



## ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2023, DEL COMITÉ DE ÉTICA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS SECULT.

En la ciudad de San Luis Potosí, San Luis Potosí, siendo las 10:15 horas del día 22 de Agosto del año 2023 en la Sala de usos múltiples de la Secretaría de Cultura, y donde, se reunieron con el propósito de llevar a cabo la *Segunda Sesión Ordinaria* correspondiente al año 2023, de conformidad al siguiente

### ORDEN DEL DÍA

- 1.- Pase de lista de asistencia y declaración de quórum legal.
- 2.- Lectura y Aprobación del Orden del Día.
- 3.- Análisis para designación de nuevo miembro propietario del Comité.
- 4.- Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional de la SECULT.
- 5.- Asuntos Generales
- 6.- Clausura.

**PRIMERO.- Pase de Lista de asistencia, declaración de quórum legal.-** El C.P. Carlos Aguayo Castillo, en su carácter de Presidente del Comité hace del conocimiento de los presentes que por motivos de Salud, la titular de Órgano Interno de Control Ana Gabriela Liceaga Soria no asistirá y será representada por el C. José Francisco Díaz Araujo mediante oficio correspondiente, por lo que declara iniciados los trabajos de esta *Segunda Sesión Ordinaria* del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría de Cultura correspondiente al ejercicio 2023.

**SEGUNDO. Lectura y Aprobación del Orden del Día,** el Presidente del Comité, C.P. Carlos Aguayo Castillo, sometió a consideración los presentes el orden del día, y solicitó si sobre los asuntos listados en el mismo, existía algún comentario; en razón de que no hubo comentario se solicitó levantar la mano para declararlo aprobado por unanimidad de los presentes.

### **TERCERO. –Análisis para designación de nuevo Miembro propietario del Comité**

En uso de la palabra, el presidente del Comité, C.P. Carlos Aguayo Castillo comenta a los presentes que el presente Comité tiene bases establecidas por la Contraloría General del Estado para prevenir, identificar y/o erradicar actitudes de corrupción en cualquiera de sus



# CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA

modalidades dentro de las actividades cotidianas de la Secretaría, así como atender todas aquellas situaciones que contradigan las disposiciones del Código de Conducta de ésta dependencia, de igual manera el presente comité está integrado por servidores públicos que fueron sujetos de un proceso de selección y votación para ser electos, sólo en los niveles de base, en los niveles de confianza, el titular de la Secretaría en conjunto con el Coordinador del Comité (siempre es el Director Administrativo) y el titular del área Jurídica presentan candidatos y designan a los representantes propietarios y suplentes del personal de Confianza que reúnan las características de honorabilidad, vocación del servicio, compromiso integridad, juicio informado, trabajo en equipo entre otros...

Derivado de la baja que presento el titular de la Dirección General de Vinculación quien fungía como **representante temporal propietario del personal de Confianza en el periodo 2022-2024** y su Suplente es la maestra Dalid Cervantes quien en forma automática se designa como representante Temporal Propietario de quien causo baja.

Por lo que se requiere designar a un compañero de nivel directivo de confianza, para que, tenga conocimiento de los temas que se registrar al interior de este cuerpo colegiado y en donde participe con voz y voto. Y nos apoye en la canalización de acciones a instancias de orden administrativo y/o legal si fuera el caso. Por lo que se propone a los C.C. Diana Briseida Blanco..., Jesús Marco Tulio Rivera Jiménez Bravo y Juan Jesús Ferrer Torres, todos ellos con puestos de Confianza.

Una vez que se realizaron los análisis correspondientes y por ser reconocidos por su honradez, vocación de servicio, integridad, responsabilidad, confiabilidad juicio informado, colaboración, trabajo en equipo y compromiso, se realizó la votación correspondiente, ganando por mayoría el C. Juan Jesús Ferrer Torres.

Por lo que se acuerda generar oficio correspondiente con la designación de miembro temporal suplente del Comité de Ética y Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura.

#### **CUARTO.- Resultados de la Encuesta de Clima organizacional de la SECULT.**

Siguiendo con el orden del día se otorga la palabra a Gisela Zendejas y Norma Aida González a fin de atender el siguiente punto; quienes apoyadas en una presentación audio visual, se presenta el desarrollo del proceso de la aplicación de la Encuesta, la cual fue aplicada el pasado 29 de Junio de 2023 mediante la siguiente metodología;

**Hipótesis de investigación.** La gestión del clima laboral incide positivamente en el rendimiento productivo de la Secretaría.

**Población objetivo:** Muestra estratificada, aleatoria y dirigida, del 20% del personal de la Secretaría con un intervalo de confianza del 95%, con un margen de error del 8.87%; distribuida proporcionalmente a mujeres y hombres.



Nivel	Población total	Muestra Total	Muestra Mujeres	Muestra Hombres
Titular	1	0	0	0
Direcciones generales	5	1	0	1
Direcciones de área	11	2	1	1
Subdirecciones	18	4	2	2
Jefaturas de Departamento	26	5	2	3
Operativos niveles 8 a 12	142	28	15	13
Operativos niveles 1 a 7	289	58	29	29
<b>TOTAL</b>	<b>492</b>	<b>98</b>	<b>49</b>	<b>49</b>

Donde  $\sigma$  (la desviación estándar de la población) se divide entre la raíz cuadrada de la  $n$  (tamaño de la muestra) y el resultado se multiplica por  $z$  que es la puntuación de acuerdo al valor de confianza deseado. En este caso 1.96 (95%).

$$1.96 \times \sqrt{\left\{ \left( \frac{pq}{n} \right) \times \left[ \frac{N-n}{N-1} \right] \right\}}$$

Tamaño de la población  $N$ : 492

Tamaño de la muestra  $n$ : 98

Probabilidad de éxito  $p$ : 0.5

Probabilidad de fracaso  $q$ : 0.5

Error máximo para un nivel de confianza del 95%, 8.87

**Técnicas estadísticas:** análisis cualitativo a partir de la aplicación de encuestas a la población muestra.

**Estrategia de aplicación:** El cuestionario será socializado mediante Google Forms, con aplicación presencial en un área de la Secretaría predestinada para tal motivo, para evitar sesgos en el llenado del instrumento e influencia del personal directivo en la selección del personal participante.



**Matriz de Indicadores**, los conceptos de; Comunicación, Colaboración, Liderazgo, Carrera profesional, Satisfacción en el Puesto de Trabajo, Acoso Laboral y Sexual y Condiciones físicas de las Instalaciones

**El número total de encuestas respondidas fue de 114, distribuidos de la siguiente manera**

Estas respuestas representan el 23.17% de la población; por lo que el margen de error del 8.05% manteniendo el nivel de confianza de 95%.

Es importante destacar que una vez analizados los resultados de la encuesta se llegó a la siguientes Conclusiones de conformidad al resultado de los datos obtenidos, se identifica en la Secretaría de Cultura, 3 Áreas de oportunidad a tratar de forma inmediata para atender y mejorar el clima laboral

- **SENSIBILIZACIÓN DE TODO EL PERSONAL DE EN TEMAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.**
- **ATENCIÓN EN MATERIALES Y SUMINISTROS PARA EL ÓPTIMO DESARROLLO DE FUNCIONES.**
- **MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE LAS ÁREAS DE LA SECRETARÍA.**

De tal manera que se acuerda hacer de conocimiento a todo el personal adscrito a la Secretaría de los resultados de la encuesta de Clima Laboral, apoyándonos en el Comité de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres y la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Cultura.

Así mismo se acuerda el desarrollo de un Plan de Trabajo para atender las áreas de oportunidad detectadas como;

Atención y resultados en los casos ya en proceso de investigación, notificación de los mismos, apoyándose en la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría,

Continuar y enfatizar en la gestión correspondiente para que los materiales se surtan en tiempo y forma de conformidad a la suficiencia presupuestal existente.

Reasignación y supervisión de tareas de mantenimiento y Fortalecimiento a la plantilla de intendencia.

Así mismo desarrollar Propuesta de Profesionalización de prácticas institucionales, que contengan los siguientes puntos de apoyo como Inducción del personal, Análisis de la normativa institucional y Profesionalización de perfiles de la Secretaría.



## QUINTO. Asuntos Generales

Estatus que guarda la investigación sobre la denuncia presentada por el personal de la Orquesta Sinfónica al Director General, de conformidad al **Acuerdo – SECULT-CEyPCI 03-OR/004/2022**

Al respecto y en uso de la voz la Secretaria de Acuerdos, Lic. Zoheleth Nuñez Alemán, hace un resumen de la situación a la Titular del Órgano Interno de Control para enterarla de la situación, relatando que se remitió al Comité de Ética y Conflictos de Interés tiene un Queja presentada por escrito por cuatro servidores públicos adscritos a la Orquesta Sinfónica del Estado de San Luis Potosí, en contra de su Titular, misma que fue presentada directamente al Comité de Derechos Humanos y de Género y de la cual se clasifican dos temas;

- 1.- De carácter laboral, respecto de la aplicación de faltas aparentemente injustificadas, y
- 2.- De carácter sexual, respecto del comportamiento inadecuado y de acoso por parte del titular hacia dos trabajadoras.

Así mismo comenta que una vez integrado el expediente correspondiente éste fue entregado al Órgano Interno de Control quienes realizaron las investigaciones a que dieron lugar.

En uso de la voz, el representante la titular del Órgano Interno de Control, José Francisco Días Araujo indica que se estudió e integró el expediente señalado y fue turnado a la instancia competente de la Contraloría General de Estado, quien actualmente lo tiene en estudio y que además incluirá aquellas otras quejas y denuncias que se presentaron en su momento y tienen relación directa con los temas que se observan con anterioridad, comentó además que solicitarán a la Contraloría General un informe de avances del caso y que en cuanto se tenga se tratará en el seno de este cuerpo colegiado, ya que actualmente es el único tema que no ha concluido.

Respecto de la queja presentada por el personal de la dirección de Publicaciones y Literatura, Octavio Cesar Mendoza Gómez respecto de la conducta inapropiada que presentó en días pasados el trabajador. Manuel Delgado Lara, En uso de la voz la Secretaria Técnica, Lic. Zoheleth Nuñez Alemán confirma que se realizaron los siguientes acciones;

- \* Se generó Apercibimiento al Titular de la Dirección de Publicaciones y literatura por omisión, al no dar aviso oportuno y por escrito del comportamiento del trabajador al momento de identificar el incumplimiento del Código de Conducta por parte de éste.



# CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA

- Se entregó Apercibimiento al Sr. Manuel Delgado Lara, por conducta inapropiada en el área de adscripción e inobservancia al Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de integridad.
- Sé regularizó el horario laboral (concluyendo el beneficio con anterioridad otorgado)
- Se generó Cambio de adscripción de la Dirección de Publicaciones y Literatura, y paso a la plantilla de la Biblioteca Primo Feliciano Velázquez, en el turno vespertino.

Sin embargo se hará constante supervisión de su comportamiento laboral antes de cerrar el caso.

**SEXTO. Clausura de la Sesión.** En uso de la palabra, el Presidente del Comité una vez desahogados los asuntos señalados en el orden del día, agradeció a sus integrantes su valiosa participación, dando por terminada la presente a las 12 horas con 40 minutos del día de su fecha, firmando al calce y al margen para constancia, los integrantes del Comité Ética y Prevención de Conflictos de Interés.



C. Carlos Aguayo Castillo  
Presidente del Comité



C. Zohelet Nuñez Alemán  
Secretaria Técnica del Comité




C. Dalid Cervantes Tapia  
Miembro Temporal Propietario



C. Norma Aida González Woolrich  
Miembro Temporal Propietario



C. Gisela Fabiola Zendejas Martínez  
Miembro Temporal Propietario



C. José Francisco Díaz Araujo  
Representante de la Titular del  
Órgano Interno de Control.