



**SECRETARÍA
DE INFRAESTRUCTURA**
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

Informe Anual de Actividades 2024

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Handwritten signatures in blue ink, including several distinct marks and initials, likely representing the members of the Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Índice

Contenido	Pág.
Presentación	3
Introducción	4-6
Cumplimiento de actividades en el PAT	6
1. Capacitación o Sensibilización.	7-11
1.1 Materia de Ética e Integridad Pública.	12-13
1.2. Anticorrupción y Prevención de Conflicto de Interés.	14-16
1.3. Perspectiva de Género.	17-18
2. Difusión o Divulgación.	19-21
3. Mejoras de Procesos.	22
4. Atención de Quejas y Denuncias.	22
5. Actividades para Prevenir las Quejas y Denuncias.	23-26
6. Actividades de Gestión y Colaboración.	27
Conclusiones.	28
Anexos.	582
1.a. Número de personas servidoras y servidores públicos que hayan recibido capacitación.	583
1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación.	584-585
2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública.	586
3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas.	586
4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética.	586
4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos.	587
4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas.	



4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas.	-----	587
4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por principio, valor o regla de integridad.	-----	587
5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.	-----	588
6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética.	-----	588-589
6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta.	-----	589-590
7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.	-----	590
8.a. Hojas de firmas	-----	590-591

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "SH", "CS", and several stylized signatures, located below the table.

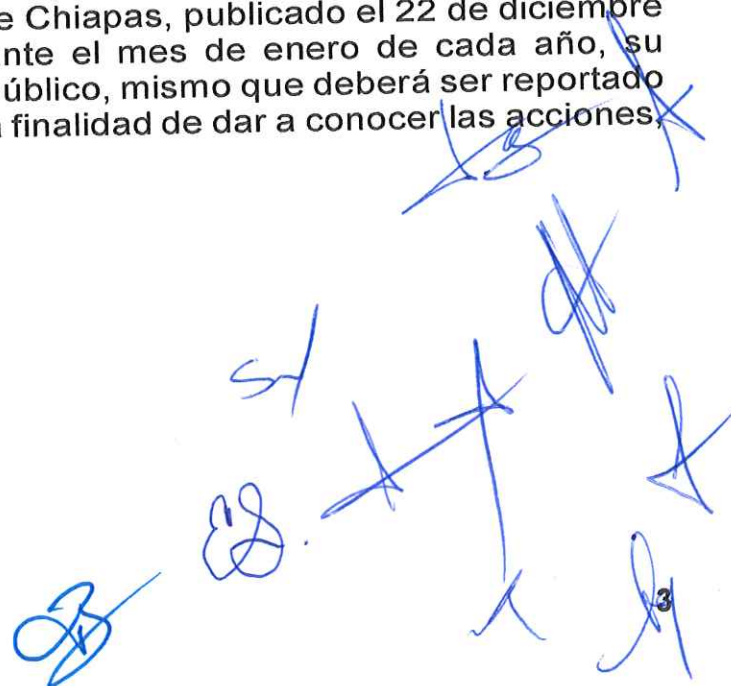


PRESENTACIÓN

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de la Secretaría de Infraestructura, es un órgano democráticamente integrado encargado de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad, ética pública y 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, establece que el CEPCI deberá 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.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.



INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el Informe Anual de Actividades de conformidad a lo planeado, en el Programa Anual de Trabajo del año 2024, aprobado por unanimidad en la Primera Sesión Ordinaria, de fecha 22 de marzo de 2024, por el Comité de Ética de esta Secretaría.

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

En Informe expresa 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, para la Evaluación Integral del CEPCI" y conforme a los 5 ejes temáticos correspondiente a las actividades de desempeño:

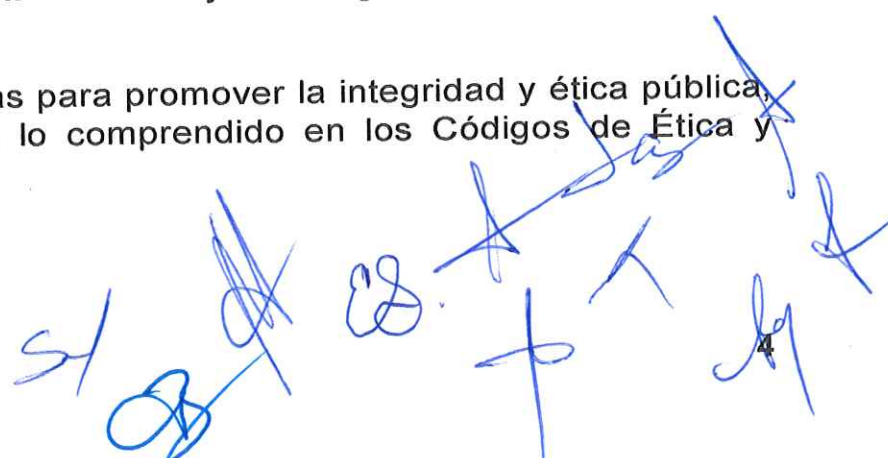
1. Capacitación o Sensibilización.

En este tema en particular, se continuó con la capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de interés, perspectiva de género, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias, recibieron también las y los integrantes del CEPCI.

2. Difusión o Divulgación.

En este apartado se reportan las acciones realizadas para promover la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, lo comprendido en 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 CEPCI 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.

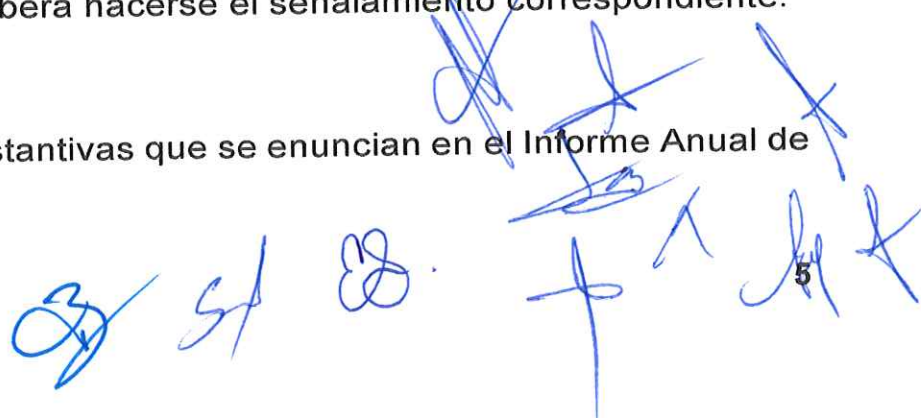
4. Atención de Denuncias.

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 2024, tales como:



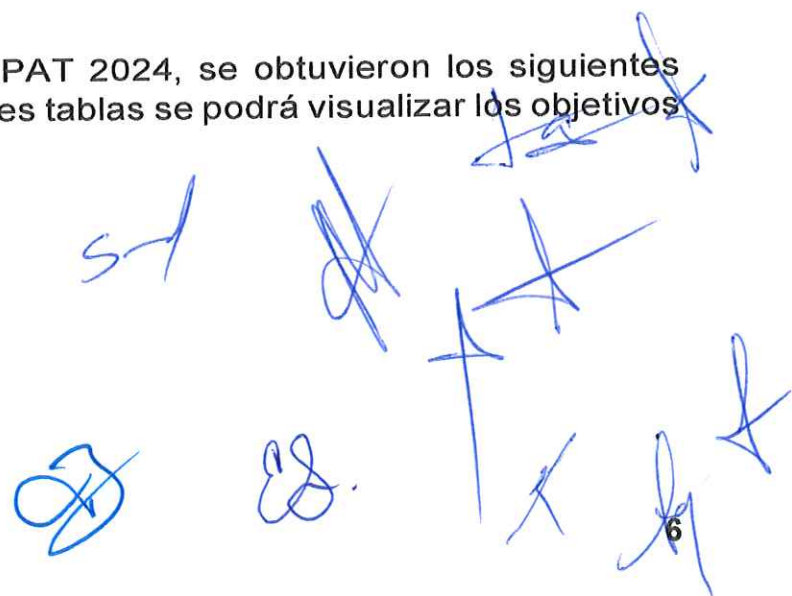
Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

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

Cumplimiento de Actividades del Programa Anual de Trabajo.

El Programa Anual de Trabajo del 2024, del CEPCI de la Secretaría de Infraestructura consistió en un conjunto de actividades establecidas PAT 2024, a partir de una revisión a lo dispuesto en los Criterios y Tableros de Control 2024, 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".

Derivado a las actividades específicas contenidas en el PAT 2024, se obtuvieron los siguientes resultados por tema e indicador, mismo que en las siguientes tablas se podrá visualizar los objetivos y metas de cada tema y sus resultados.



Handwritten signatures in blue ink, including the number 6.

1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

1.1 Materia de Ética e Integridad pública.

Indicador:	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de ética e integridad pública.
Objetivo:	Dar continuidad a la capacitación o sensibilización de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Infraestructura, en materia de ética e integridad pública.
Meta:	Al finalizar el año 2024, al menos el 95% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Infraestructura, 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 Cultura de Calidad .	Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Cultura de Calidad. El 95% de las personas servidoras públicas, que recibieron capacitación en la materia, les permitió identificar, responder y satisfacer de manera eficaz las necesidades en el servicio.	➤ Invitaciones Personales ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.1.2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo .	Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Cultura de Liderazgo. El 85% de las personas servidoras públicas, que recibieron fueron Directores, Jefes de Departamento, Unidad y Áreas, por el tema de la actividad.	➤ Invitaciones Personales ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.1.3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Ética del Servidor Público .	Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en los diversos cursos de capacitación en materia	➤ Invitaciones Personales ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías



		de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés, entre otros, con el objetivo de continuar sensibilizando el actuar en el servicio público. El 100% de las personas servidoras públicas, que recibieron capacitación en la materia de Ética del Servidor Público, se logró orientar su comportamiento hacia actitudes éticas, que coadyuven a propiciar el apoyo del trabajo en equipo, así como a mejorar prácticas de servicio.	
1.1.4	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Negociación y Solución de Conflictos. El 90% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron sobre el proceso para resolver un desacuerdo o un conflicto, atendiendo las necesidades de la Institución, uniendo esfuerzos en igualdad, para que estén satisfechos con el resultado.	➤ Invitaciones Personales ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías
1.1.5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Inducción a la Administración Pública.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Inducción a la Administración Pública. El 90% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron los principios que rigen su actuación, conociendo los valores y principios que respaldan al Estado	➤ Invitaciones Personales ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

		analizando la importancia de las necesidades de la sociedad, implementando la ética y la transparencia en su función.	
1.1.6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva .	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominada Comunicación Efectiva. El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron la importancia del trabajo en equipo, reforzando la colaboración y fomentar la confianza que impulsen el desarrollo de la Secretaría.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.1.7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional .	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Bienestar Emocional. El 90% de las personas servidoras públicas capacitadas, les permitió que el estar bien en todos los ámbitos, permite trabajar productivamente.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.1.8	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Atención al Ciudadano .	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Atención al Ciudadano. El 95% de las personas servidoras públicas capacitadas, analizaron los conjuntos de medios que el gobierno pone a disposición de los ciudadanos para que puedan ejercer sus derechos, cumplir sus deberes y acceder a los servicios públicos.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.1.9	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Autoestima .	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia.



		Institución, para que participarán en la capacitación denominado Autoestima. El 90% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que la autoestima es un valor clave en nuestra relación con los demás, cada quien admite la cantidad de amor o, por el contrario, las formas del desamor.	➤ Fotografías.
1.1.10	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Resiliencia Laboral .	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Resiliencia Laboral. El 85% de las personas servidoras públicas, comprendieron que ser resiliente te permite enfrentarte a retos, resolver problemas y convertir tus debilidades en fortalezas.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.1.11	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Planeación Administrativa .	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Planeación Administrativa. El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que, para lograr los objetivos de las Institución, se deben establecer metas, a corto, mediano y largo plazo.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.1.12	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo .	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Trabajo en Equipo.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.

Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large 'X' and the number '10'.



		El 100% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que, trabajar en equipo facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno.	
1.1.13	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas .	Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Relaciones Humanas. El 85% de las personas capacitadas, les favoreció en las buenas relaciones entre los equipos de trabajo, para crear un ambiente laboral armonioso y finalmente lograr los objetivos de la Institución.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.1.14	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Alta Dirección .	Se realizaron invitaciones para las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en el curso denominado Relaciones Humanas. El 90% de las personas capacitadas, analizaron técnicas que buscan desarrollar las habilidades y competencias de los profesionales que se desempeñan en cargos directivos.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

1.2. Anticorrupción, Transparencia y Prevención de Conflicto de Interés.

Indicador:	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de Anticorrupción, Transparencia y Prevención de Conflicto de Interés.
Objetivo:	Dar continuidad a la capacitación o sensibilización de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Infraestructura, en materia de Anticorrupción, Transparencia y Prevención de Conflicto de Interés.
Meta:	Al finalizar el año 2024, al menos el 90% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Infraestructura, han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de Anticorrupción, Transparencia y Prevención de Conflicto de Interés.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1. 2.1	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Prevención de la Corrupción. El 80% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que la Prevención de la Corrupción es una práctica necesaria para contribuir a lograr una gestión ética y responsable en el desarrollo y prestación de los servicios.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.2.2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el Servicio Público.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Transparencia en el Servicio Público. El 95% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que la transparencia no solo es una barrera contra la corrupción y los abusos de poder, también es la carta de presentación como persona servidora pública, toda vez que la información que manejamos es pública y con esto, procuramos una adecuada y oportuna rendición de cuentas.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.



1.2.3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Actuación Responsable en el Servicio Público. El 85% de las personas servidoras públicas capacitadas, reconocen que el servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, debe conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
-------	---	---	---

1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

1.3. Perspectiva de Género.

Indicador:	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de perspectiva de género.
Objetivo:	Las personas servidoras públicas de la Secretaría de Infraestructura, reciben capacitación o sensibilización en materia de perspectiva de género.
Meta:	Al finalizar el año 2024, al menos el 80% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Infraestructura, 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.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Igualdad e Inclusión de Género. El 95% de las personas servidoras públicas capacitadas, reconocen que este curso fue un proceso de aprendizaje que busca que las personas adquieran los conocimientos y habilidades para promover la igualdad de género en su vida cotidiana y en el trabajo.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.3.2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Mujer Incluyente en el Servicio Público.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Mujer Incluyente en el Servicio Público. El 90% de las personas servidoras públicas capacitadas, reconocen que es importante esta capacitación para garantizar la equidad de género en nuestra Secretaría.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.3.3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Forjando un Ambiente Laboral Incluyente.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Forjando un Ambiente Laboral Incluyente.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.



		El 95% de las personas servidoras públicas capacitadas, reconocen al forjar un ambiente laboral Incluyente permite contar con la diversidad necesaria para mantener la representatividad de la Secretaría y así promover la participación de talento femenino y masculino en el ámbito laboral.	
1.3.4	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con el Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación Armonización con el Lenguaje Incluyente en el Servicio Público. El 90% de las personas servidoras públicas capacitadas, reconocen que el lenguaje incluyente es una forma de expresión que busca dar igual valor a las personas y promover la igualdad. En el servicio público, el lenguaje incluyente puede ayudar a eliminar la discriminación.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
1.3.5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Claves para el análisis de las violencias y discriminación con perspectiva de género.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Claves para el análisis de las violencias y discriminación con perspectiva de género. El 95% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que todo acto de violencia de género puede tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".	➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
1.3.6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Fortalecimiento de capacidades para el análisis de las violencias y la discriminación.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Fortalecimiento de capacidades para el análisis de las violencias y la discriminación. El 85% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que la discriminación y la violencia pueden tener efectos negativos en la salud física y	➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

		mental de las personas, así como en su desarrollo y participación en la sociedad.	
1.3.7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Introducción a la normativa en derechos humanos y violencia de género.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Introducción a la normativa en derechos humanos y violencia de género. El 90% de las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron la normativa en derechos humanos y violencia de género, leyes que buscan prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Las leyes enfocadas en el tema son: Leyes federales, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres Convenciones internacionales y Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).	➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
1.3.8	Capacitación a las personas servidoras públicas en materia del Protocolo para la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.	Se hizo extensiva la invitación a las personas servidoras públicas de la Institución, para que participarán en la capacitación denominado Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual. El protocolo impulsó la participación del personal del servicio público, para la construcción de un clima laboral de cero tolerancias al hostigamiento sexual y acoso sexual.	➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
1.3.9	Capacitación a las personas servidoras públicas en materia de Primeros auxilios psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctimas de Hostigamiento sexual y acoso sexual	Se hizo extensiva la invitación a los integrantes de CEPCI y a las personas consejeras, con el objetivo de fortalecer las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) para la atención y análisis de casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública.	➤ Invitaciones personales. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several initials below it.

2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN.

Indicador:	Eficacia en la implementación de acciones de difusión.
Objetivo:	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Infraestructura en materia de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés.
Meta:	Al menos 90% 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	Difusión de los Integrantes del CEPCI.	Mediante circular, se difundió a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, los integrantes del CEPCI, Personas Consejeras, Asesoras, así como el procedimiento para realizar una denuncia 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 de esta Dependencia.	➤ Circular ➤ Liga de internet https://www.seinfra.chiapas.gob.mx/integridad-publica-normatividad.php
2.2	Difusión del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos, Código de Conducta, Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Mediante circular, se difundió a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, se les realizó un recordatorio que, en la página oficial, en el apartado de Integridad Pública está disponible toda la normatividad aplicable en la materia donde establece principios, valores, conductas y reglas de integridad que deberán ser respetados, observados en el desempeño laboral.	➤ Circular ➤ Liga de internet https://www.seinfra.chiapas.gob.mx/integridad-publica-normatividad.php
2.3	Difusión del artículo 7 , de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Chiapas.	Mediante circular, se difundió a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, las directrices de los principios de la ley de Responsabilidades Administrativas, con el objetivo que todos los servidores públicos se comprometan con los principios que rigen la actuación y desempeño; así también se exhortó al personal firmar una carta compromiso, en la que darán debido cumplimiento a los principios.	➤ Circular ➤ Carta Compromiso
2.4	Difusión del 09 de cada mes como "Día por la integridad"	Mediante circular, se difundió a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, este principio en el que	➤ Circular



		se sustentan valores democráticos y éticos del servicio público, cuya observancia resulta indispensable para el combate a la corrupción dentro de la Administración Pública Estatal.	
2.5	Difusión del artículo 15 , de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Chiapas.	Mediante circular, se difundió a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, con el objetivo que todos los servidores públicos se comprometan a no cometer de Faltas Administrativas y hechos de corrupción; así también se exhortó al personal firmar una carta compromiso, en la que darán debido cumplimiento a los principios.	➤ Circular ➤ Carta Compromiso
2.6	Difusión de la actualización del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Mediante circular, se difundió a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, que con fecha 14 de agosto del año en curso, fue publicado en el Periódico Oficial del Estado No. 361, el nuevo Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública del Estados de Chiapas, enfatizando que podrán consultarlo en la página oficial, en el apartado de Integridad Pública.	➤ Circular ➤ Liga de internet https://www.seinfra.chiapas.gob.mx/integridad-publica-normatividad.php
2.7	Difusión del "Decálogo Contra la corrupción"	Mediante circular, se difundió a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, que la Integridad es la base de una administración pública sana y responsable, que actúa en congruencia y busca combatir la corrupción, no como una simple formalidad, sino como una obligación gubernamental, con el objetivo de fortalecer un entorno integro dentro con principios y valores para erradicar actos de corrupción.	➤ Circular

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

3. MEJORAS DE PROCESOS.

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

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Firma de actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral."	Firma del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral, con la finalidad de que las personas servidoras públicas se sumen a la construcción de una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual, promoviendo la prevención en los entornos laborales y la actuación de un procedimiento institucional único de atención, sanción y registro de casos.	➤ Circular. ➤ Liga de internet https://www.seinfra.chiapas.gob.mx/integridad-publica-pronunciamiento.php
3.2	Circular y Carta Compromiso 2024, referente al artículo 7 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas	Mediante circular se difundió a las personas servidoras públicas, la carta compromiso 2024, con el fin de que las personas servidoras públicas se comprometan a conducir sus actos con estricto apego de los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público y al Código de Honestidad y Ética, Código de Conducta de la Secretaría y los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas y los Protocolos Especializados o normativa vinculada a la materia.	➤ Circular ➤ Carta Compromiso
3.3	Circular y Carta Compromiso 2024, referente al artículo 15 de la Ley de	Mediante circular se difundió a las personas servidoras públicas, la carta compromiso 2024, con el fin de que las personas servidoras públicas se	➤ Circular ➤ Carta Compromiso

	Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas	comprometan a prevenir la comisión de Faltas Administrativas y hechos de corrupción.	
3.4	Plática inductiva denominada " Género como cuna de la Violencia "	Mediante circular se difundió a las personas servidoras públicas, la importancia de hacer conciencia referente al 25 de noviembre, fecha donde se quiere revitalizar los compromisos y exigir responsabilidad y medidas concretas a los responsables de la toma de decisiones; como parte de las acciones que realiza esta Secretaría se impartió una plática inductiva denominada Género como cuna de la Violencia.	➤ Circular ➤ Fotografías
3.5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Claves para el análisis de las violencias y discriminación con perspectiva de género.	Las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que todo acto de violencia de género puede tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".	➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
3.6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Fortalecimiento de capacidades para el análisis de las violencias y la discriminación.	Las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron que la discriminación y la violencia pueden tener efectos negativos en la salud física y mental de las personas, así como en su desarrollo y participación en la sociedad.	➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
3.7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Introducción a la normativa en derechos humanos y violencia de género.	Las personas servidoras públicas capacitadas, comprendieron la normativa en derechos humanos y violencia de género incluyendo leyes y convenciones internacionales que buscan prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Las leyes enfocadas en este tema son: Leyes federales, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres Convenciones internacionales y Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).	➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx

3.8	Capacitación a las personas servidoras públicas en materia del Protocolo para la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual .	El protocolo impulsó la participación del personal del servicio público, para la construcción de un clima laboral de cero tolerancias al hostigamiento sexual y acoso sexual.	➤ Circular de invitación. http://cecavi.seigen.chiapas.gob.mx
3.9	Taller de sensibilización en el marco del Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama	Con el objetivo de generar conciencia se realizaron actividades sobre la enfermedad, así como la detección temprana y el tratamiento adecuado para aumentar la supervivencia y reducir los efectos negativos de este tipo de cáncer, tengo a bien hacer una atenta invitación a todo el personal Femenino que conforman la Secretaría.	➤ Circular ➤ Fotografías
3.10	Encuesta del Clima Organizacional con enfoque a los principios constitucionales, reglas de integridad, valores, anticorrupción, discriminación y funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) para el Ejercicio 2024"	Tiene como objetivo evaluar el nivel de conocimiento de las persona servidoras públicas integrantes de esta Secretaría, en materia de ética, anticorrupción, discriminación y funcionamiento del CEPCI	➤ Circular ➤ Encuesta

4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS.

Indicador:	Eficacia en atención a denuncias
Objetivo:	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de la Secretaría de Infraestructura
Meta:	Al finalizar el año 2024, al menos 0% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

Quejas y Denuncias:	El CEPCI de la Secretaría de Infraestructura, no se recibió ninguna denuncia en el transcurso de todo el año 2024.
----------------------------	--

5. ACTIVIDADES PARA PREVENIR LAS QUEJAS Y DENUNCIAS.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
5.1	El 08 de marzo de 2024, esta Secretaría ratificó ante toda la Secretaría, el Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.	Reunidos los Titulares de cada Órgano Administrativo, se ratificó el Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, con la finalidad de que todas las personas servidoras públicas nos sumemos a la construcción de una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual, promoviendo la prevención en el entorno laboral y la actuación de un procedimiento institucional único de atención, sanción y registro de casos.	➤ Circular. ➤ Ligas de internet https://www.seinfra.chiapas.gob.mx/integridad-publica-pronunciamiento.php
5.2	Decálogo para el Fomento de una Cultura de la Denuncia.	Se realizó una circular para difundir el Decálogo, a los Órganos Administrativos, con el objetivo de incentivar a las personas servidoras públicas de esta Secretaría al fomento de la Cultura de la Denuncia	➤ Circular
5.3	Circulares, alusivas a la Cultura de la Denuncia.	Se realizaron circulares explicando el procedimiento para realizar una denuncia ante el CEPCI o a las personas consejeras.	➤ Circular

6. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN.

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

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
6.1	Celebración de la Primera sesión ordinaria	• Presentación y Aprobación del Programa Anual de Trabajo 2024 del CEPCI • Presentación y Aprobación de los Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta • Presentación y Aprobación de los Mecanismos la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta • Presentación y Aprobación del Directorio de los Integrantes del CPECI • Presentación y Aprobación de los Mecanismos con las Preguntas del Clima Organizacional	➤ Acta. ➤ Invitaciones ➤ PAT ➤ Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta ➤ Mecanismos la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta ➤ Directorio del CPECI ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.



6.2	Celebración de la Segunda sesión ordinaria	• Acuerdo por el cual se difieren las sesiones de fecha 24 de mayo y 10 de julio del 2024 • Con fundamento en el artículo 28, párrafo Tercero, de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas, se aprobó y firmo un acuerdo que impidió la realización de dicha sesión. • Toma de Protesta de los Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés • Presentación y entrega de Nombramientos a los nuevos Integrantes del CEPCI • Palabras de Bienvenida del C.P. Javier Walter Avendaño Córdova, Presidente del CEPCI • Palabras de Bienvenida de la C.P. Rosa María Aguilar Pérez, Secretaria Ejecutiva del CEPCI • Firma del Acuerdo de Confidencialidad del Manejo de la Información a los nuevos Integrantes del CEPCI • Firma del Acuerdo de la Carta Compromiso a los nuevos Integrantes del CEPCI	➤ Acta. ➤ Invitaciones ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
6.3	Celebración de la Tercera sesión ordinaria	• Acuerdo por el cual se difiere la sesión de fecha 12 de agosto del 2024 • Con fundamento en el artículo 28, párrafo Tercero, de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas, se aprobó y firmo un acuerdo que impidió la realización de dicha sesión. • Presentación y entrega del Nombramiento al Ing. Cirilo Peralta Pineda • Revisión y Validación de la "Encuesta del Clima Organizacional con enfoque a los principios constitucionales, reglas de integridad, valores, anticorrupción, discriminación y funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para el Ejercicio 2024".	➤ Acta. ➤ Invitaciones ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

		• Presentación del sitio oficial del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Obras Públicas denominada Integridad Pública. • Presentación y Validación de la Carta Compromiso para atender lo establecido en el artículo 15, de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.	
6.4	Celebración de la cuarta sesión ordinaria	• Acuerdo por el cual se difiere la sesión de fecha 27 de septiembre del 2024 Con fundamento en el artículo 28, párrafo Tercero, de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas, se aprobó y firmo un acuerdo que impidió la realización de dicha sesión. • Presentación del "Reporte estadístico de la aplicación de los mecanismos de verificación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad, Ética y de Conducta".	➤ Acta. ➤ Invitaciones ➤ Reporte Estadístico ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías.
6.5	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 Secretaría.	Se realizaron capacitaciones a las personas servidoras públicas de la Secretaría: • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Ética del Servidor Público. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Inducción a la Administración Pública • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Atención al Ciudadano. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Autoestima.	➤ Invitación. ➤ Listas de asistencia. ➤ Fotografías



	• Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Resiliencia Laboral. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Planeación Administrativa. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Alta Dirección. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el Servicio Público. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Igualdad e Inclusión de Género. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Mujer Incluyente en el Servicio Público. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Forjando un Ambiente Laboral Incluyente. • Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con el Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.	
--	---	--

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.



CONCLUSIONES.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en conjunto con la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de esta Secretaría, durante el ejercicio 2024 realizó acciones apegándose al marco normativo en materia de Integridad Pública, Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas, el Código de Conducta de nuestra Dependencia, 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, los Decálogo, 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.

En este contexto se reforzó la cultura de la denuncia mediante circulares, buzón de quejas, videos, talleres y pláticas, con el objetivo de erradicar conductas que atenten contra la integridad y dignidad de las personas, asumiendo el compromiso de crear un ambiente laboral libre de violencia, desde una perspectiva de género, eliminando la desigualdad, la injusticia y la jerarquización basadas en el género, así también actos de corrupción.

Es importante señalar, que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría tiene como principal objetivo promover la cultura de la ética, principios y valores, capacitaciones y todas las acciones que ayuden al buen desempeño de la persona servidoras pública en su actuación laboral y vida diaria ante la sociedad, 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'X' and several initials, located at the bottom right of the page.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

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	Φ 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			
					Cursos, Talleres y/o Capacitaciones			Personas Servidoras Públicas
					1	2	3	
Enero								
Febrero	✓				2			23
Marzo	✓				2			9
Abril			✓			1		261
Mayo	✓	✓			1	1		268
Junio								
Julio	✓	✓			2	2		41
Agosto	✓				4			47
Septiembre	✓	✓			1	1		23
Octubre	✓		✓	✓	2		1	70
Noviembre			✓	✓		2		62
Diciembre								12

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	✓		✓	✓	3
Javier Walter Avendaño Córdova	Presidente			✓	✓	3
Noemi Penagos Gallegos	Secretaría Ejecutiva	✓		✓	✓	3
Rosa María Aguilar Pérez	Secretaría Ejecutiva			✓	✓	3
Mariela Irene Coutiño Pola	Secretaria Técnica	✓		✓	✓	3
David Espinosa Osorio	Secretaria Técnico			✓	✓	3
Onécimo Méndez Nandayapa	Primer Propietario Temporal	✓		✓	✓	3
Celso Clemente Márquez	Primer propietario Temporal Suplente	✓		✓	✓	3
Carolina Zac-Nicte de Coss Yáñez	Segunda Propietaria Temporal	✓		✓	✓	3
Cirilo Peralta Pineda	Segundo Propietario Temporal Suplente	✓		✓	✓	3
Alejandra Castillejos Zambrano	Tercera Propietaria Temporal	✓		✓	✓	3
Miguel Ángel Abadía Ruíz	Tercer Propietario Temporal Suplente	✓		✓	✓	3
Roberto Roque López	Representante del OIC	✓		✓	✓	3
Francisco Javier Pérez Gamboa	Suplente del OIC	✓		✓	✓	3

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	Mediante circular se dio a conocer el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos, Código de Conducta, Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés..	Con el fin de recordarles que, en la página de la Secretaría, pueden encontrar toda la normatividad aplicable en la materia, donde establece principios, valores, conductas y reglas de integridad que deberán ser respetados, observados en el desempeño laboral.
2	Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el ámbito laboral.	Se ratificó este documento con el objetivo de construir una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual, promoviendo la prevención en los entornos laborales y la actuación de un procedimiento institucional único de atención, sanción y registro de casos.
3	Carta Compromiso 2024, referente al artículo 7 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas	El objetivo es que las personas servidoras públicas se comprometan a conducir sus actos con estricto apego de los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público
4	Carta Compromiso 2024, referente al artículo 15 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas	El objetivo es que las personas servidoras públicas se comprometan a prevenir Faltas Administrativas y hechos de corrupción.
5	Difusión del 09 de cada mes como "Día por la integridad"	Principio que sustenta valores democráticos y éticos del servicio público, cuya observancia resulta indispensable para el combate a la corrupción dentro de la Administración Pública Estatal.
6	Decálogo Contra la Anticorrupción"	La Integridad es la base de una administración pública sana y responsable, que actúa en congruencia y busca combatir la corrupción, no como una simple formalidad, sino como una obligación gubernamental, con el objetivo de fortalecer un entorno integro dentro con principios y valores para erradicar actos de corrupción.
7	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Se difundió a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, que fue publicado en el Periódico Oficial del Estado, el nuevo Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública del Estados de Chiapas, enfatizando que podrán consultarlo en la página oficial, en el apartado de Integridad Pública.



8	Taller de sensibilización en el marco del Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama	Con el objetivo de generar conciencia se realizaron actividades sobre la enfermedad, así como la detección temprana y el tratamiento adecuado para aumentar la supervivencia y reducir los efectos negativos de este tipo de cáncer, tengo a bien hacer una atenta invitación a todo el personal Femenino que conforman la Secretaría.
9	Se realizó a las personas servidoras públicas de la Secretaría, la Encuesta del Clima Organizacional con enfoque a los principios constitucionales, reglas de integridad, valores, anticorrupción, discriminación y funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) para el Ejercicio 2024".	Se identifican las áreas de oportunidades y acciones de mejora mediante la aplicación de la encuesta de clima organizacional.

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	
	Sin información que reportar	
	Sin información que reportar	
	Sin información que reportar	
	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 2024			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		

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

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

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

No.	Peticiones ciudadanas	Atención brindada
	Sin información que reportar	
	Sin información que reportar	
	Sin información que reportar	
	Sin información que reportar	
	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					

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

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

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	475	514	92
	Honradez	463		90
	Lealtad	500		97
	Imparcialidad	410		79
	Eficiencia	435		84
	Economía	380		73
	Disciplina	400		77
	Profesionalismo	449		87
	Objetividad	397		77
	Transparencia	500		97
	Rendición de cuentas	415		80
	Competencia por mérito	300		58
	Eficacia	501		97
	Integridad	487		94
	Equidad	392		76

Tipo	Indicador de percepción sobre el cumplimiento	Total, de respuestas (a)	Total, de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción a/b*100
Valores	Interés público	320		62
	Respeto	511		99
	Respeto de los Derechos Humanos	503		97
	Igualdad y no discriminación	471		91
	Equidad de género	492		95
	Entorno Cultural y Ecológico	413		80
	Cooperación	389		75
	Liderazgo	410		79
	Rendición de cuentas	474		92
	Verdad	510		99
	Probidad	410		79
	Racionalidad económica	438		85
Promedio			84.85%	

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

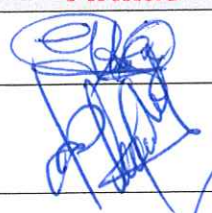
Preguntas	Calificación de la respuesta		Total, de servidores públicos encuestados	Calificación de la percepción
	Si	No		
¿Sabía usted que la SOP cuenta con un Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés?	401	41	514	79
¿Conoce usted que existe un apartado en la página oficial de la Secretaría denominado Integridad Pública?	289	153		75
¿Conoce el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas?	345	97		22
¿Sabía usted que la SOP cuenta con un Código de Conducta?	353	89		79

¿Conoce el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?	334	108		83
--	-----	-----	--	----

7. a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética que 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	Realización Circular referente al Marco Normativo de la Secretaría.	Con el fin de implementar acciones de capacitación y sensibilización, se realizó la difusión mediante circular en materia de integridad.
2	Decálogo Contra la Anticorrupción	Mediante circular, se difundió a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, que la Integridad es la base de una administración pública sana y responsable, que actúa en congruencia y busca combatir la corrupción, no como una simple formalidad, sino como una obligación gubernamental, con el objetivo de fortalecer un entorno integro dentro con principios y valores para erradicar actos de corrupción.
3	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	En este nuevo Protocolo, se destaca la identificación con mayor precisión de los procedimientos para la atención, registro y resolución de las denuncias en esta materia.
4	Video en referencia al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Con el Objetivo que las personas servidoras públicas de la Secretaría, conozcan el procedimiento para realizar una denuncia ante el CEPCI o a las personas consejeras se realizó un video dinámico al procedimiento.

8.a. Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2024, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la Primera Sesión Extraordinaria del CEPCI del Ejercicio 2024, celebrada el [señalar día, mes y año].

No.	Integrantes	Puesto y Cargo en el CEPCI	Firmas
1	C.P. Laura Patricia Rojas Quintero	Coordinadora de Administración y Finanzas y Presidenta.	
2	C.P. Patricia Guadalupe Morales Alfonzo	Directora de Recursos Humanos y Organización y Secretaria Ejecutiva.	

3	C.P. David Espinosa Osorio	Jefe del Depto. Personal y Métodos y Secretario Técnica .	
4	L.A.E. Celso Clemente Márquez	Director de Control y Evaluación y Primer Propietario Temporal.	
5	Arq. Tania Viviana Jarquín Jiménez	Jefa del Departamento de Evaluación Presupuestal y Sectorial y Segunda Propietaria Temporal.	
6	Ing. Alejandra Castillejos Zambrano	Operativa y Tercera Propietaria Temporal.	
7	L.A.E. Marco Antonio Martínez Díaz	Representante de la Contraloría Interna.	