



PAT 2024

**PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS
DE LA SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS**



PAT 2024

Índice

Contenido.	Pág.	1
Introducción.	Pág.	4
Glosario.	Pág.	5
1.Actuación del CEPCI 2024. Componente de Cumplimiento y Desempeño. 1.a.Componente de Cumplimiento. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024. 1.b. Componente de Desempeño Dividido en Cinco Ejes Temáticos. 1. Capacitación o Sensibilización. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024. 2. Difusión o Divulgación. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024. 3. Mejora de Procesos. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024. 4. Atención de Denuncias y Quejas. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024. 5.- Actividades de Gestión de los CEPCI y Colaboración con la DEPCyE. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024.	Pág.	6-27
Tablero de Cumplimiento de las Actividades en la Fechas de Inicio y de Conclusión 2024. 1.a. Componente de Cumplimiento. 1.b. Componente de Desempeño Dividido en Cinco Ejes Temáticos. 1. Capacitación o Sensibilización. 2. Difusión o Divulgación. 3. Mejora de Procesos. 4. Atención de Denuncias y Quejas.	Pág.	28-31



PAT 2024

Tablero de Control de los Componentes de Cumplimiento y Desempeño 2024.

Pág.

32-55

1.a. Componente de Cumplimiento:

1.b. Componente de Desempeño Dividido en Cinco Ejes Temáticos.

1. Capacitación o Sensibilización.

2. Difusión o Divulgación.

3. Mejora de Procesos.

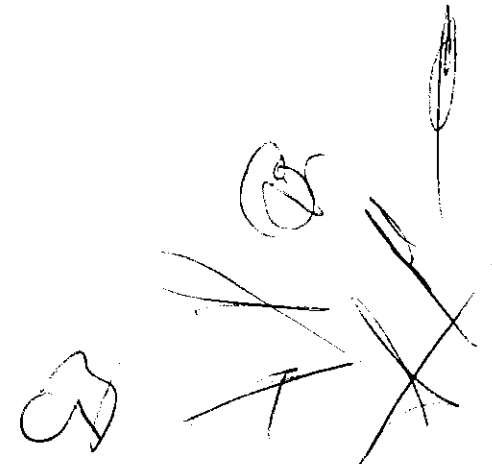
4. Atención de Denuncias y Quejas.

5. Actividades de Gestión de los CEPCI.

Factores de Riesgo para la Ejecución del PAT 2024.

Pág.

56





PAT 2024

Introducción:

Los valores, principios éticos y los derechos de las personas tutelados, así como las reglas de integridad son fundamentales para cualquier organización. Si éstos son compartidos por todas las personas servidoras públicas, se convierten en herramientas para la construcción de una nueva ética pública, que contribuye en la recuperación de la confianza en las autoridades y el compromiso con la excelencia por parte de los servidores públicos, a fin de lograr la transformación de la Secretaría y con ello contribuir en fomentar las relaciones sociales justas, democráticas, respetuosas y fraternas.

Estamos plenamente conscientes que los conflictos que surgen en nuestro ámbito social, laboral y cultural, no se resuelven al negarlos o al aplicar normas establecidas, por lo consiguiente, resulta ineludible promover soluciones acordes a los problemas que surgen en el momento que se presentan. Es una obligación de las personas servidoras públicas que, en el ejercicio de sus funciones, deberán apegarse entre otros, a los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, con el propósito de que impere invariablemente una conducta digna que fortalezca a nuestra Dependencia y que a su vez responda a las necesidades de las ciudadanas y los ciudadanos.

Para contribuir en la construcción de un clima de valores y conductas éticas en la Secretaría, y dar cumplimiento a la normatividad aplicable, se ha conformado el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, que es un órgano plural, democráticamente integrados en la Secretaría, 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.

Por lo anterior, el Comité de Ética, elaboró el presente Programa de Trabajo, para poner a consideración de sus miembros integrantes, las acciones que se llevarán a cabo durante el presente ejercicio 2024.

Este Programa retoma las recomendaciones de la "Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética". Incluye un apartado de objetivos, metas y actividades específicas, un tablero de control de cumplimiento de dichas actividades, así como los factores de riesgo que pueden impedir el cumplimiento de dicho Programa.

PAT 2024

Glosario: Para los efectos del presente Programa, se entenderá por:

CEPCI:	Órgano plural conformado por Servidoras y Servidores Públicos de los distintos niveles jerárquicos de la Secretaría en la que se constituyan, nominadas y electas democráticamente cada dos años de forma escalonada, por los integrantes del mismo organismo público.
Código de Ética:	Al Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
Código de Conducta:	Al Instrumento emitido a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
PAT:	Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Obras Públicas.
SOP	Secretaría de Obras Públicas





PAT 2024

1. Actuación del CEPCI 2024:

Componente de Cumplimiento y Desempeño.

1.a.Componente de Cumplimiento

Objetivos, Metas, Actividades Específicas y Fecha de Aprobación del CEPCI 2024:

Objetivo 1:	Informe Anual de Actividades 2024	
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.	
Actividades Específicas:	Con fundamento en el artículo 4, 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, la Secretaría Técnica del CEPCI, presentará ante el pleno del CEPCI, el Informe Anual de Actividades, el cual estará integrada atendiendo la Guía para la elaboración del Informe Anual de Actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas, emitida por la Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética dependiente de la Subsecretaría Jurídica y de Prevención de la Secretaría de la Honestidad y la Función Pública; la aprobación del Informe Anual de Actividades del CEPCI, se realizará mediante Acta de Sesión y se cargará al Sistema CEPCI.	
	Acta de Sesión estará integrada:	Incorporar al Sistema CEPCI:
	<ul style="list-style-type: none"> a) Lista de asistencia. b) Lugar y fecha de la reunión c) Orden del día de la sesión. d) Inicio de Registro y Pase de Lista. e) Miembros que integran el CEPCI. f) Verificación del Quórum Legal. g) Lectura y Aprobación del Orden del Día. h) Palabras de Bienvenida del Presidente del CEPCI. i) Acuerdos por punto del orden del día y acciones a seguir (Presentación y Aprobación). j) Asuntos Generales. k) Clausura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formato PDF: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Acta de Sesión donde se aprobó el IAA. ➤ Informe Anual de Actividades del CEPCI. ➤ Hoja membretada con el nombre y logo de la SOP, donde este inmerso el Link del Informe Anual de Actividades del CEPCI, publicado en la Página de Oficial en el apartado de Integridad Pública.
Fecha de Aprobación:	22 de noviembre de 2024	



PAT 2024

Objetivo 2:	Directorio actualizado de los integrantes del CEPCI y de las personas consejeras y asesoras.	
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.	
Actividades Específicas:	Con fundamento den el artículo 100, fracción I, 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, la Secretaría Técnica del CEPCI, presentará ante el pleno del CEPCI, para su validación, Directorio del CEPCI y de las personas consejeras y asesoras, el cual, se incorporará al Sistema CEPCI.	
	El Directorio estará integrado:	Incorporar al Sistema CEPCI:
	<ul style="list-style-type: none"> a) Fotografías. b) Número de teléfonos y extensiones oficiales. c) Nombres y cargos. d) Hoja membretada con el nombre y logo de la SOP, donde este inmerso el Link del Directorio publicado en la Página de Oficial en el apartado de Integridad Pública. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formato PDF: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Acta donde se ratifican nuevamente a los integrantes del CEPCI. ➤ En formato electrónico, validado por le CEPCI, se anexa, hoja membretada con el nombre y logo de la SOP, donde este inmerso el Link del Directorio del CEPCI y de las personas consejeras y asesoras, publicado en la Página de Oficial en el apartado de Integridad Pública. • Fechas a cargar en Sistema: 30 de abril y 30 agosto de 2024.
Fecha de Aprobación:	22 de marzo de 2024	



PAT 2024

Objetivo 3:	Programa Anual de Trabajo 2024	
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.	
Actividades Específicas:	Con fundamento en los artículos 4, fracción I y 100, fracción II, 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, la Secretaría Técnica, presentar ante el pleno del CEPCI, el PAT 2024, el cual estará integrada atendiendo la Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos, emitida por la Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética dependiente de la Subsecretaría Jurídica y de Prevención de la Secretaría de la Honestidad y la Función Pública; la aprobación del PAT 2024, se realizará mediante Acta de Sesión y se cargará al Sistema CEPCI.	
	Acta de Sesión estará integrada:	Incorporar al Sistema CEPCI:
	<ul style="list-style-type: none"> a) Lista de asistencia. b) Lugar y fecha de la reunión c) Orden del día de la sesión. d) Inicio de Registro y Pase de Lista. e) Miembros que integran el CEPCI. f) Verificación del Quórum Legal. g) Lectura y Aprobación del Orden del Día. h) Palabras de Bienvenida del Presidente del CEPCI. i) Acuerdos por punto del orden del día y acciones a seguir (Presentación y Aprobación). j) Asuntos Generales. k) Clausura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formato PDF: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Informe Anual de Trabajo del CEPCI. ➤ Acta de Sesión donde se aprobó el PAT 2024. ➤ Hoja membretada con el nombre y logo de la SOP, donde este inmerso el Link del PAT, publicado en la Página de Oficial en el apartado de Integridad Pública. • Fechas a cargar en Sistema: 15 de abril de 2024.
Fecha de Aprobación:	22 de marzo de 2024	



PAT 2024

Objetivo 4:	Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como la integración del Reportes Estadístico con el resultado de la aplicación de los medios de verificación.	
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.	
Actividades Específicas:	La Secretaría Técnica del CEPCI, presentará ante el pleno del CEPCI, para su aprobación, propuesta de actividades que se diseñarán para verificar la aplicación, conocimiento, comprensión y apego del Código de Ética y del Código de Conducta de la SOP, toda vez que, como personas servidoras públicas de la SOP, nos encontramos obligadas, por mandato constitucional, a observar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, así como también, los demás principios, valores y reglas de integridad que rigen al servicio público, con base en el marco jurídico vigente, donde el CEPCI, validara el Reporte Estadístico, con el resultado de la aplicación de los medios de verificación, aprobados en el 2023.	
	Acta de Sesión estará integrada:	Incorporar al Sistema CEPCI:
	<ul style="list-style-type: none"> a) Lista de asistencia. b) Lugar y fecha de la reunión c) Orden del día de la sesión. d) Inicio de Registro y Pase de Lista. e) Miembros que integran el CEPCI. f) Verificación del Quórum Legal. g) Lectura y Aprobación del Orden del Día. h) Palabras de Bienvenida del Presidente del CEPCI. i) Acuerdos por punto del orden del día y acciones a seguir (Presentación y Aprobación). j) Asuntos Generales. k) Clausura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formato PDF: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta. ➤ Acta de Sesión donde se aprobó las Evaluaciones y Reportes Estadísticos. ➤ Resultados de los medios de verificación, mediante un reporte estadístico. • Fechas a cargar en Sistema: 18 de octubre de 2024.
Fecha de Aprobación:	22 de marzo de 2024	



PAT 2024

Objetivo 5:	Indicadores de evaluación de cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta de la SOP.	
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.	
Actividades Específicas:	El CEPCI, seleccionará los Indicadores más apropiados para valorar su actuación, así como la percepción de las personas servidoras públicas que integran la SOP, respecto al cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética y del Código de Conducta de la SOP, así también para evaluar el Desempeño del CEPCI, en el cumplimiento de sus funciones, atendiendo el Catálogo de Indicadores para Evaluar el Cumplimiento del Código de Honestidad y Ética y el Código de Conducta; y para Evaluar el Desempeño de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones, emitido por la Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética dependiente de la Secretaría de Honestidad y Función Pública.	
	Acta de Sesión estará integrada:	Incorporar al Sistema CEPCI:
	<ul style="list-style-type: none"> l) Lista de asistencia. m) Lugar y fecha de la reunión n) Orden del día de la sesión. o) Inicio de Registro y Pase de Lista. p) Miembros que integran el CEPCI. q) Verificación del Quórum Legal. r) Lectura y Aprobación del Orden del Día. s) Palabras de Bienvenida del Presidente del CEPCI. t) Acuerdos por punto del orden del día y acciones a seguir (Presentación y Aprobación). u) Asuntos Generales. v) Clausura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formato PDF: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Acta de Sesión donde se aprobó los Indicadores. ➤ En hoja membretada debidamente validada por el CEPCI en sesión, los Cinco Indicadores de Cumplimiento • Fechas a cargar en Sistema: 15 de abril de 2024.
Fecha de Aprobación:	22 de marzo de 2024	



PAT 2024

Objetivo 6:	Mecanismos de Encuesta del Clima Organizacional.	
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.	
Actividades Específicas:	<p>Con fundamento en el artículo 4, fracción V, 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, la Secretaría Técnica del CEPCI, presentará ante el pleno del CEPCI, proyecto de encuesta para evaluar y verificar que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conocen el Marco Normativo en materia de Ética, Perspectiva de Género y Prevención de Conflictos de Interés, así también, los principios, valores y reglas de integridad que establecen los Códigos de Ética y de Conducta de la SOP, la respuesta de la misma, dará el resultado de la percepción de las personas servidoras públicas sobre:</p> <p>A) El grado de cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta. B) El grado de conocimiento de la existencia y atribuciones del CEPCI. C) El grado de conocimiento sobre el proceso de atención de una denuncia dirigida al CEPCI.</p>	
	Acta de Sesión estará integrada:	Incorporar al Sistema CEPCI:
	<ul style="list-style-type: none"> a) Lista de asistencia. b) Lugar y fecha de la reunión c) Orden del día de la sesión. d) Inicio de Registro y Pase de Lista. e) Miembros que integran el CEPCI. f) Verificación del Quórum Legal. g) Lectura y Aprobación del Orden del Día. h) Palabras de Bienvenida del Presidente del CEPCI. i) Acuerdos por punto del orden del día y acciones a seguir (Presentación y Aprobación). j) Asuntos Generales. k) Clausura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formato PDF: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Acta de Sesión donde se aprobó la encuesta. ➤ En hoja membretada debidamente validada por el CEPCI, en sesión de la encuesta. • Fechas a cargar en Sistema: 15 de abril de 2024.
Fecha de Aprobación:	22 de marzo de 2024	



PAT 2024

1.b. Componente de Desempeño dividido en Cinco Ejes Temáticos.

1. Capacitación o Sensibilización.

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024:

Objetivo 1 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, con el objetivo de hacer conciencia sobre el comportamiento individual y en equipo, basados en valores compartidos, que busca continuamente alcanzar la calidad en los productos presentados y servicios para satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

Objetivo 2 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, para formarlos como guía, ejemplo y promotores del Código de Honestidad y Ética y las Reglas de Integridad; los cuales, fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones, los principios que la Constitución y las leyes nos impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Objetivo 3 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Ética del Servicio Público.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, con el objetivo de enseñar a las personas servidoras públicas en recuperar la confianza de la sociedad, en las autoridades y el compromiso de trabajar con la excelencia por parte de los servidores públicos, a fin de lograr la transformación de la Administración Pública y con ello contribuir con un país próspero y ordenado, basado en relaciones sociales justas, democráticas, respetuosas y fraternas.



PAT 2024

Objetivo 4 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan de los procesos para resolver una disputa o un conflicto de forma permanente, atendiendo las necesidades de cada parte y atendiendo adecuadamente sus intereses para que estén satisfechos con el resultado.
Objetivo 5 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Igualdad e Inclusión de Género.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, con el objetivo de reconocer, aceptar, celebrar y encontrar fuerza en las diferencias individuales como género, edad, nacionalidad, raza, etnicidad, capacidad, orientación sexual, estatus socio económica, creencias religiosas, opiniones políticas u otras ideologías.
Objetivo 6 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Inducción a la Administración Pública.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	El objetivo de esta capacitación, es que las personas servidoras públicas obtengan los conocimientos del concepto de la Administración Pública y su integración, la cual, es continua y permanente, y siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con: elementos personales; elementos patrimoniales; estructura jurídica, y procedimientos técnicos.
Objetivo 7 de desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, analicen las prácticas que utilizan para contribuir a lograr una gestión ética y responsable en el desarrollo y prestación de los servicios, de acuerdo con los valores éticos, principios y pautas de conducta recogidos en el Código Ético y de Conducta.



PAT 2024

Objetivo 8 de desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el Servicio Público.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, analicen los valores rectores de los intereses de la administración y servicio público, fomentando una cultura de transparencia, orientándose en satisfacer el bienestar general durante el desempeño correcto de los recursos públicos del Estado.
Objetivo 9 de desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, analicen los elementos necesarios y las habilidades para ser un buen líder a través de procesos de comunicación claros y precisos, esta capacitación desempeña un papel esencial en el éxito laboral como personal.
Objetivo 10 de desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, analicen el valor de la obligación en el servir con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, economía y eficacia en la administración pública, independientemente de la jerarquía, rango, origen o lugar de su empleo, cargo o comisión.
Objetivo 11 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, puedan manejar su crecimiento personal trabajando sus emociones para sentirse bien y tener una vida plena, en la que se conozcan a sí mismos, sean capaces de adaptar a los vaivenes de la vida y tengan la flexibilidad necesaria para aprender cosas nuevas, trabajar productivamente y contribuir mejoras en el ámbito laboral.



PAT 2024

Objetivo 12 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Atención al Ciudadano.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, para que la atención al ciudadano sea con respeto, eficacia y eficiencia, ya que en nuestra vida cotidiana que es el de servir al público pone a disposición de los ciudadanos y ciudadanas con el fin de facilitarles el ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus deberes y el acceso a los servicios públicos.
Objetivo 13 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Autoestima
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, puedan manejar su crecimiento en la valoración, percepción o juicio positivo en función de la evaluación de sus pensamientos, sentimientos y experiencias.
Objetivo 14 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Resiliencia laboral.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, tomen conciencia de lo importante que es la resiliencia en el trabajo, sería esa capacidad que nos permite asumir de manera flexible las situaciones límite que se den en nuestro entorno laboral. También hablaremos de situaciones que producen grandes picos de estrés, porque ponen a prueba nuestras capacidades.
Objetivo 15 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Planeación Administrativa.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, analicen las situaciones que se presenten en la vida laboral como en lo personal, así como establecer de objetivos, la formulación de estrategias que permitan alcanzar dichos objetivos, y el desarrollo de planes de acción que señalen cómo implementar dichas estrategias.



PAT 2024

Objetivo 16 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, para fomentar la habilidad de crear un ambiente propicio de colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación en el ámbito laboral y personal.
Objetivo 17 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, con el objetivo de crear relaciones humanas con armonización y empatía logrando altos niveles de solidaridad, aceptación, comprensión, y compromiso con ellos y la sociedad.
Objetivo 18 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Mujer Incluyente en el Servicio Público.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas conozcan la participación de las mujeres en cargos públicos permite contar con la diversidad necesaria para mantener la representatividad de la población de sus países, desarrollar políticas incluyentes y tener modelos a seguir que promuevan mayores niveles de participación de talento femenino en las nuevas generaciones.
Objetivo 19 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Alta Dirección.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, identifiquen el enfoque a objetivos específicos, impulsar la moral y hacerlos saber que todos trabajan en la misma línea, y fomentar la resolución de conflictos evitando los malos entendidos y posibles rupturas en la comunicación. La falta de una comunicación efectiva conduce a conflictos internos, desmotivación, bajo rendimiento y a un clima laboral negativo, por lo que contar con ella es un requerimiento esencial en la alta dirección.

PAT 2024

Objetivo 20 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Forjando un Ambiente Laboral Incluyente.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan todos los tipos de diversidad que se pueden dar en el ámbito de trabajo, étnica, de género, religión, edad, orientación sexual, capacidad física o psíquica, etc. Aunque, más allá de eso, cada persona tiene sus capacidades particulares, necesidades y expectativas interpersonales, para fomentar un ambiente que opta por la inclusividad.
Objetivo 21 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, identifiquen el uso del lenguaje en incluyente y no sexista para resolver la injusticia social que es la desigualdad de género. Esta pauta de comunicación es una herramienta para la igualdad e inclusión, así como ha reforzado estereotipos que generan discriminación, también evoluciona en función de las necesidades de sus hablantes para transformar las ideas, prácticas e instituciones.
Objetivo 22 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Claves para el análisis de las violencias y discriminación con perspectiva de género.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan una cultura centrada en la resolución pacífica de conflictos, fomentar la empatía y desarrollar una autoestima equilibrada, son principios que favorecen la desaparición de los perjuicios de género que se dan y ponerlos en práctica en el servicio público.
Objetivo 23 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Fortalecimiento de capacidades para el análisis de las violencias y la discriminación.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, para fomentar y concientizar que todas las personas son iguales como seres humanos y en virtud de su dignidad intrínseca. Todas las personas tienen derecho al disfrute de sus derechos humanos, sin discriminación alguna a causa de su raza, color, género, origen étnico, edad, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, discapacidad, posición económica, circunstancias de su nacimiento u otras condiciones que explican los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos.



PAT 2024

Objetivo 24 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Introducción a la normatividad en derechos humanos y la violencia de género.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan todas las medidas apropiadas para garantizar, la igualdad entre hombres y mujeres y así también las autoridades que interceden para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres; para erradicar la violencia contra las mujeres y adoptar medidas jurídicas que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra las mujeres, entre otras obligaciones.
Objetivo 25 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan cuales son los objetivos del presente protocolo: <ul style="list-style-type: none">• Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades, promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;• Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;• Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.
Objetivo 26 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Pautas de Conducta y Funciones de la Persona Consejera.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan la información pertinente, clara y precisa y otorgue la primera asistencia cuando la presunta víctima de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual lo requiera, con la debida diligencia, confidencialidad, imparcialidad, objetividad y privacidad.



PAT 2024

Objetivo 27 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Aproximación a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética, el Órgano Interno de Control y la Autoridad Sustanciadora.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan acerca de la documentación y procedimientos que hace constar los presuntos hechos o conductas, al presentar queja o denuncia, Si los hechos involucran a la o el superior Jerárquico, la presunta víctima presentará el acta y, además, se tiene la opción de acudir directamente a la Contraloría Interna para que se inicie el procedimiento administrativo correspondiente.
Objetivo 28 de Desempeño	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 .
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan acerca de las respuestas fisiológicas, psicológicas y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas referente de un hostigamiento sexual y acoso sexual



PAT 2024

2. Difusión o Divulgación

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024:

Objetivo 1 de Desempeño	Difusión del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circulares y página oficial de la SOP, el Código de Ética a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.

Objetivo 2 de Desempeño	Difusión del Código de Conducta de la SOP.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y página oficial de la SOP, el Código de Conducta a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.

Objetivo 3 de Desempeño	Difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y página oficial de la SOP, el Protocolo para la Prevención y Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.

Objetivo 4 de Desempeño	Difusión del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y página oficial de la SOP, el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.

PAT 2024

Objetivo 5 de Desempeño	Difusión del Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y página oficial de la SOP, el Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.
Objetivo 6 de Desempeño	Difusión de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y página oficial de la SOP, las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.
Objetivo 7 de Desempeño	Difusión del Decálogo Contra la Corrupción.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y página oficial de la SOP, el Decálogo Contra la Corrupción., a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.
Objetivo 8 de Desempeño	Difusión dar a conocer a los integrantes del CEPCI y a las personas asesoras y concejeras de la SOP.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y carteles, a los integrantes del CEPCI y a las personas asesoras y concejeras de la SOP, a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.
Objetivo 9 de Desempeño	Difusión de los Derechos y Obligaciones de las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública del Poder Ejecutivo.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y carteles, los Derechos y Obligaciones de las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública del Poder Ejecutivo, a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.





PAT 2024

Objetivo 10 de Desempeño	Difusión de los instrumentos normativos que nos obliga atender la Política de Igualdad de Género.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y carteles, los instrumentos normativos que nos obliga atender la Política de Igualdad de Género, a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.
Objetivo 11 de Desempeño	Difusión de los días Internacionales y Mundiales de acuerdo con la ONU.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y/o trípticos y carteles, los días establecidos por la ONU para conmemorar sensibilizar a las personas servidoras públicas en temas de gran interés, tales como los derechos humanos, el desarrollo sostenible o la salud.

[Handwritten signatures and initials]



PAT 2024

3. Mejora de Procesos

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024:

Objetivo 1 de Desempeño	Firma de Actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".
Meta:	La Secretaría de Obras Públicas, ratifica el compromiso de condenar todas las formas de violencia contra la mujer, adoptando por todos los medios apropiados políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.
Actividades específicas:	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de la firma de actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral". • Publicación permanente del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral" en la Página de Internet Oficial de la SOP. • Dar a conocer mediante circular el link donde se encuentra publicado el Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".

Objetivo 2 de Desempeño	Carta Compromiso 2024, en materia de Ética e Integridad Pública.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circulares, carteles, videos y página oficial de la SOP, la carta compromiso 2024, con el objetivo que las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, lean y se comprometan a cumplir con las disposiciones contenidas en el Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

Objetivo 3 de Desempeño	Cada 9 de cada mes, por la Integridad, se dará a conocer: los Principios Constitucionales, los Principios Constitucionales en Materia de Derechos Humanos, los Derechos de las Personas Tutelados en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, que rigen al Código de Honestidad y Ética, los Valores y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Mediante circular los días 9 de cada mes por la Integridad, se darán a conocer mediante los Principios Constitucionales, los Principios Constitucionales en Materia de Derechos Humanos, los Derechos de las Personas Tutelados en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, que rigen al Código de Honestidad y Ética, los Valores y



PAT 2024

	las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP.
--	---

Objetivo 4 de Desempeño	Carta Compromiso para atender lo establecido en el artículo 15, de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circulares las Cartas Compromisos para prevenir la comisión de Faltas Administrativas y hechos de corrupción, con el objetivo que las personas servidoras públicas que integra esta Secretaría, lean y se comprometan a cumplir con las disposiciones contenidas en nuestro marco normativo que como personas servidoras públicas debemos conocer.

Objetivo 5 de Desempeño	Actualización y difusión del Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Actualizar y difundir mediante circular y página oficial de la SOP, el Plan de trabajo en materia de anticorrupción, donde la principal meta es que se establezcan una coordinación eficaz y eficiente con la instituciones encargadas de prevenir, investigar y sancionar los actos de corrupción, para realizar la correcta aplicación de las políticas públicas, que le permitan garantizar una cultura de integridad, además de asegurar un comportamiento ético y responsable en el ejercicio de las funciones de las y los servidores públicos; así como establecer los mecanismos de capacitación y difusión que fortalezcan e incentiven una cultura de integridad en el servicio público con la finalidad de salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, como elementos distintivos de una gestión pública eficiente y eficaz en la prevención de faltas administrativas y hechos de corrupción.



PAT 2024

4. Atención de Denuncias y Quejas

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024:

Objetivo 1 de Desempeño	Dar a conocer los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.	
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.	
Actividades específicas:	Mediante circular y/o trípticos y carteles, difundir a las personas servidoras públicas que integran la SOP, los tipos y modalidades de violencias contra las Mujeres como son:	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Violencia psicológica; 2. Violencia física; 3. Violencia patrimonial; 4. Violencia económica; 5. Violencia sexual; 6. Violencia moral; 7. Violencia Obstétrica; y 8. Violencia de los derechos reproductivos; 9. La violencia política contra las mujeres en razón de género. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Violencia en el ámbito familiar; 2. Violencia en el ámbito institucional; 3. Violencia en el ámbito laboral; 4. Violencia en el ámbito escolar; 5. Violencia en la comunidad; 6. Violencia en los medios de comunicación; 7. Violencia digital; y 8. Violencia mediática.
Objetivo 2 de Desempeño	Decálogo para el fomento de una Cultura de la Denuncia.	
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.	
Actividades específicas:	La Secretaría Técnica, presentará ante el pleno del CEPCI, la propuesta de Decálogo para el fomento de una Cultura de la Denuncia, para su aprobación y divulgación a los órganos administrativos de la SOP.	



PAT 2024

Objetivo 3 de Desempeño	Infografías, trípticos y circulares, alusivo a la Cultura de la Denuncia.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Solicitar mediante memorándum a la Unidad de Informática, el diseño y la creación de infografías, trípticos y circulares, alusivos para difundirlos al interior de la SOP, con la finalidad de que las personas servidoras públicas conozcan el paso a paso para realizar la denuncia.
Objetivo 4 de Desempeño	Procedimiento para presentar denuncias.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Mediante circular y/o trípticos y carteles, difundir el paso a paso para que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conozcan el proceso de cómo presentar una denuncia por presuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética, Código de Conducta de la SOP, por Hostigamiento y Acoso Sexual y por Discriminación.



PAT 2024

5.- Actividades de Gestión de los CEPCI y Colaboración con la DEPCyE. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2024:

Objetivo 1 de Desempeño	Celebración de sesiones ordinarias durante el año 2024
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	<p>El CEPCI acordó celebrar 6 sesiones ordinarias al año, en las fechas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primera sesión 22/03/2024. • Segunda sesión 24/05/2024. • Tercera sesión 12/08/2024. • Cuarta sesión 27/09/2024.
Objetivo 2 de Desempeño	Colaboración con la Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	El CEPCI atenderá las solicitudes de la DEPCyE y se apegará al calendario de capacitaciones que emita la Dirección en comento y dándose a conocer mediante circular a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP, para el debido cumplimiento.



PAT 2024

Tablero de Cumplimiento de las Actividades en las Fechas de Inicio y de Conclusión 2024:

1.a. Componente de Cumplimiento:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Informe Anual de Actividades	noviembre	noviembre
2	Directorio Actualizado de los Integrantes del CEPCI y de las personas consejeras y asesoras	marzo	marzo
3	Programa Anual de Trabajo	marzo	marzo
4	Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y de Conducta	marzo	marzo
5	Reporte Estadístico de Aplicación de los Mecanismos de Verificación	octubre	octubre
6	Indicadores de Evaluación de Cumplimiento	marzo	marzo
7	Mecanismos de Encuesta de Clima Organizacional	marzo	marzo

1.b. Componente de Desempeño Dividido en Cinco Ejes Temáticos.

1. Capacitación o Sensibilización:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad	febrero	febrero
2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo	febrero	febrero
3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Ética del Servidor Público.	marzo	marzo
4	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos	abril	abril
5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Igualdad e Inclusión de Género	abril	abril
6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Claves para el análisis de las violencias y discriminación con perspectiva de género.	abril	junio



PAT 2024

7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Fortalecimiento de capacidades para el análisis de las violencias y la discriminación.	abril	junio
8	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Introducción a la normatividad en derechos humanos y violencia de género.	abril	junio
9	Capacitación a las personas servidoras públicas, del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.	abril	junio
10	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Pautas de conducta y funciones de la Persona Consejera.	abril	abril
11	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Inducción a la Administración Pública.	mayo	mayo
12	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.	mayo	mayo
13	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Aproximación, a la actuación con perspectiva de género de los Comités de ética, el órgano interno de control y la autoridad sustanciadora.	mayo	mayo
14	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el Servicio Público.	junio	junio
15	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.	junio	junio
16	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.	junio	junio
17	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público	julio	julio
18	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional	julio	julio
19	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Atención al Ciudadano.	julio	julio
20	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Autoestima.	agosto	agosto
21	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Resiliencia Laboral.	agosto	agosto

[Handwritten signatures and marks]



PAT 2024

22	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Planeación Administrativa.	agosto	agosto
23	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo.	septiembre	septiembre
24	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.	septiembre	septiembre
25	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Mujer Incluyente en el Servicio Público.	octubre	octubre
26	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Alta Dirección.	octubre	octubre
27	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Forjando un Ambiente Laboral Incluyente.	noviembre	noviembre
28	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con el Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.	noviembre	noviembre

2. Difusión o Divulgación:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Difusión del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.	abril	abril
2	Difusión del Código de Conducta de la SOP.	abril	abril
3	Difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	abril	abril
4	Difusión del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.	abril	abril
5	Difusión del Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	abril	abril
6	Difusión de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.	abril	abril
7	Difusión del Decálogo Contra la Corrupción.	mayo	mayo

[Handwritten signatures and marks]



PAT 2024

8	Difusión para dar a conocer a los integrantes del CEPCI y a las personas asesoras y concejeras de la SOP.	marzo	marzo
9	Difusión de los Derechos y Obligaciones de las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública del Poder Ejecutivo.	junio	junio
10	Difusión de los instrumentos normativos que nos obliga atender la Política de Igualdad de Género.	julio	julio
11	Difusión de los días Internacionales y Mundiales de acuerdo con la ONU.	septiembre	septiembre

3. Mejora de Procesos:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Firma de Actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".	marzo	marzo
2	Carta Compromiso 2024, en materia de Ética e Integridad Pública.	abril	abril
3	Cada 9 de cada mes, por la Integridad, se dará a conocer, los Principios	abril	octubre
4	Carta Compromiso para atender lo establecido en el artículo 15, de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas	mayo	mayo
5	Actualización y difusión del Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción	mayo	mayo

4. Atención de Denuncias y Quejas:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Dar a conocer los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.	agosto	agosto
2	Decálogo para el fomento de una Cultura de la Denuncia	agosto	agosto
3	Infografías, trípticos y circulares, alusivo a la Cultura de la Denuncia	agosto	agosto
4	Difusión de los Procesos para Presentar Una Denuncia	septiembre	septiembre



PAT 2024

Tablero de Control de los Componentes de Cumplimiento y Desempeño 2024:

A continuación, se establecen los indicadores de desempeño, que son la expresión cuantitativa construida a partir de variables cuantitativas o cualitativas, que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros (cumplimiento de objetivos y metas establecidas), reflejar los cambios vinculados con las acciones del programa, monitorear y evaluar sus resultados.

1.a. Componente de Cumplimiento:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Elaboración del Informe Anual de Actividades	Número de Informe Anual aprobado por el CEPCI.	Informe Anual de Actividades aprobado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. IAA Link de la Página Oficial. Archivo subido en la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Que la SOP, cuente con el resultado de los componentes de desempeño y cumplimiento del CEPCI
2	Elaboración del Directorio de Integrantes del CEPCI y de las personas consejeras y asesoras.	Número de Directorio de Integrantes del CEPCI y de las personas consejeras y asesoras, publicado.	Directorio de Integrantes del CEPCI y de las personas consejeras y asesoras, publicado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Directorio del CEPCI y de las personas consejeras y asesoras. Link de la Página Oficial. Subido en la Plataforma del CEPCI y de las personas consejeras y asesoras. Circular. 	Que la SOP, pueda ubicar a los integrantes del CEPCI y a las personas consejeras y asesoras y sentirse en confianza



PAT 2024

3	Elaboración del Programa Anual de Trabajo 2024.	Número de Programa Anual de Trabajo 2024, aprobado por el CEPCI.	Programa Anual de Trabajo 2024, aprobado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. PAT 2024. Link de la Página Oficial. En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Las personas servidoras públicas de la SOP, conocen y aplican en ejercicio de sus funciones los derechos humanos, Valores y Reglas de integridad; no discriminación, prevención del hostigamiento y acoso sexual; riesgos éticos, entre otros
4	Elaboración de las mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y de Conducta	Número de Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y de Conducta.	Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y de Conducta, aprobado	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Link de la Página Oficial En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Las personas servidoras públicas de la SOP, conocen y aplican lo establecido en los Códigos de Ética y de Conducta
5	Elaboración del reporte Estadístico de Aplicación de los Mecanismos de Verificación	Número del Reporte Estadístico de Aplicación de los Mecanismos de Verificación	Reporte Estadístico de Aplicación de los Mecanismos de Verificación, aprobado	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Link de la Página Oficial. En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	La población total que integra la SOP, fue evaluada y el 100% de los trabajadores conocen los Códigos de Ética y de Conducta
6	Elaboración de los Indicadores de evaluación de cumplimiento	Número de Indicadores de evaluación de cumplimiento	Indicadores de evaluación de cumplimiento, aprobados	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Link de la Página Oficial. En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	El personal que integra la SOP, aprueban favorablemente todas y cada una de las actividades implementadas por el CEPCI



PAT 2024

7	Elaboración de los mecanismos de encuesta de clima organizacional	Número de mecanismos de encuesta de clima organizacional	Mecanismos de Encuesta de Clima Organizacional, aprobado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Encuesta de Clima Organizacional para el Ejercicio 2024. En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Las personas servidoras públicas que integra la SOP, trabaja en un ambiente libre de hostigamiento y acoso sexual
---	---	--	---	----------	-----------	---	---

1.b. Componente de Desempeño Dividido en Cinco Ejes Temáticos.

1. Capacitación o Sensibilización.

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Impartición de capacitación en materia cultura de calidad	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de cultura de calidad, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Lista de Asistencia. Invitaciones. Circular. Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Cultura de Calidad

[Handwritten signatures and marks]



PAT 2024

2	Impartición de capacitaciones en materia de Liderazgo	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de liderazgo, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia Liderazgo
3	Impartición de capacitaciones en materia de ética del servidor público	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de ética del servidor público, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Ética del Servidor Público
4	Impartición de capacitación en materia de negociación y solución de conflictos	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de negociación y solución de conflictos, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de negociación y solución de conflictos



PAT 2024

5	Impartición de capacitación en materia de igualdad e inclusión de género	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de igualdad e inclusión de género, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Igualdad e Inclusión de Género
6	Impartición de capacitación en materia de inducción a la administración pública	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de inducción a la administración pública, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Inducción a la Administración Pública



PAT 2024

7	Impartición de capacitación en materia de prevención de la corrupción	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de prevención de la corrupción, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Prevención de la Corrupción
8	Impartición de capacitación en materia de transparencia en el servicio público	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de transparencia en el servicio público, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Transparencia en el Servicio Público
9	Impartición de capacitación en materia comunicación efectiva	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia comunicación efectiva, respecto	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Comunicación Efectiva

[Handwritten signatures and marks]



PAT 2024

		al total de capacitaciones programadas					
10	Impartición de capacitación en materia de actuación responsable en el servicio público	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de actuación responsable en el servicio público, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Actuación Responsable en el Servicio Público
11	Impartición de capacitación en materia de bienestar emocional	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de bienestar emocional, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Bienestar Emocional



PAT 2024

12	Impartición de capacitación en materia de atención al ciudadano	de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de atención al ciudadano, respecto al total de capacitaciones programadas	de	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	de	Porcentaje	Documento	de	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Atención al Ciudadano
13	Impartición de capacitación en materia de autoestima	de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de autoestima, respecto al total de capacitaciones programadas	de	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	de	Porcentaje	Documento	de	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Autoestima
14	Impartición de capacitación en materia de resiliencia laboral	de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de resiliencia laboral, respecto al total de capacitaciones programadas	de	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	de	Porcentaje	Documento	de	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Resiliencia Laboral

[Handwritten signatures and marks]



PAT 2024

15	Impartición de capacitación en materia de planeación administrativa	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de planeación administrativa, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Planeación Administrativa
16	Impartición de capacitación en materia de trabajo en equipo	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de trabajo en equipo, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Trabajo en Equipo



PAT 2024

17	Impartición de capacitación en materia de relaciones humanas	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de relaciones humanas, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Relaciones Humanas
18	Impartición de Capacitación en materia de mujer incluyente en el servicio público	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de mujer incluyente en el servicio público, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Mujer Incluyente en el Servicio Público
19	Impartición de capacitación en materia de alta dirección	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de alta dirección, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Alta Dirección

[Handwritten signatures and marks]



PAT 2024

20	Impartición de capacitación en materia de ambiente laboral incluyente	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de ambiente laboral incluyente, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Ambiente Laboral Incluyente
21	Impartición de capacitación en materia de armonización con lenguaje incluyente en el servicio público	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de armonización con lenguaje incluyente en el servicio público, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	de Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Armonización con Lenguaje Incluyente en el Servicio Público



PAT 2024

22	Impartición de capacitación en materia de claves para el análisis de las violencias y discriminación con perspectiva de género	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de claves para el análisis de las violencias y discriminación con perspectiva de género, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Claves para el Análisis de las Violencias y Discriminación con Perspectiva de Género
23	Impartición de capacitación en materia de fortalecimiento de capacidades para el análisis de las violencias y la discriminación	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de fortalecimiento de capacidades para el análisis de las violencias y la discriminación, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Fortalecimiento de Capacidades para el Análisis de las Violencias y la Discriminación



PAT 2024

24	Impartición de capacitación en materia de introducción a la normativa en derechos humanos y violencia de género	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de introducción a la normativa en derechos humanos y violencia de género, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la en materia de Introducción a la Normativa en Derechos Humanos y Violencia de Género
25	Impartición de capacitación del protocolo Contra el hostigamiento sexual y el acoso sexual	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia del protocolo Contra el hostigamiento sexual y acoso sexual, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual



PAT 2024

26	Impartición de capacitación en materia de pautas de conducta y funciones de la persona consejera	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de pautas de conducta y funciones de la persona consejera, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Pautas de Conducta y Funciones de la Persona Consejera
27	Impartición de aproximación, a la actuación con perspectiva de género de los comités de ética, el órgano interno de control y la autoridad sustanciadora	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de aproximación, a la actuación con perspectiva de género de los comités de ética, el órgano interno de control y la autoridad sustanciadora, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan del tema de la Aproximación, a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética, el Órgano Interno de Control y la Autoridad Sustanciadora

(2)

[Handwritten signatures and marks]



PAT 2024

28	Impartición de capacitación en materia de primeros auxilios psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de primeros auxilios psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Circular. • Fotografías. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Primeros Auxilios Psicológicos y Formato de Primer Contacto de Atención a Víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
----	---	--	---	------------	-----------	--	--

[Handwritten signatures and marks]



PAT 2024

2. Difusión o Divulgación:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Realización de acciones para la difusión del Código de Ética al interior de la SOP	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen el Código, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, aplican el Código de Ética
2	Realización de acciones para la difusión del Código de Conducta al interior de la SOP	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen el Código de Conducta, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, aplican el Código de Conducta



PAT 2024

3	Realización de acciones para la difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, al interior de la SOP	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, difundidos, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, aplican el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
4	Realización de acciones para la difusión del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, al interior de la SOP	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, aplican el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación



PAT 2024

5	Realización de acciones para la difusión del Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen el Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, aplican el Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
6	Realización de acciones para la difusión las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, aplican las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés



PAT 2024

7	Realización de acciones para difusión del Decálogo Contra la Corrupción	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen el Decálogo Contra la Corrupción, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, aplican el Decálogo Contra la Corrupción.
8	Realización de acciones para la difusión de los integrantes del CEPCI, personas asesoras y concejeras de la SOP	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen a los integrantes del CEPCI, personas asesoras y concejeras de la SOP, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conocen a los integrantes del CEPCI, personas asesoras y concejeras
9	Realización de acciones de difusión de los Derechos y Obligaciones de las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública del Poder Ejecutivo	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen los Derechos y Obligaciones de las personas servidoras públicas que integran la Administración	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conocen sus Derechos y Obligaciones de las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública del Poder Ejecutivo



PAT 2024

		Pública del Poder Ejecutivo, respecto al total de acciones programadas					
10	Realización de acciones de difusión de los instrumentos normativos que obliga atender la Política de Igualdad de Género	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen los instrumentos normativos de la Política de Igualdad de Género, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, aplican los instrumentos normativos que obliga atender la Política de Igualdad de Género.
11	Realización de acciones para la difusión de los días internacionales y Mundiales de acuerdo con la ONU	Porcentaje de personas servidoras públicas de la SOP, que conocen los días Internacionales y Mundiales de acuerdo con la ONU, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conmemoran los días Internacionales y Mundiales de acuerdo con la ONU

[Handwritten signatures and scribbles]



PAT 2024

3. Mejora de Procesos:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Protocolización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral"	Número de Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral" firmado por los Titulares de la SOP, CEPCI y UEIG.	Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral" protocolizado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral". Link en la Página Oficial. Archivo subido en la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Que las personas servidoras públicas de la SOP, ratifican el compromiso a la protección de las mujeres mediante la aplicación del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral"
2	Firma de la Carta compromiso 2024, por las personas servidoras públicas de la SOP	Porcentaje de las personas servidoras públicas que han suscrito el compromiso de respetar y cumplir la normatividad en materia de Ética, Hostigamiento y Acoso Sexual, No Discriminación, etc.	Número de servidores públicos que han suscrito el compromiso de conocer y cumplir la normatividad materia de Ética, Hostigamiento y Acoso Sexual, No Discriminación, etc./ Total de personas servidoras públicas de la SOP	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Carta compromiso 2024. En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, están comprometidas en actuar bajo las directrices del Marco Normativo en materia de derechos humanos, Valores y Reglas de integridad en el ejercicio de la función pública; conflicto de interés; no discriminación, prevención del hostigamiento y acoso sexual; riesgos éticos, entre otros



PAT 2024

3	Realización de acciones para la difusión de los Principios y Valores en los días 9 de cada mes, día por la Integridad	Porcentaje de acciones de difusión de los Principios y Valores, respecto al total de acciones programadas los días 9, de cada mes, día por la Integridad	Número de acciones de difusión de los Principios y Valores que se encuentran en el Código de Ética efectuadas/ Total de Órganos Administrativos programados	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Circulares. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conocen los Valores y Principios, que rigen el servicio público
4	Firma de la Carta Compromiso para atender lo establecido en el artículo 15, de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas	Porcentaje de las personas servidoras públicas que han suscrito el compromiso de respetar y cumplir el Marco Normativo y Jurídico	Número de servidores públicos que han suscrito el compromiso de conocer y cumplir la el Marco Normativo y Jurídico/Total de personas servidoras públicas de la SOP	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Carta compromiso 2024. En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, están comprometidas en actuar bajo las directrices del Marco Normativo y Jurídico
5	Realización de acciones para difundir el Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción	Porcentaje de acciones de difusión del Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción, respecto al total de acciones programadas en el mes correspondiente	Número de acciones de difusión del Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción efectuadas/ Total de Órganos Administrativos programados	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Circular. Carteles. Infografías. Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, apliquen en su actuar lo establecido en el Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción



PAT 2024

4. Atención de Denuncias y Quejas:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Realización de acciones para difundir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres	Porcentaje de acciones de difusión de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, respecto al total de acciones programadas en el mes correspondiente	Número de acciones de difusión de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres efectuadas/ Total de Órganos Administrativos programados	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conozcan los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y poder prevenir a tiempo la comisión de algún tipo de violencia
2	Realización de acciones para difundir el Decálogo para el fomento de una cultura de la denuncia	Porcentaje de acciones de difusión del Decálogo para el fomento de una cultura de la denuncia, respecto al total de acciones programadas en el mes correspondiente	Número de acciones de difusión del Decálogo para el fomento de una cultura de la denuncia efectuadas/ Total de Órganos Administrativos programados	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de Sesión del CEPCI. • Link de la Página Oficial. • Circular. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, tengan reglas específicas para conocer lo que es una denuncia y se haga una cultura



PAT 2024

3	Realización de acciones para difundir la cultura de la denuncia	Porcentaje de acciones de difusión de la cultura de la denuncia, respecto al total de acciones programadas en el mes correspondiente	Número de acciones de difusión de la cultura de la denuncia efectuadas/ Total de Órganos Administrativos programados	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conozcan el proceso, sanciones, autoridades y perder el miedo a denunciar cualquier tipo de violencia.
4	Realización de acciones para difundir del proceso de cómo presentar una denuncia	Porcentaje de acciones de difusión del proceso de presentar una denuncia, respecto al total de acciones programadas en el mes correspondiente	Número de acciones de difusión del proceso de presentar una denuncia efectuadas/ Total de Órganos Administrativos programados	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conozcan el proceso, sanciones, autoridades y perder el miedo a denunciar cualquier tipo de violencia.

5.- Actividades de Gestión de los CEPCI:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Realización de sesiones del CEPCI.	Porcentaje de acciones atendidas en las sesiones del CEPCI.	Número de actas realizadas/total de actas programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de Sesión. • Lista de Asistencia. • Fotografías. 	Que el CEPCI, tenga documentado mediante acta de sesión las acciones realizadas durante el ejercicio fiscal 2024.



PAT 2024

Factores de Riesgo para la Ejecución del PAT:

No.	Riesgo	Factor de Riesgo	Acciones de Control
1	Las Sesiones Ordinarias del CEPCI no se llevan a cabo por falta de quórum	Agendas saturadas de los miembros del CEPCI	Convocar a Sesiones Extraordinarias conforme a lo establecido en 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
2	Sustituciones frecuentes de los miembros del CEPCI	Alta rotación del personal de la Secretaría	<ul style="list-style-type: none"> Implementar mecanismos de sustitución considerando 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. Proporcionar inducción a los miembros que se incorporen al CEPCI como sustitutos.
3	Implementación parcial o nula de actividades de difusión	Restricciones presupuestarias	Aprovechar los recursos internos de difusión

(Handwritten signatures and initials)