿HAS IDENTIFICADO ALGÚN ACTO DISCRIMINATORIO ENTRE TUS COMPAÑEROS?



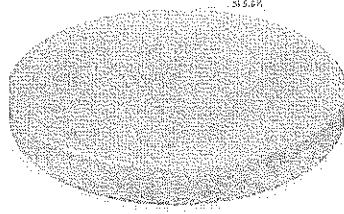
No 100.0%

P) ¿HAS IDENTIFICADO ALGÚN ACTO DISCRIMINATORIO POR PARTE DE LOS MANDOS MEDIOS O SUPERIORES?



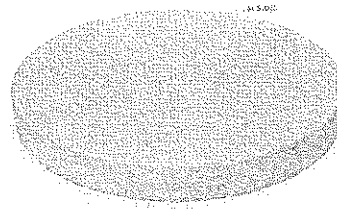
No 100.0%

Q) ¿HAS IDENTIFICADO ALGÚN ACTO DE FALTA DE RESPETO ENTRE TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?



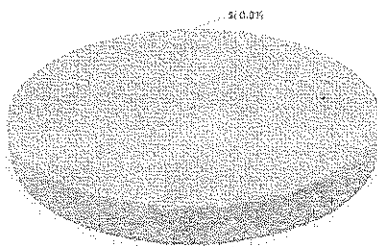
No 100.0%

R) ¿HAS IDENTIFICADO ALGÚN ACTO DE FALTA DE RESPETO POR PARTE DE LOS MANDOS MEDIOS O SUPERIORES?



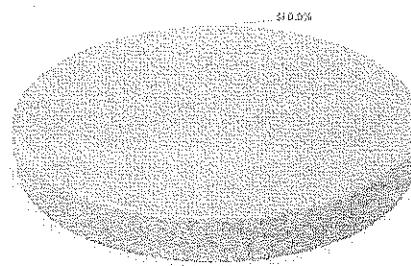
No 100.0%

S) ¿HAS IDENTIFICADO ALGÚN ACTO DE CORRUPCIÓN ENTRE TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?



No 100.0%

T) ¿HAS IDENTIFICADO ALGÚN ACTO DE CORRUPCIÓN POR PARTE DE LOS MANDOS MEDIOS O SUPERIORES?



No 100.0%

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL

CLAVE: 05000

ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE

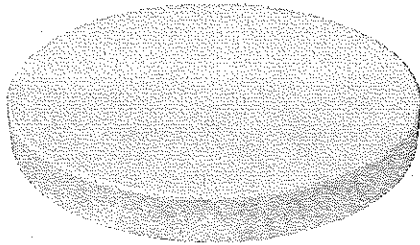
CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 – AL DESEMPEÑO

RESULTADO

ACCIONES PARA SOLUCIÓN

U) ¿HAS IDENTIFICADO ALGÚN ACTO DE CORRUPCIÓN DE PARTICULARES HACIA LOS SERVIDORES PÚBLICOS?

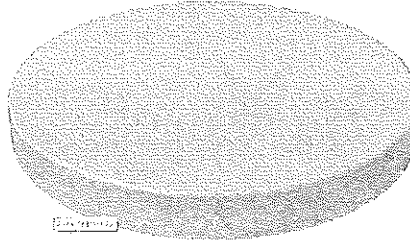
SI 0.0%



No 100.0%

V) ¿CONSIDERAS HABER SIDO OBJETO DE ALGÚN ACTO DE INTIMIDACIÓN POR PARTE DE LOS MANDOS MEDIOS O SUPERIORES, PARA HACER O DEJAR DE HACER ALGUNA ACCIÓN?

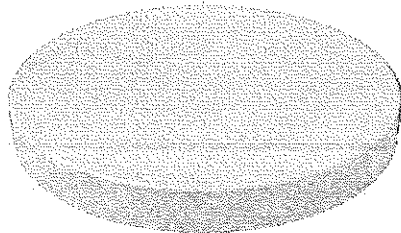
SI 0.0%



No 100.0%

W) ¿EN ALGÚN MOMENTO TE HAS SENTIDO ACOSADO DENTRO DE LA OFICINA?

SI 0.0%

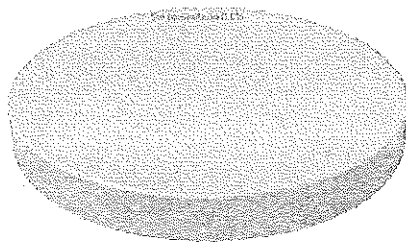


No 100.0%

X) EN CASO DE SER POSITIVO, ¿QUÉ TIPO DE ACOSO?

Sexual 0.0% Lateral 0.0%

Y) COMENTARIOS ADICIONALES QUE SE DESEAN AGREGAR:




En su mayoría 100%

Z) TIPOS DE COMENTARIOS AGREGADOS:

Acoso 0.0% 0.0%

Más de 0.0% 0.0%

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

 REPÚBLICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES  CÉDULA DE RESULTADOS DEFINITIVOS		HOJA No. 12 DE 14 NÚMERO DE AUDITORÍA: 03/2021 NÚMERO DE OBSERVACIÓN: 01 MONTO FISCALIZABLE: N/A MONTO FISCALIZADO: N/A MONTO POR ACLARAR: N/A MONTO POR RECUPERAR: N/A RIESGO: MR
	ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES		SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL CLAVE: 05000
ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE		CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO	
RESULTADO		ACCIONES PARA SOLUCIÓN	

El personal que respondió "Si" representó los siguientes porcentajes:

O) El 5.0% indicó haber identificado algún acto de discriminación entre compañeros de trabajo.  
 P) El 0.0% ha identificado algún acto discriminatorio por parte de los mandos medios y superiores.  
 Q) El 5.0% identificó actos de falta de respeto entre compañeros de trabajo.  
 R) El 5.0% ha identificado actos de falta de respeto por parte de los mandos medios y superiores.  
 S) El 0.0% identificó actos de corrupción entre sus compañeros de trabajo.  
 T) El 0.0% ha identificado actos de corrupción por parte de los mandos medios o superiores.  
 U) El 0.0% indicó haber identificado algún acto de corrupción por parte de particulares hacia servidores públicos.  
 V) El 0.0% considera haber sido objeto de algún acto de intimidación por parte de los mandos medios y superiores para hacer o dejar de hacer alguna acción.  
 W) El 0.0% indicó que el personal no se ha sentido acosado laboralmente dentro de la oficina.  
 X) En relación con la respuesta y resultado del punto anterior, el resultado de este inciso, también es del 0.0%  
 Z) En comentarios generales, algunas personas indicaron que se debe hacer énfasis en la oportunidad de acudir a los cursos y talleres que se imparten en la SRE

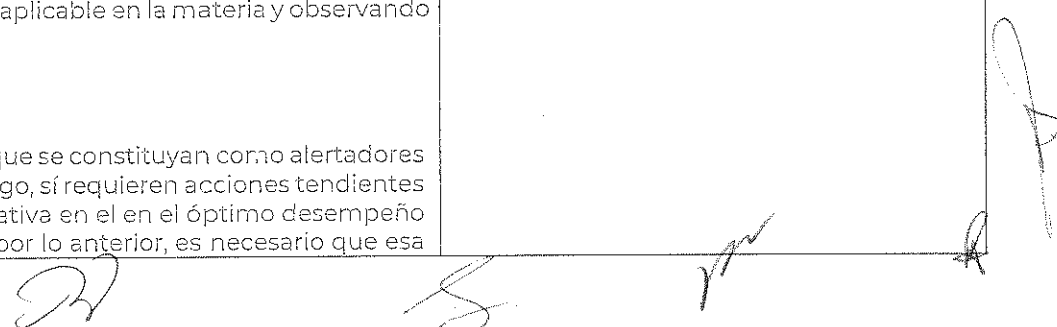
El promedio de los porcentajes se ubican en un 1.5% por lo que no se destacan resultados en los que se han identificado actos discriminatorios por parte de los mandos medios y superiores; que han identificado actos de falta de respeto por parte de dichos niveles jerárquicos; y no menos importante que consideran haber sido objeto de algún acto de intimidación por parte de los mandos medios y superiores, y que en algún momento se han sentido acosado laboralmente dentro de la oficina.


Asimismo, se destaca que el 0.0% del personal encuestado indicó no tener conocimiento de actos de corrupción por parte de los mandos medios o superiores.

Se precisa que el apartado I. Clima Laboral, es de impacto significativo, toda vez dado que la Secretaría de la Función Pública ha asumido como uno de sus compromisos fortalecer las acciones de control en la Administración Pública Federal para contribuir al combate a la corrupción y a la impunidad, por lo que es necesario que el Director General para América del Norte instrumente las medidas que garanticen que todo el personal adscrito se desempeñe en cumplimiento con la normatividad aplicable en la materia y observando lo establecido en el Código de Ética de la APF.

Conclusión

Como resultado del procedimiento aplicado, no se detectaron hallazgos que se constituyan como alertadores importantes de situaciones que requieren atención inmediata, sin embargo, sí requieren acciones tendientes a subsanarlos para evitar que se potencialicen e impacten de forma negativa en el en el óptimo desempeño y logro de los objetivos de la Dirección General para América del Norte, por lo anterior, es necesario que esa



 <b>FUNCIÓN PÚBLICA</b> <small>SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</small>	<b>ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES</b>		HOJA No. 13 DE 14 NÚMERO DE AUDITORÍA: 03/2021 NÚMERO DE OBSERVACIÓN: 01 MONTO FISCALIZABLE: N/A MONTO FISCALIZADO: N/A MONTO POR ACLARAR: N/A MONTO POR RECUPERAR: N/A RIESGO: MR	
	<b>CÉDULA DE RESULTADOS DEFINITIVOS</b>			
ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES		<b>SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL</b>	<b>CLAVE: 05000</b>	
<b>ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE</b>		<b>CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 -- AL DESEMPEÑO</b>		
<b>RESULTADO</b>		<b>ACCIONES PARA SOLUCIÓN</b>		

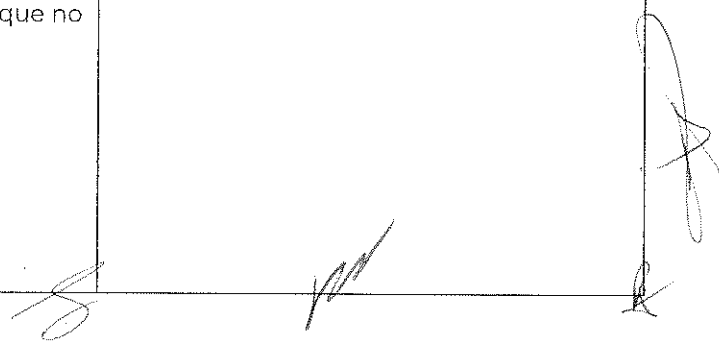
Dirección General, a partir de los resultados reportados, derivados de la encuesta sobre entorno y clima laboral, realice un análisis de cada uno de los resultados con el propósito de identificar la causa de origen y, a partir de ello, establecer las medidas correctivas y preventivas correspondientes, encaminadas a fortalecer, promover y aplicar un adecuado entorno y clima laboral entre el personal adscrito, observando principios y bases de actuación efectiva y ética para atender y sancionar las conductas contrarias a la norma del personal adscrito en cumplimiento a los numerales 59, 60, 61 y 62 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización, y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, los artículos 2, 3, 4 fracciones I, II y XVI, 6, 7, 8, 9, 10, 13 y 16 del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, los numerales 4, 8, 9, 14 y 18 del código de conducta de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2020 y el numeral 12, 12 inciso a) y 12 inciso d) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

De la información y documentación aportada por la Dirección General para América del Norte a la cédula de observación con resultado preliminar número 01

Con el correo electrónico "DAN00264/2021- Respuesta a las cédulas con los Resultados Preliminares de la Auditoría 03/2021 DGAN" del 24 de marzo de 2021, la Dirección General para América del Norte, informó lo siguiente:

*"Sobre el particular, esta Dirección General no tiene mayores elementos que aportar, sin embargo desde este momento se llevarán a cabo las siguientes acciones: Se difundirá a todo el personal de la Dirección General información del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, del Código de Conducta del Personal de la SRE, y del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, de manera digital e impresa, para que conozcan los mecanismos institucionales para la atención de quejas y denuncias, exhortándose a que se hagan uso de ellos cuando tengan conocimiento de actos de corrupción, discriminación, intimidación y acoso laboral y sexual. [sic]*

Derivado del análisis efectuado, se convalida la respuesta proporcionada por la DGAN, la cual indicó que no tenía mayores elementos que aportar, por lo que se emite la recomendación preventiva.





ENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

SECTOR: SEGURIDAD NACIONAL

CLAVE: 05000

ÁREA AUDITADA: DIRECCIÓN GENERAL PARA AMÉRICA DEL NORTE

CLAVE DE PROGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA: 800 - AL DESEMPEÑO

RESULTADO

ACCIONES PARA SOLUCIÓN

**FUNDAMENTO LEGAL:**

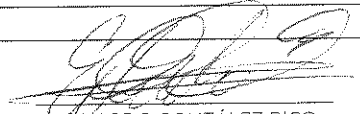
Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización, y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, numerales 59, 60, 61 y 62. Publicación en el D.O.F. el 12 de julio de 2010 y sus reformas.

El Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal artículos 2, 3, 4 fracciones I, II, y XVI, 6, 7, 8, 9, 10, 13 y 16. Publicación en el D.O.F. el 05 de febrero de 2019

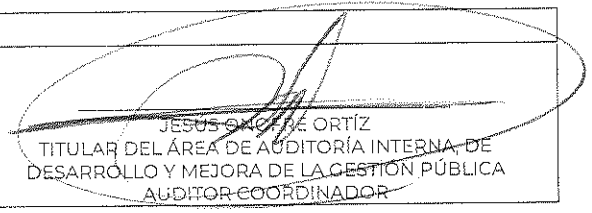
Código de conducta de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2020, numerales 4, 8, 9, 14 y 18. Octava edición, 2020.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual numeral 12 incisos a) y d). Publicación en el D.O.F. el 31 de agosto de 2016.

POR EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

  
EDUARDO GONZÁLEZ RICO  
JEFE DE DEPARTAMENTO  
AUDITOR

  
PEDRO MUÑOZ GALICIA  
SUBDIRECTOR DE AUDITORÍA  
AUDITOR

  
JESÚS ENRIQUE ORTÍZ  
TITULAR DEL ÁREA DE AUDITORÍA INTERNA, DE  
DESARROLLO Y MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA  
AUDITOR COORDINADOR

