



SECRETARÍA  
DE OBRAS PÚBLICAS  
GOBIERNO DE CHIAPAS

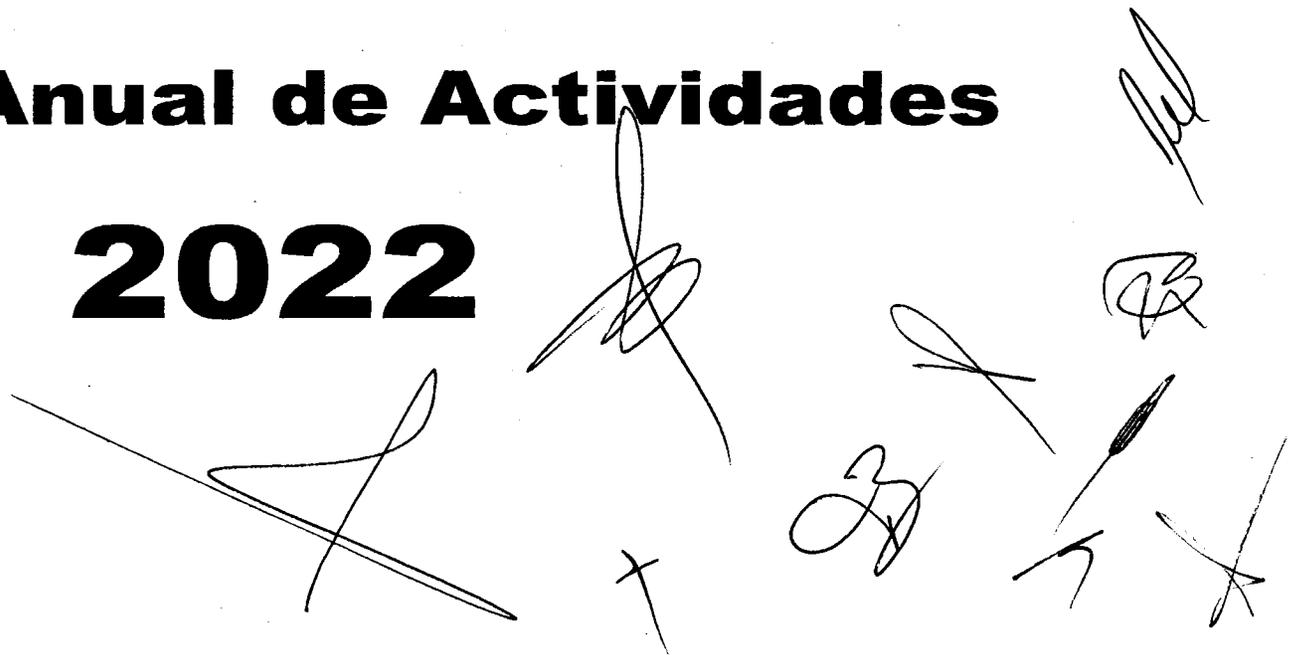
Secretaría de Obras Públicas  
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

---



**INTEGRIDAD  
PÚBLICA**

# **Informe Anual de Actividades 2022**



A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible.



# Índice

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Presentación	3
Introducción	4-6
Cumplimiento de actividades en el PAT (Programa Anual de trabajo).	7
1. Capacitación o Sensibilización.	8-10
1.1 Materia de Ética e Integridad Pública.	11-12
1.2. Anticorrupción y Prevención de Conflicto de Interés.	13
1.3. Perspectiva de Género.	14-16
2. Difusión o Divulgación.	17-21
3. Mejoras de Procesos.	22-23
4. Atención de Quejas y Denuncias.	24-25
5. Actividades de Gestión y Colaboración.	26-27
Conclusiones.	28-553
Anexos.	554
1.a. Número de personas servidoras y servidores públicos que hayan recibido capacitación.	555
1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación.	556-557
2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública.	558
3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas.	558
4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética.	558-559
4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos.	1



4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas.	-----	559
4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas.	-----	560
4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por principio, valor o regla de integridad.	-----	560
5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.	-----	560
6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética.	-----	561-562
6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta.	-----	563
7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.	-----	563
8.a. Hojas de firmas	-----	564

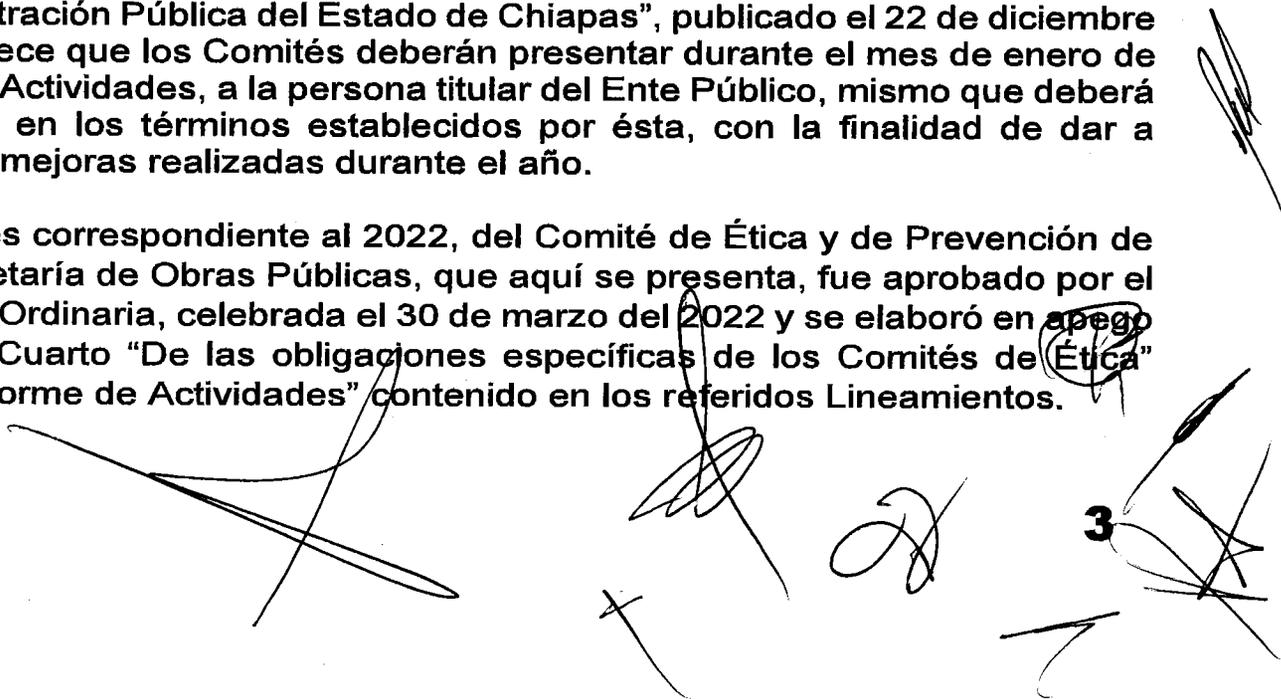
## PRESENTACIÓN

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de la SOP, es un órgano democráticamente integrado encargado de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad y ética pública, prevención de actuación de conflictos de interés; la atención de denuncias, por presuntas vulneraciones a los Códigos de Ética y de Conducta; así como de mejoras de procesos, propiciando una cultura de excelencia en el servicio público.

El presente documento, es un instrumento de medición en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por el Programa Anual de Trabajo (PAT).

Los Artículos 4, fracción II, y 40, de los “Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en la Administración Pública del Estado de Chiapas”, publicado el 22 de diciembre de 2021, en el P.O 200, establece que los Comités deberán presentar durante el mes de enero de cada año, su Informe Anual de Actividades, a la persona titular del Ente Público, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría, en los términos establecidos por ésta, con la finalidad de dar a conocer las acciones, logros y mejoras realizadas durante el año.

El Informe Anual de Actividades correspondiente al 2022, del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de Obras Públicas, que aquí se presenta, fue aprobado por el Comité, en la Segunda Sesión Ordinaria, celebrada el 30 de marzo del 2022 y se elaboró en apego a lo establecido por el Título Cuarto “De las obligaciones específicas de los Comités de Ética” Capítulo I, numeral 40. “Del Informe de Actividades” contenido en los referidos Lineamientos.



Handwritten signatures and a circled number 3.

## INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el Informe Anual de Actividades con base a lo planeado, en el Programa Anual de Trabajo del año 2022, aprobado por unanimidad en la Segunda Sesión Ordinaria, de fecha 30 de marzo de 2022, por el Comité de Ética de la Secretaría de Obras Públicas.

La estructura del presente informe se encuentra integrado de acuerdo a lo señalado en el numeral 40 de los Lineamientos de referencia, a partir de las actividades específicas contempladas en dicho Programa y realizadas por el Comité durante el transcurso de ese año.

En este Informe da cuenta de los resultados alcanzados por cada actividad específica y el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo, conforme a los periodos establecidos en los "Criterios y Tableros de Control 2022, para la Evaluación Integral de los CEPCI", y conforme a los 5 ejes temáticos correspondiente a las actividades de desempeño:

### 1. Capacitación o Sensibilización.

En este tema en particular, se reporta información del número de personas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias, recibieron las y los integrantes del Comité de Ética, así como el resto de los servidores públicos.

### 2. Difusión o Divulgación.

En este apartado se reportan las acciones realizadas para el fomento de la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta.

### 3. Mejora de procesos.

En términos del Artículo 47 de los referidos Lineamientos, se refiere a las evidencias de acciones concretas que se hayan llevado a cabo por el comité para atender las áreas de oportunidad identificadas en los sondeos aplicados a las personas servidoras públicas, así como la información relativa a los riesgos éticos identificados en el ente público; pueden considerarse, entre otros, los siguientes:

- a) Proponer acciones de mejora en las que se detecten conductas contrarias a los Códigos de Ética y de Conducta;
- b) Registrar mejoras como consecuencia de la difusión y capacitación del tema de Ética e Integridad Pública;
- c) Mejoras en la adecuada recepción y atención de quejas y denuncias;
- d) Acciones que realice el CEPCI en colaboración con el OIC;
- e) Las actividades o procesos que el CEPCI colaboró con otras instancias, con el fin de identificar los riesgos de integridad, la aplicación de los Códigos de Ética y Conducta, en la formulación de sugerencias al Comité y su ejecución.

### 4. Atención de Denuncias.

Reportar el número de quejas o denuncias, respecto a:

- a) Número de denuncias presentadas ante el Comité, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas;
- b) Número de asuntos sometidos a mediación y los que fueron concluidos por este medio;
- c) Número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas;
- d) Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas; en la inteligencia que en caso de que no se haya recibido al menos una de ellas, deberá hacerse el señalamiento correspondiente

### **5. Actividades de gestión y colaboración.**

Reportar, entre otros aspectos, las actividades sustantivas que se enuncian en el Informe Anual de Actividades 2022, tales como:

- a) Celebración de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité;
- b) Seguimiento de acuerdos y atención de opiniones o recomendaciones derivadas de atención de denuncias;
- c) Incorporación al Sistema CEPCI, las actas de sesiones del Comité, requeridas en los Criterios y Tableros de Control, y demás documentación que deriven de las mismas;
- d) Las diversas actividades donde el Comité, colaboró con la Dirección;
- e) Las actualizaciones periódicas y extraordinarias al directorio de integrantes; y
- f) La atención de información proporcionada o solicitada por la Dirección, a los CEPCI sobre temas y asuntos desarrollados por los mismos.

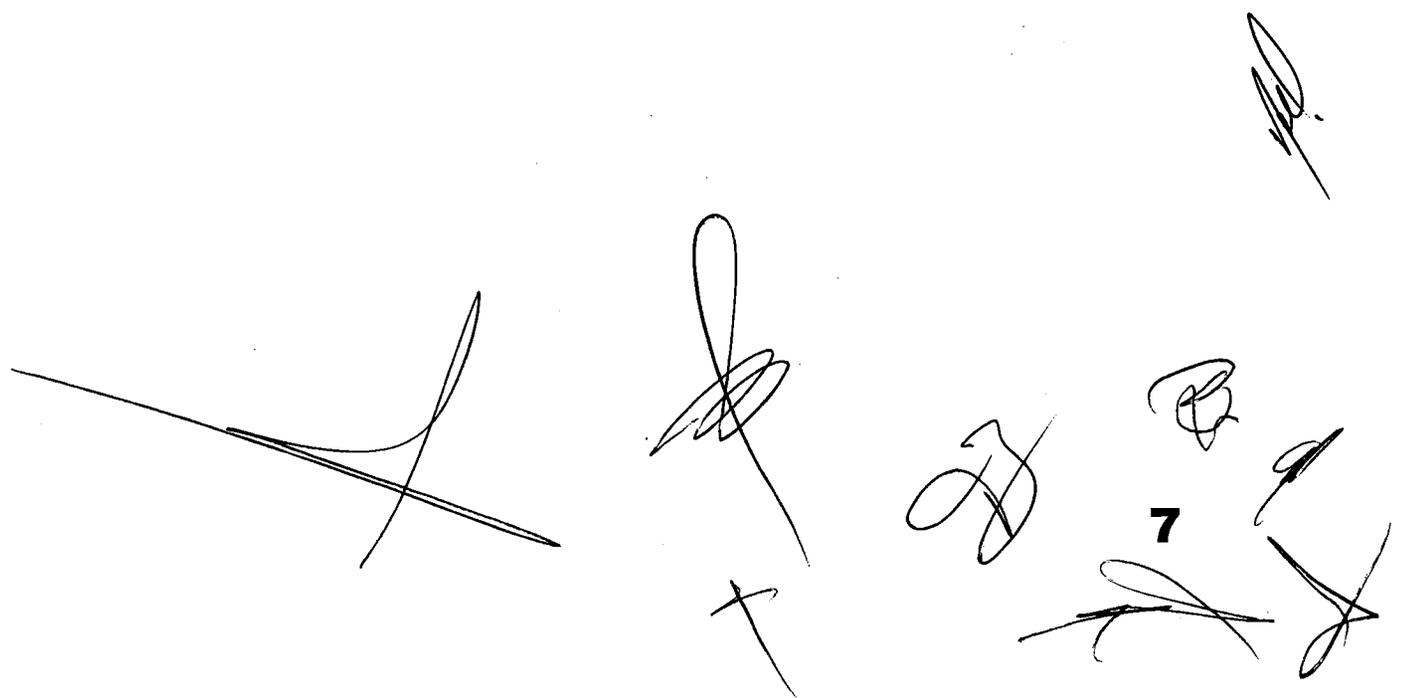


Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature with a vertical line through it in the center, and several smaller signatures and initials on the right, one of which includes the number '6'.

## **Cumplimiento de Actividades del Programa Anual de Trabajo.**

El Programa Anual de Trabajo del 2022, del Comité de Ética de la Secretaría de Obras Públicas consistió en un conjunto de actividades establecidas por el Comité, a partir de una revisión a lo dispuesto en los Criterios y Tableros de Control 2022, así como a las obligaciones establecidas en los "Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en la Administración Pública del Estado de Chiapas".

Con base en las actividades específicas contenidas en el PAT 2022, se obtuvieron los siguientes resultados por tema e indicador, mismo que en las siguientes tablas se podrá visualizar el objetivo y meta de cada tema y sus resultados.



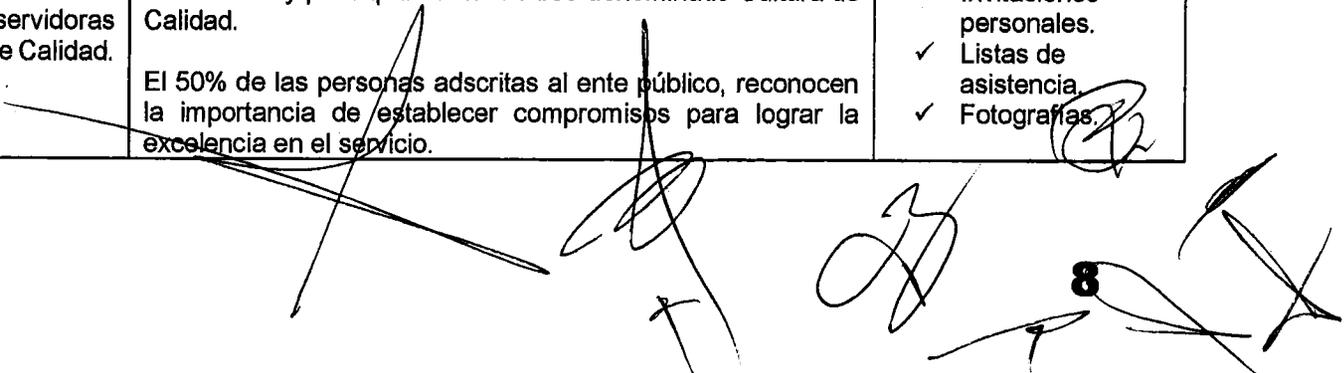
Handwritten signatures and a number 7.

# 1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

## 1.1 Materia de Ética e Integridad pública.

<b>Indicador:</b>	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de ética e integridad pública.
<b>Objetivo:</b>	Las personas servidoras públicas de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> , reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública.
<b>Meta:</b>	Al finalizar el año 2022, al menos el 50% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Obras Públicas, han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública.

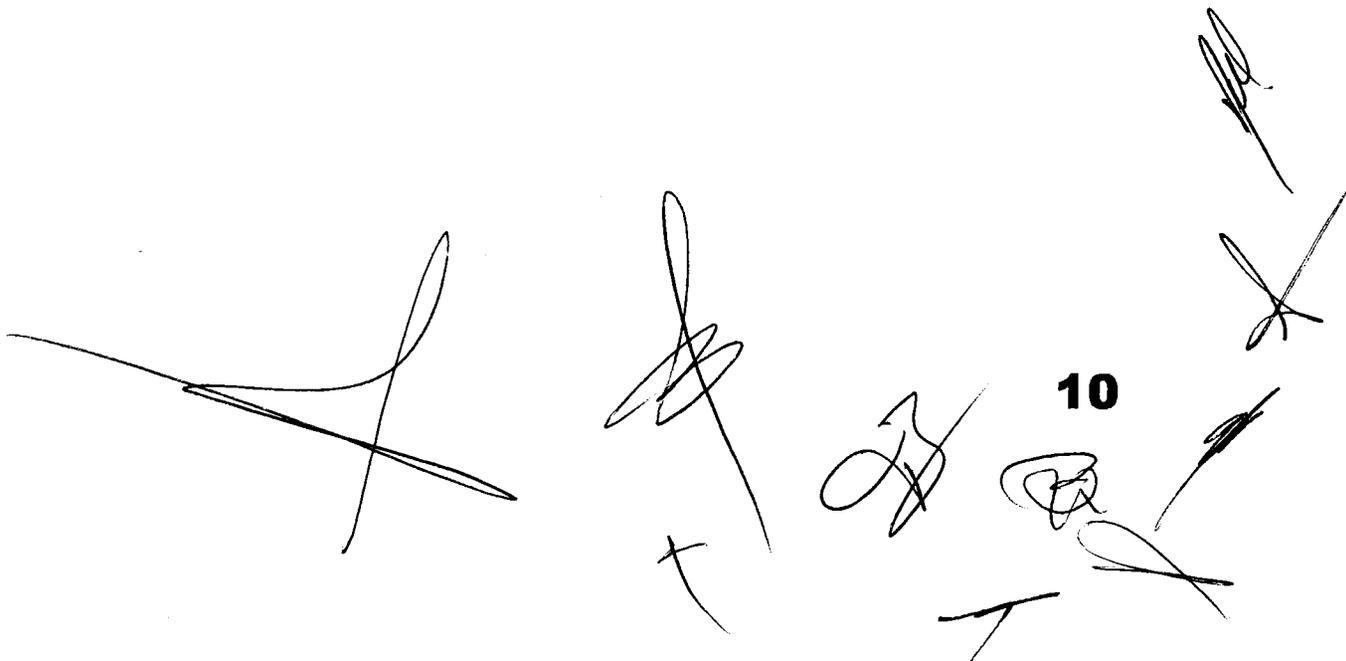
No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.1.1	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Ética del Servidor Público.	<p>Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, a través de memorándums para que se inscribieran y participaran en los diversos cursos de capacitación o sensibilización en materia de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés, entre otros.</p> <p>El 50% de las personas adscritas al ente público, acreditaron haber tomado al menos un curso y con ello contar con elementos para afrontar de mejor forma una situación o un dilema ético.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Memorándum.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
1.1.2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la institución a través de circulares, para que se inscribieran y participaran en el curso denominado Cultura de Calidad.</p> <p>El 50% de las personas adscritas al ente público, reconocen la importancia de establecer compromisos para lograr la excelencia en el servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circulares.</li> <li>✓ Invitaciones personales.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>



1.1.3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la institución a través de circulares e invitaciones personales, para que se inscribieran y participaran en el curso denominado Relaciones Humanas.</p> <p>El 50% de las personas capacitadas, el curso les favoreció en el aumento de la confianza y el desarrollo personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circulares.</li> <li>✓ Invitaciones personales.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
1.1.4	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la institución a través de circulares, para que se inscribieran y participaran en el curso denominado Trabajo en Equipo.</p> <p>El 50% de las personas servidoras públicas capacitadas, identificaron que coordinar actividades en grupo para optimizar procesos, mejora resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circulares.</li> <li>✓ Invitaciones personales.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
1.1.5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la institución a través de circulares, para que se inscribieran y participaran en el curso denominado Bienestar Emocional.</p> <p>El 40% de las personas adscritas al ente público, el curso les permitió identificar aquellos aspectos de la vida diaria que provocan incomodidad emocional, físico y mental, adquirir herramientas que les haga frente procurando el propio bienestar y de quienes los rodean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circulares.</li> <li>✓ Invitaciones personales.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
1.1.6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.	<p>La Dirección de Recursos Humanos y Organización, participó en un taller denominado Negociación y Solución de Conflictos.</p> <p>El 25% de las personas servidoras públicas capacitadas identificaron que, para una sana Negociación y Solución de Conflictos, la idea es que las partes involucradas lleguen a un acuerdo y se sientan satisfechas con el resultado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>

1.1.7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la institución a través de circulares, para que se inscribieran y participaran en el curso denominado Liderazgo.</p> <p>El 50% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que el liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr los objetivos del ente público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitaciones personalizadas.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
1.1.8	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.	<p>Se invitó a titulares de nuevo ingreso a participar en el curso denominado Comunicación Efectiva.</p> <p>Logrando con ello que el 50% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieran que los equipos de trabajo pueden dialogar con la con los Superiores, rompiendo barreras para comunicar ideas innovadoras que impulsen el desarrollo de la SOP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitaciones personalizadas.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>



10

## 1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

### 1.2. Anticorrupción y Prevención de Conflicto de Interés.

<b>Indicador:</b>	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de Anticorrupción y Prevención de Conflicto de Interés.
<b>Objetivo:</b>	Las personas servidoras públicas de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> , reciben capacitación o sensibilización en materia de Anticorrupción y Prevención de Conflicto de Interés.
<b>Meta:</b>	Al finalizar el año 2022, al menos el 50% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Obras Públicas, han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de Anticorrupción y Prevención de Conflicto de Interés.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1. 2.1	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el Servicio Público.	<p>Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, para participar en el curso denominado Transparencia en el Servicio Público.</p> <p>El curso permitió a las personas servidoras públicas entender que la transparencia en el quehacer diario se puede catalogar como la publicidad en la actuación de los servidores públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Invitaciones personales.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
1.2.2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la institución a través de circulares, para que se inscribieran y participaran en el curso denominado Prevención de la Corrupción.</p> <p>El curso tuvo como propósito que todos los funcionarios de la SOP identificaran los actos de corrupción, sensibilizarse frente a los efectos que estos comportamientos generan, protegerse contra</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Invitaciones personales.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>

		este fenómeno y sus consecuencias y, así mismo, denunciar aquellas irregularidades que puedan afectar a la Dependencia.	
1.2.3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la institución a través de circulares, para que se inscribieran y participaran en el curso denominado Actuación Responsable en el Servicio Público.</p> <p>El 50% de las personas adscritas al ente público, conocieron los principios que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Invitaciones personales.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
1.2.4	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Reforzamiento Motivacional para Equipos de Alto Desempeño.	<p>Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la institución a través de circulares, para que se inscribieran y participaran en el curso denominado Reforzamiento Motivacional para Equipos de Alto Desempeño.</p> <p>El 50% de las personas adscritas al ente público, conocieron los 05 tipos de motivaciones a nivel personal y reforzamiento motivacional para trabajar en equipo, cumpliendo con alto rendimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>

# 1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

## 1.3. Perspectiva de Género.

<b>Indicador:</b>	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de perspectiva de género.
<b>Objetivo:</b>	Las personas servidoras públicas de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> , reciben capacitación o sensibilización en materia de perspectiva de género.
<b>Meta:</b>	Al finalizar el año 2022, al menos el 50% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Obras Públicas, han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de perspectiva de género.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.3.1	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Igualdad e Inclusión de Género.	<p>La Unidad de Enlace de Igualdad de Género participó en el curso denominado en materia de Igualdad e Inclusión de Género.</p> <p>El 50% de las personas adscritas al ente público, conocieron la igualdad, los derechos humanos y la justicia, así como un cambio fundamental en las relaciones de poder entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
1.3.2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.	<p>Mediante memorándums se realizó la invitación a cada uno de los integrantes del CEPCI, de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género y de los consejeros a participar en el curso denominado Armonización con Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.</p> <p>El 50% de las personas adscritas al ente público, conocieron el significado del lenguaje incluyente y no sexista y el marco normativo que lo establece.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitaciones personalizadas.</li> <li>✓ Listas de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>

## 2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN.

<b>Indicador:</b>	Eficacia en la implementación de acciones de difusión.
<b>Objetivo:</b>	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i> en materia de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés.
<b>Meta:</b>	Al menos 80% de las acciones de difusión establecidas en el Programa Anual de Trabajo en materia de Ética Pública y Conflicto de Interés, son atendidas por el Comité de Ética dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
2.1	Integración del Comité de ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Mediante circular se dio a conocer el Código de Ética, convocatoria de registro de candidatos y elección de las personas servidoras públicas que pretendan formar parte del Comité, con la finalidad de que todas las personas que integran la SOP, conozcan de la existencia del CEPCI.	✓ Circular.
2.2	Difusión de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Difusión del documento elaborado por la secretaria técnica denominado Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, en la Página Oficial, en el apartado Integridad Pública, con el objetivo de dar a conocer a los trabajadores que integra la SOP, los alcances y funcionamiento del CEPCI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acta de aprobación.</li> <li>✓ Las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.</li> <li>✓ Lista de asistencia.</li> <li>✓ Memorándums.</li> <li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li> </ul>

2.3	Difusión del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".	Mediante invitaciones personales, se convocó a la firma del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral" a los titulares que integran la SOP, con la finalidad de hacer extensiva a todo el personal que la SOP, es un espacio libre de violencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitaciones personalizadas.</li> <li>✓ Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".</li> <li>✓ Memorándums.</li> <li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li> </ul>
2.4	Difusión del Programa Anual de Trabajo 2022	La Secretaría Técnica presentó para su aprobación ante el CEPCI, el Programa Anual de Trabajo alineado a la guía emitida por la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, documento que se encuentra a la disponibilidad de todos los ciudadanos en la Página Oficial, en el rubro Integridad Pública.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acta de aprobación.</li> <li>✓ Lista de asistencia.</li> <li>✓ Memorándums.</li> <li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li> </ul>
2.5	Difusión de la existencia del buzón de denuncias.	Se difundió a todas las personas servidoras públicas de la SOP, a través de circulares, visitas al personal en cada órgano administrativo y en la página oficial de la SOP, la existencia del buzón de denuncias, así también promover la cultura de la denuncia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Carteles.</li> <li>✓ Fotografías.</li> <li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li> </ul>
2.6	Difusión para dar a conocer los Códigos de Ética, Conducta y Protocolos Especializados en Materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Se difundió a las todas las personas servidoras públicas de la SOP sobre la existencia de los Códigos de Ética, Conducta y Protocolos Especializados en Materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Así mismo, cada una de las personas servidoras públicas que integran la SOP, firmaron la carta compromiso donde hacen constar que conocen los Códigos de Ética, Conducta y Protocolos Especializados en Materia de Discriminación,	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Carta compromiso.</li> <li>✓ Memorándums.</li> <li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li> </ul>



		Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así mismo se comprometieron a conducirse con estricto apego a los principios que rigen el servicio público.	
2.7	Difusión para dar a conocer a los integrantes del CEPCI.	A través de circulares se invitó a las personas servidoras públicas de la SOP, que visitaran la página oficial de la SOP, para conocer a los integrantes del CEPCI y los cargos que en ellos intervienen.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Circular.</li><li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li></ul>
2.8	Difusión del Código de Conducta de la SOP	La secretaria técnica, presentó ante el CEPCI, el Código de Conducta de la SOP, para su aprobación y difusión a las personas servidoras públicas de la SOP, mediante circular, con el objetivo de tener herramientas para el buen desempeño en el servicio público.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Acta.</li><li>✓ Lista de asistencia.</li><li>✓ Circular.</li><li>✓ Memorándum.</li><li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li></ul>
2.9	Difusión del Protocolo de recepción y atención a denuncias presentadas al CEPCI.	La secretaria ejecutiva, presentó al CEPCI, para su aprobación el Protocolo de recepción y atención a denuncias presentadas al CEPCI, documento que se difundió a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP, con el objetivo de conocer el procedimiento y fomentar la cultura de la denuncia.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Acta.</li><li>✓ Lista de asistencia.</li><li>✓ Protocolo.</li><li>✓ Circular.</li><li>✓ Memorándums.</li><li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li></ul>

### 3. MEJORAS DE PROCESOS.

<b>Indicador:</b>	Eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
<b>Objetivo:</b>	Identificar o determinar los riesgos de integridad en los procesos sustantivos del ente público.
<b>Meta:</b>	Realizar acciones para mejorar procesos institucionales y poder mitigar posibles riesgos éticos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Plática Inductiva en conmemoración del día de la Mujer	Incentivar a las mujeres en el concepto del empoderamiento de la mujer en el aspecto profesional y en lo individual, de hacer conciencia del poder que cada uno tenemos y el respeto que conlleva el ser Mujer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lista de asistencia.</li> <li>✓ Fotografía.</li> </ul>
3.2	Curso en línea para conocer el nuevo Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos.	Incentivar a las personas servidoras públicas en conocer el instrumento que nos establecen los valores y principios universales para normar la conducta de los servidores públicos, quienes al cumplir estrictamente con las atribuciones que les son conferidas por las disposiciones normativas y al asumir una conducta ética, auténtica y de servicio, dan testimonio de la cultura de la legalidad y la transparencia que debe prevalecer en el servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Lista de asistencia.</li> </ul>

3.3	Curso correspondiente al componente de sensibilización del Programa de Formación en Género.	Se realizó la invitación a todos los titulares con el objetivo de crear, identificar y fortalecer las competencias laborales, habilidades profesiones y capacidades institucionales en atención y tutela de los Derechos Humanos, vinculados con la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Invitaciones Personalizadas.</li> </ul>
3.4	Curso denominado Causas estructurales de la Violencia de Genero.	Mejorar el eje común del interés colectivo por encima de los propios y dar cumplimiento al objetivo número 5 de los objetivos del Desarrollo Sostenible agenda 2023.	✓ Circular.
3.5	Curso denominado Derechos Humanos de la Mujeres.	Mejorar el eje común del interés colectivo por encima de los propios y dar cumplimiento al objetivo número 5 de los objetivos del Desarrollo Sostenible agenda 2023.	✓ Circular.
3.6	Curso denominado Masculinidades, hacia una Cultura de Paz e Igualdad.	Mejorar el eje común del interés colectivo por encima de los propios y dar cumplimiento al objetivo número 5 de los objetivos del Desarrollo Sostenible agenda 2023.	✓ Circular.
3.7	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento y Acoso Sexual.	Mejorar el eje común del interés colectivo por encima de los propios y dar cumplimiento al objetivo número 5 de los objetivos del Desarrollo Sostenible agenda 2023.	✓ Circular.



3.8	Curso denominado Pautas de Conducta y Funciones de la Persona consejera.	Con el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra la Mujer.	✓ Invitaciones Personalizadas. ✓ Lista de asistencia. ✓ Fotografías.
3.9	Curso denominado Aproximación a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética y Órgano de Control.	Con el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra la Mujer.	✓ Invitaciones Personalizadas. ✓ Lista de asistencia. ✓ Fotografías.
3.10	Semana Cultural denominada Igualdad de Género Hoy, para un Mañana Sostenible.	Fortalecer el cumplimiento de las políticas de igualdad sustantivas al interior de la SOP.	✓ Invitaciones Personalizadas. ✓ Lista de asistencia. ✓ Fotografías.
3.11	Platica inductiva denominada Bases de la Perspectiva de Género.	Orientados a promover y tutelar los derechos de las mujeres, además de impulsar liderazgos y redes que privilegien y difundan la atención de estos derechos.	✓ Invitaciones Personalizadas. ✓ Lista de asistencia. ✓ Fotografías.
3.12	Exposición artística denominada Todos por un Ambiente Sostenible.	Orientados a promover y tutelar los derechos de las mujeres, además de impulsar liderazgos y redes que privilegien y difundan la atención de estos derechos.	✓ Invitaciones Personalizadas. ✓ Lista de asistencia. ✓ Fotografías.
3.13	Platica inductiva denominada Sustentabilidad Ambiental con Perspectiva de Género, todo por un Ambiente Saludable.	Orientados a promover y tutelar los derechos de las mujeres, además de impulsar liderazgos y redes que privilegien y difundan la atención de estos derechos.	✓ Invitaciones Personalizadas. ✓ Lista de asistencia. ✓ Fotografías.
3.14	Tutorial denominado Mecanismos de Recepción y Atención de Denuncias.	El objetivo es concientizar a las personas servidoras públicas de no quedarse calladas, ante ninguna violación a los principios constitucionales, reglas de integridad, valores y fomentar ante todo la cultura de la denuncia.	✓ Circular.

3.15	Curso correspondiente al componente de sensibilización del Programa de Formación en Género.	Se realizó la invitación a todos los integrantes del Comité de Ética y a los de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género con el objetivo de crear, identificar y fortalecer las competencias laborales, habilidades profesiones y capacidades institucionales en atención y tutela de los Derechos Humanos, vinculados con la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitación personal.</li> <li>✓ Lista de asistencia.</li> </ul>
3.16	Curso denominado Funcionamiento de los Comité de Ética, Obligaciones y Atribuciones.	Se dio a conocer la implementación de acciones para el fomento de la Ética y de la Integridad Pública de Mejora Constante del Clima y Cultura Organizacional de las personas servidoras públicas que integran la SOP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitaciones personales.</li> <li>✓ Lista de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
3.17	Certificación en Materia de Perspectiva de Género.	La secretaria ejecutiva y la secretaria técnica se certificaron en materia de perspectiva de género con el objetivo de impartir cursos; detallando elementos que deben mostrar las y los facilitadores del sector de igualdad de género, fundamentándose en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lista de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
3.18	Platica informativa denominada Violencia Obstétrica y Violencia de los Derechos Reproductivos.	Se informo al personal participante el concepto de violencia obstétrica y violencia de los Derechos Reproductivos, así como su fundamento legal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>

3.19	Curso denominado Funcionamiento de los Comités de Ética, Atribuciones y Obligaciones de sus Integrantes.	La SHyFP, nos proporcionó un curso de manera presencial a cada uno de los integrantes del CEPCI, donde nos especificaron nuestras atribuciones, obligaciones y responsabilidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitaciones.</li> <li>✓ Lista de asistencia.</li> </ul>
3.20	Platica Inductiva del Marco Normativo.	Se invitó a todos los Titulares que integran la SOP, a la plática para conocer las obligaciones y responsabilidades que cada uno tiene en desarrollo de sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitaciones.</li> <li>✓ Lista de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
3.21	16 días de activismo contra la violencia de género.	La SOP se vistió de naranja uniéndonos a los 16 Días de activismo contra la violencia de género, campaña internacional que se celebra cada año. Comienza el 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, y se extiende hasta el 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Lista de asistencia.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
3.22	Curso denominado Primeros Auxilios, Psicológicos y Formato de Primer Contacto de Atención a Víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	El curso tuvo como objetivo prevenir cualquier forma de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal de la SOP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitaciones personales.</li> <li>✓ Fotografías.</li> </ul>
3.23	Se realizó a las personas servidoras públicas de la SOP, la encuesta del Clima Organizacional.	Se identifican las áreas de oportunidades y acciones de mejora mediante la aplicación de la encuesta de clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Encuesta.</li> <li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a></li> </ul>

#### 4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS.

<b>Indicador:</b>	Eficacia en atención a denuncias
<b>Objetivo:</b>	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de la <i>Secretaría de Obras Públicas</i>
<b>Meta:</b>	Al finalizar el año 2022, al menos 0% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1	El 08 de marzo de 2022, esta Secretaría ratificó ante toda la población que integra la SOP, el Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.	Los Titulares de cada Órgano Administrativo, así como también todo el personal que labora en la SOP, conocen y nos unimos al compromiso de promover y velar por el pleno ejercicio del derecho a vivir libres de violencia.  Por ello, se ratificó el pronunciamiento Cero Tolerancia, para unir esfuerzos y construir una cultura que denuncie y erradique el hostigamiento sexual y acoso sexual (hs y as)..	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li> </ul>
4.2	Difusión de la Existencia del Buzón de Denuncias	Las personas servidoras públicas que integran la SOP, conocen y ubican el Buzón de Denuncias	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Circular.</li> <li>✓ Carteles.</li> <li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li> </ul>



4.3	Difusión para dar a conocer los Códigos de Ética, Conducta y Protocolos Especializados en Materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Las personas servidoras públicas que integran la SOP ratificaron su compromiso de conocer los Códigos de Ética, Conducta y Protocolos Especializados en Materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así mismo se comprometieron a conducirse con estricto apego a los principios que rigen el servicio público, mediante la firma de la carta compromiso.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Circular.</li><li>✓ Carta Compromiso.</li><li>✓ Memorándums.</li><li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li></ul>
4.4	Difusión para dar a conocer a los integrantes del CEPCI.	A través de circulares se invitó a las personas servidoras públicas de la SOP, que visitaran la página oficial de la SOP, para conocer a los integrantes del CEPCI y los cargos que en ellos intervienen.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Circular.</li><li>✓ Ligas de internet <a href="https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php">https://www.sop.chiapas.gob.mx/integridad-publica.php</a>.</li></ul>
4.5	Se creó, aprobó y se difundió el Protocolo de recepción y atención a denuncias presentadas al CEPCI.	Mediante la firma de la Carta Compromiso, las personas servidoras públicas, ratificaron que conocen del Protocolo de recepción y atención a denuncias presentadas al CEPCI.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Carta Compromiso.</li></ul>
4.6	Encuesta del Clima Organizacional	Todos los Órganos Administrativos aplicaron a cada uno de su personal que lo integran la encuesta del Clima Organizacional.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Circular.</li><li>✓ Encuesta del Clima Organizacional.</li></ul>

## 5. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN.

<b>Indicador:</b>	Cumplimiento general del Comité de Ética
<b>Objetivo:</b>	Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.
<b>Meta:</b>	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
5.1	Gestionar capacitaciones en materia de ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas para las personas servidoras públicas de la SOP.	<p>Se realizaron capacitaciones a las personas servidoras públicas de la SOP, en materia de ética.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de ética del Servidor Público.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Igualdad e Inclusión de Género.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.</p>	<p>✓ Circulares de invitación.</p> <p>✓ Listas de asistencia. Fotografías.</p>

	<p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el Servicio Público.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Igualdad e Inclusión de Género.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Actuación Responsable en el Servicio Público.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Actuación Responsable en el Servicio Público.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.</p> <p>Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Reforzamiento Motivacional para Equipos de Alto Desempeño.</p>	
--	---	--

## CONCLUSIONES.

### Describir:

Las acciones más relevantes en el Ejercicio 2022, que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría de Obras Públicas, ha realizado es la de promover el conocimiento al Marco Normativo que regula el quehacer del servicio público, gestionando ante las instancias competentes capacitaciones de sensibilización, proyectando en el lobby de esta Institución videos que se trabajaron en coordinación con la Unidad de Informática, en temas de integridad, perspectiva de género, violencia pública y privada, cultura de la denuncia, etc. así como infografías, cartelones, entre otras, que se distribuyeron a las personas servidoras públicas de la SOP y a los trabajadores que ejecutan la obra denominada "Doble paso a desnivel del Libramiento Norte", en conjunto con la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la SOP, trabajamos en establecer, promover y fortalecer la perspectiva de género e institucionalizar la igualdad sustantiva e inclusión social de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, visibilizando la responsabilidad que tenemos como personas servidoras públicas de conocer el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas, el Código de Conducta de la Secretaría de Obras Públicas 2022, el Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el Decálogo Contra la Corrupción, los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que hace referencia el artículo 16, de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, el Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción 2022 y las demás normatividades aplicables en la materia, así también, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y todos los tratados internacionales en la materia, estas acciones se realizaron para fortalecer la identidad institucional del Comité de Ética, mostrándoles con certeza jurídica que el CEPCEI es un órgano plural, encargado de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de

la cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública, así como de la atención de denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno del Estado de Chiapas y al Código de Conducta, acciones claves para prevenir posibles incumplimientos a la normatividad aplicable en la materia, con el objetivo de generar valores públicos y la cultura de denuncia, manifestando nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y dignidad de las personas, asumiendo el compromiso de crear un ambiente laboral respetuoso de la ética y dignidad, que deben regir al servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia, que nuestra Constitución establece como un derecho humano inalienable.



27

## ANEXOS (CONFORME A LO REQUERIDO POR LA SECRETARÍA)

1. a.	Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
1. b.	Número de personas integrantes del Comité de Ética que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
2. a.	Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta.
3. a.	Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.
4. a.	Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas.
4. b.	Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso, concluidos por este medio.
4. c.	Número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.
4. d.	Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas
4. e.	Número de denuncias concluidas con recomendación por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento.
5. a.	Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.
6. a.	Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética.
6. b.	Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Conducta.
7. a.	Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos.
8. a.	Difusión o Divulgación en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias, correspondiente a las evidencias del numeral 2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN del presente Informe Anual de Actividades.

1.a. Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias.

Mes de Conclusión	Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:								
	Ética e Integridad Pública (1)	Conflicto de Interés (2)	Protocolo de Prevención atención y sanción por Hostigamiento y/o Acoso Sexual (3)	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios (4)	Total				Personas Servidoras Públicas
					Cursos, Talleres y/o Capacitaciones				
					1	2	3	4	
Enero									
Febrero	✓				1				8
Marzo	✓	✓			3	1			36
Abril				✓				1	6
Mayo		✓		✓		2		1	357
Junio	✓		✓	✓	1		2	4	291
Julio	✓		✓	✓	2		1	3	511
Agosto	✓			✓	1			4	43
Septiembre									
Octubre	✓			✓	1			1	56
Noviembre	✓	✓	✓	✓	1	1	1	3	107
Diciembre									

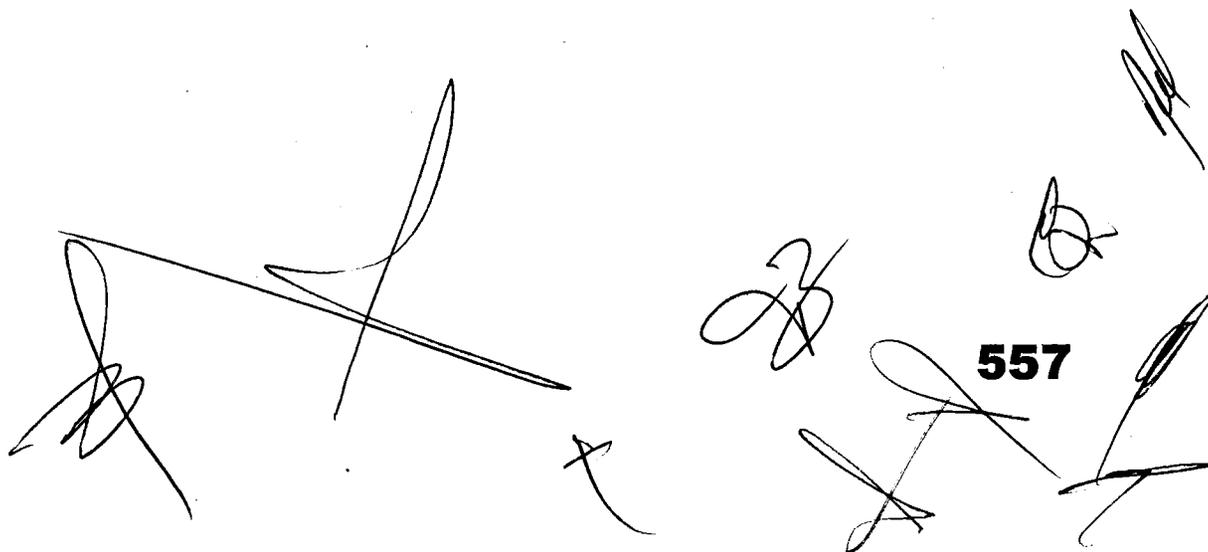
1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias.

Nombres de la o del Integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité	Acreditó el curso, taller, conferencia o seminario de:				
		Nueva Ética e Integridad Pública	Conflicto de Interés	Protocolo de Prevención Atención y Sanción Hostigamiento y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios	Total
Octavio Gutiérrez Suárez	Presidente	✓	✓	✓	✓	4
Noemi Penagos Gallegos	Secretaría Ejecutiva	✓	✓	✓	✓	4
Mariela Irene Coutiño Pola	Secretaria Técnica	✓	✓	✓	✓	4
Onécimo Méndez Nandayapa	Primer Propietario Temporal	✓	✓	✓	✓	4
Celso Clemente Márquez	Primer propietario Temporal Suplente	✓	✓	✓	✓	4
Carolina Zac-Nicte de Coss Yáñez	Segunda Propietaria Temporal	✓	✓	✓	✓	4
Cirilo Peralta Pineda	Segundo Propietario Temporal Suplente	✓	✓	✓	✓	4
Alejandra Castillejos Zambrano	Tercera Propietaria Temporal	✓	✓	✓	✓	4
Miguel Ángel Abadía Ruíz	Tercer Propietario Temporal Suplente	✓	✓	✓	✓	4
Roberto Roque López	Representante de la Contraloría Interna de la SOP	✓	✓	✓	✓	4
Francisco Javier Pérez Gamboa	Suplente del Representante de la Contraloría Interna de la SOP.	✓	✓	✓	✓	4

2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta.

No.	Acciones de mejora	En qué consistió la mejora
1	Sensibilización a los trabajadores que ejecutan la obra denominada "Doble Paso a Desnivel del Libramiento Norte".	Se regaló infografía y se realizó una plática informativa para generar conciencia y pasar a la acción para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas.
2	Platica inductiva en materia de prevención de la violencia, a todos los trabajadores que ejecutan la obra denominada Doble Paso a Desnivel del Libramiento Norte".	Platica inductiva a todos los trabajadores que ejecutan la obra denominada "Doble Paso a Desnivel del Libramiento Norte", en materia de prevención de la violencia
3	Platica inductiva en conmemoración del día internacional de la mujer.	En dar a conocer la lucha de las mujeres por su participación en la sociedad y su desarrollo integro como persona.
4	Semana cultural denominada Igualdad de Género Hoy, para un Mañana Sostenible".	Dar a conocer que dentro de los 17 objetivos para transformar nuestro mundo de la agenda 2030, la ONU proclama el año 2022 como año sostenible, debido a la crisis climática.  La celebración de esa semana fue un reconocimiento y celebración de la mujeres y niñas que lideran la carga en la adaptación y respuesta al cambio climático y para honrar a su liderazgo y contribución hacia un futuro sostenible.
5	Mediante circular se dio a conocer a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP, el Decálogo "Contra la Corrupción".	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conocieran de los principios y valores que regulan el quehacer del servicio público.
6	Mediante circular se dio a conocer a todas las personas servidoras públicas de la SOP, el Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción y el Acuerdo para su implementación	Dar a conocer a las personas servidoras públicas que integran la Secretaría de Obras Públicas, un Plan de Trabajo para la promoción de la integridad y prevención de la corrupción, basado en metodologías necesarias para identificar, prevenir, evaluar y disuadir la ocurrencia de posibles actos de corrupción, con la finalidad de generar un mejor aprovechamiento de los recursos públicos, promover la transparencia y rendición de cuentas, y alcanzar mayores niveles de eficiencia en el desempeño gubernamental.

7	Carta Compromiso	Las personas servidoras públicas que integran la SOP, firmaron la carta compromiso para conocer el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas, el Código de Conducta de la Secretaría de Obras Públicas 2022, el Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el Decálogo Contra la Corrupción, los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que hace referencia el artículo 16, de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, el Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción 2022 y las demás normatividades aplicables en la materia.
---	------------------	--



557

3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

No.	Acciones de mejora	En qué consistió la mejora
	Sin información que reportar	

4. a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas.

Principios, Valores o Reglas de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 16 de diciembre de 2022			Total	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Seguimiento a la recomendación emitida
	Archivada	En curso	Concluida			
Sin información que reportar						
Sin información que reportar						
Sin información que reportar						
Sin información que reportar						
Sin información que reportar						

4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso, concluidos por este medio.

No.	Descripción del asunto	Acción o seguimiento	Concluidos
	Sin información que reportar		
	Sin información que reportar		

	Sin información que reportar		
	Sin información que reportar		
	Sin información que reportar		

4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.

No.	Recomendaciones	Acción o seguimiento
	Sin información que reportar	

4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas.

No.	Peticiones ciudadanas	Atención brindada
	Sin información que reportar	

4. e. Número de denuncias concluidas con recomendación por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento.

Principios, Valores o Reglas de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total	Con seguimiento a la recomendación emitida
	Capacitación o Sensibilización	Difusión	Ambas		
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					
Sin información que reportar					

5. a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.

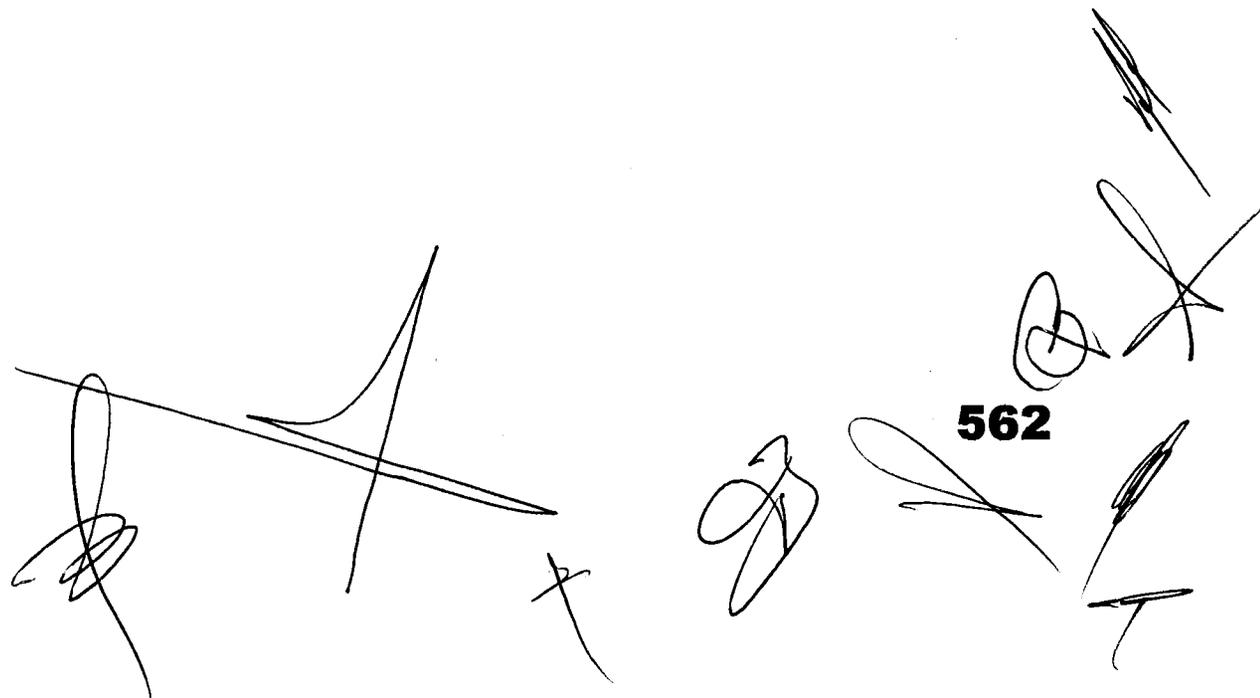
Falta relacionada con	Riesgo	Descripción del riesgo ético
	Sin información que reportar	

560

6. a. Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética.

Tipo	Indicador de percepción sobre el cumplimiento	Total, de respuestas (a)	Total, de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción $a/b * 100$
Principios	Legalidad	157	300	52
	Honradez	161		53
	Lealtad	167		55
	Imparcialidad	294		98
	Eficiencia	157		52
	Economía	282		94
	Disciplina	163		54
	Profesionalismo	157		52
	Objetividad	244		81
	Transparencia	202		67
	Rendición de cuentas	169		56
	Competencia por mérito	300		100
	Eficacia	178		59
	Integridad	300		100
Equidad	179	59		

Valores	Interés público	178	300	59
	Respeto	181		60
	Respeto de los Derechos Humanos	182		60
	Igualdad y no discriminación	314		100
	Equidad de género	283		94
	Entorno Cultural y Ecológico	268		89
	Cooperación	163		54
	Liderazgo	119		39
	Rendición de cuentas	169		56
	Verdad	264		88
	Probidad	300		100
Racionalidad económica	282	94		
			Promedio	71.29%



562

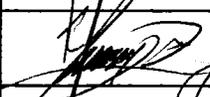
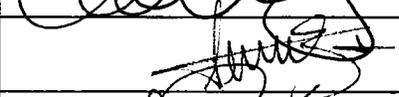
6. b. Resultados del sondeo de percepción de las personas servidoras pública respecto al conocimiento del Código de Conducta del Ente público.

Preguntas	Calificación de la respuesta		Total, de servidores públicos encuestados	Calificación de la percepción
	Si	No		
¿Conoce usted el Código de Conducta de la SOP?	203	97	300	67
¿El Código de Conducta de la SOP es claro y maneja un lenguaje sencillo?	200	96		66
¿Cuenta usted con un ejemplar del Código de Conducta de la SOP?	127	173		42
¿El Código de Conducta se encuentra publicado en la página de internet de la SOP?	195	105		65
¿Considera importante que se cuente con un Código de Conducta de la SOP?	275	25		91

7. a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos.

No.	Actividades que complementaron la capacitación de los servidores públicos	Tipo de acciones
1	Divulgación del Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción.	Mediante circular se dio a conocer a todas las personas servidoras públicas el Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción, para su aplicación en cada órgano administrativo y la firma del acuerdo compromiso.
2	Cápsula Informativas en Materia de Integridad	Se presentó en el lobby de la Secretaría y en las redes sociales cápsula informativa en materia de integridad.
3	Curso denominado Fortalecimiento en Materia de Personas Servidoras Públicas y Hechos de Corrupción	La Fiscalía General del Estado impartió a las personas servidoras públicas de la SOP, el Curso denominado Fortalecimiento en Materia de Personas Servidoras Públicas y Hechos de Corrupción.
4	Lienzos con los 10 principios contra la corrupción	Se realizó acto protocolario para la revelación de 19 lienzos que contienen la misión y visión de la SOP y los 10 principios contra la corrupción

8.a. Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2022, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la *Primera Sesión del CEPCI del Ejercicio 2023*, celebrada el [señalar día, mes y año].

No.	Integrantes	Puesto y Cargo en el CEPCI	Firmas
1	Octavio Gutiérrez Suárez	Coordinador de Administración y Finanzas y Presidente.	
2	Noemi Penagos Gallegos	Directora de Recursos Humanos y Organización y Secretaria Ejecutiva.	
3	Mariela Irene Coutiño Pola	Jefa del Depto. Personal y Métodos y Secretaria Técnica.	
4	Onécimo Méndez Nandayapa	Subsecretario de Planeación y Programación y Primer Propietario Temporal.	
5	Carolina Zac-Nicte de Coss Yáñez	Jefa del Área de Contrato y Archivo Único y Segunda Propietaria Temporal.	
6	Alejandra Castillejos Zambrano	Operativa y Tercera Propietaria Temporal.	
7	Roberto Roque López	Representante de la Contraloría Interna de la SOP.	