



Índice

Contenido.	Pág.	1
Introducción.	Pág.	3
Glosario.	Pág.	4
1.Actuación del CEPCI 2023. Componente de Cumplimiento y Desempeño.	Pág.	5-17
1.a.Componente de Cumplimiento. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023.		
1.b. Componente de Desempeño Dividido en Cinco Ejes Temáticos.		
1. Capacitación o Sensibilización. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023.		
2. Difusión o Divulgación. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023.		
3. Mejora de Procesos. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023.		
4. Atención de Denuncias y Quejas. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023.		
5.- Actividades de Gestión de los CEPCI y Colaboración con la DEPCyE. Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023.		
Tablero de Cumplimiento de las Actividades en la Fechas de Inicio y de Conclusión 2023.	Pág.	18-21
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.		

Handwritten signature



PAT 2023



Tablero de Control de los Componentes de Cumplimiento y Desempeño
2023.

Pág.

21-36

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.

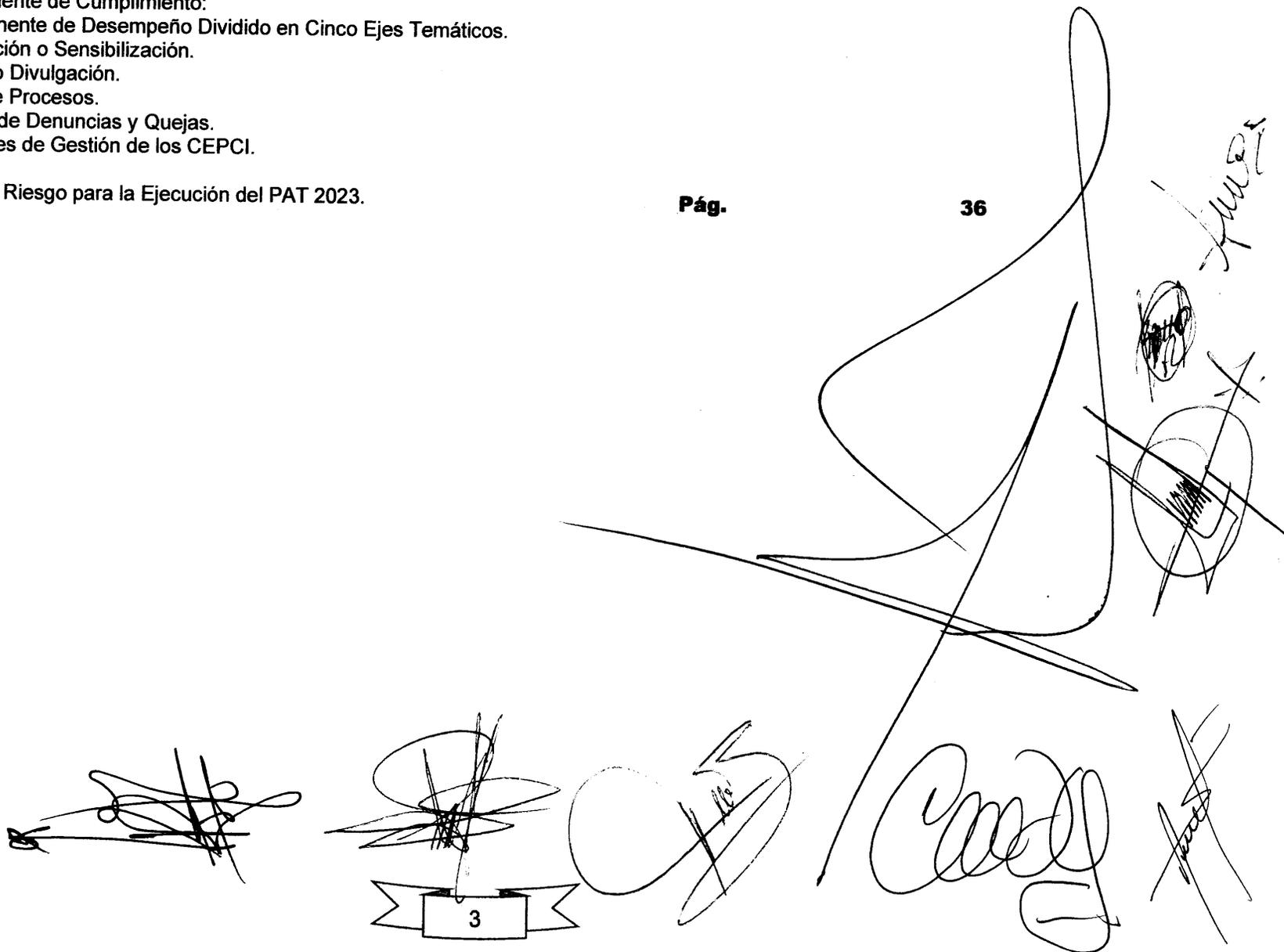
4. Atención de Denuncias y Quejas.

5. Actividades de Gestión de los CEPCI.

Factores de Riesgo para la Ejecución del PAT 2023.

Pág.

36





Introducción: “Una persona puede causar daño a otros no solo por sus acciones sino también por su inacción, y en cualquier caso es justamente responsable ante ellos por el daño.”

- John Stuart Mill.

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 2023.

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.

4

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:

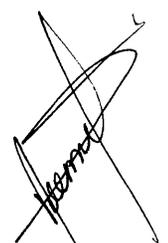
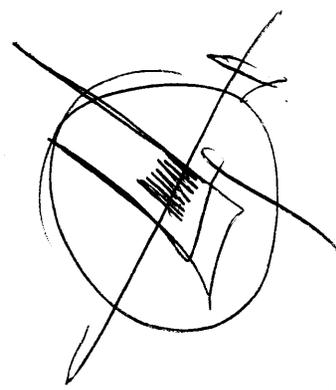
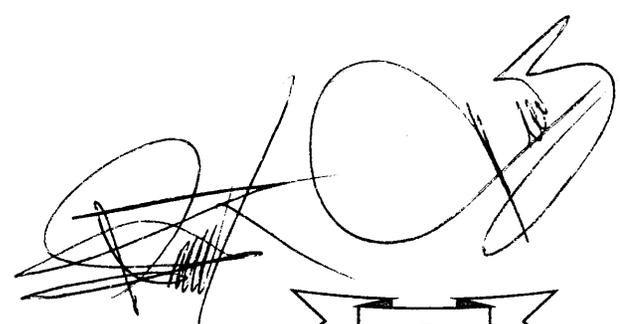
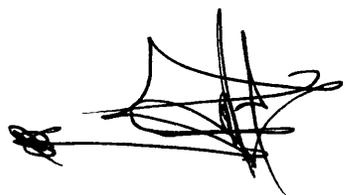
Al instrumento emitido a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

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

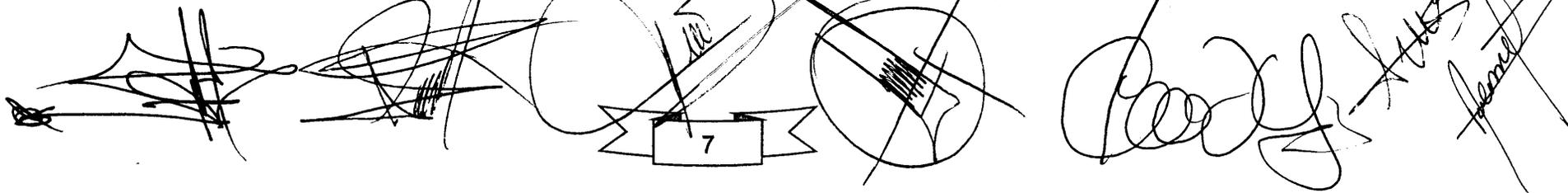


**1. Actuación del CEPCI 2023:
Componente de Cumplimiento y Desempeño.**

**1.a. Componente de Cumplimiento
Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023:**

Objetivo 1 de Cumplimiento	Acta de Aprobación del Informe Anual 2022
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, el CEPCI, presento y aprobo en el mes de enero del 2023, su Informe Anual de Actividades.
Objetivo 2 de Cumplimiento	Presentación y aprobación del Plan de Trabajo 2023 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
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 Durante la Segunda Sesión Ordinaria del CEPCI, en el mes de marzo del 2023, se llevará a cabo la Presentación y Aprobación del Plan de Trabajo 2023.
Objetivo 3 de Cumplimiento	Directorio de Integrantes del CEPCI
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Con fundamento en 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, reportar y mantener oportunamente actualizado el Directorio de Integrantes y dándose a conocer a las personas servidoras públicas mediante circular una vez al año.

Objetivo 4 de Cumplimiento	Código de Conducta de la SOP
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Con fundamento en el artículo 4, fracción IV, 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 presentará ante el pleno del CEPCI, proyecto de actualización de nuestro instrumento deontológico denominado del Código de Conducta, a petición de algún integrante que quisiese aportar elementos para su integración, por lo que, se realizará la validación mediante sesión del CEPCI, para la actualización del mismo.
Objetivo 5 de Cumplimiento	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:	La Secretaría Técnica del CEPCI, presentará ante el pleno, proyecto de actualización de Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, con el objetivo de dar certeza a las personas implicadas en las denuncias, asimismo de conocer el trámite, la ruta y los términos que deben observar, en la recepción, atención y seguimiento a las denuncias presentadas, a petición de algún integrante que quisiese aportar elementos para su actualización, por lo que, se realizará la validación mediante sesión del CEPCI, para la actualización y dar a conocer a las personas servidoras públicas de la SOP, mediante circular y actualización en la página oficial en el apartado de integridad pública.
Objetivo 6 de Cumplimiento	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, 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 como el CEPCI y los principios, valores y reglas de integridad que establece el Código de Ética y Código de Conducta de la SOP, con las preguntas sabrá el CEPCI, la percepción de las personas servidoras públicas de la Institución, lo siguiente:</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 Comité de Ética; y c) El grado de satisfacción en el proceso de atención y/o el tiempo que tomó el comité determinar y concluir la denuncia, dirigido a personas que presentaron una denuncia y/o queja ante el propio Comité de Ética.</p>



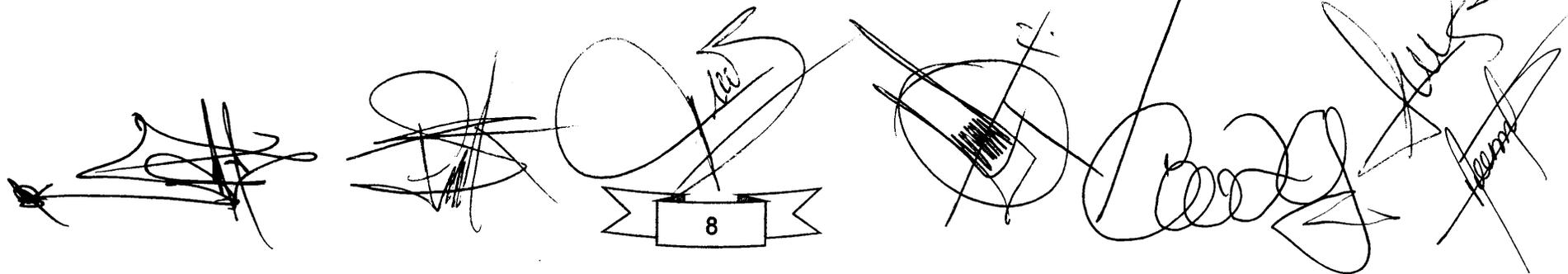
7

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

1. Capacitación o Sensibilización.

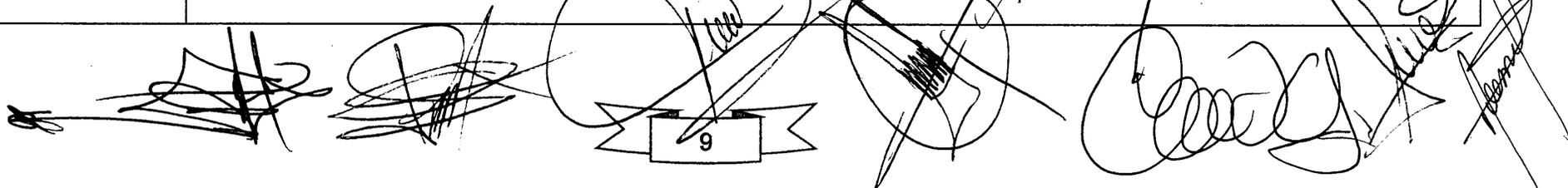
Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023:

Objetivo 1 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Ética del Servidor Público.
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 evitar que se conduzca de manera indebida, que sus acciones estén basadas en valores que consoliden al servidor público como una persona honesta a la que se le pueda depositar la confianza plena en el desempeño de sus funciones dentro del ámbito laboral.
Objetivo 2 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:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, con el objetivo de conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.
Objetivo 3 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:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, para promover valores rectores, velar por los intereses de la administración pública y del servicio público, fomentando la cultura de la transparencia, orientados a satisfacer el bienestar general y público durante el desempeño de la función en cada una de sus tareas, para el correcto ejercicio de los recursos públicos del Estado, así como los valores éticos, estableciendo políticas, estrategias y medidas de control.



8

Objetivo 4 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Desigualdad hacia las Mujeres.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, tengan presente que la justicia de género no es únicamente garantizar derechos fundamentales, También se trata de garantizar medios clave para lograr sociedades más justas y, así, erradicar la pobreza, hacer oír su voz y liderar, ya que por el simple hecho de ser mujeres sufrimos desigualdad y discriminación, situaciones de violencia, abusos y un trato desigual tanto en su hogar, como en su entorno de trabajo
Objetivo 5 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Conociendo la Administración Pública Estatal.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, para fomentar conocimiento en el servicio en la Administración Pública Estatal, con el objetivo de conocer las áreas del sector público del Estado, la prestación de los servicios públicos, la ejecución de las obras públicas y la realización de otras actividades socioeconómicas de interés público, tratando de lograr los fines del Estado.
Objetivo 6 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	El objetivo de esta capacitación, es que las personas servidoras públicas obtengan los elementos necesarios y las habilidades para ser un buen líder a través de procesos de comunicación claros y precisos, la comunicación efectiva desempeña un papel esencial en el éxito tanto laboral como personal. Las personas que saben cómo comunicarse de manera eficaz impulsan su productividad y mejoran sus relaciones personales en todos los aspectos de su vida, ya que fomentan la confianza de los demás y ayudan a prevenir o solucionar problemas.
Objetivo 7 de desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Discriminación hacia las Mujeres.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, analicen la situación que atravesamos en una sociedad donde existe desigualdad de condición entre los sexos, es una de las causas básicas de la pobreza, ya que en sus diferentes formas impide el acceso a las mujeres a la educación, la formación, a desarrollarse profesionalmente y a tomar decisiones que contribuyan al desarrollo de una sociedad, donde subsisten estereotipos machistas.





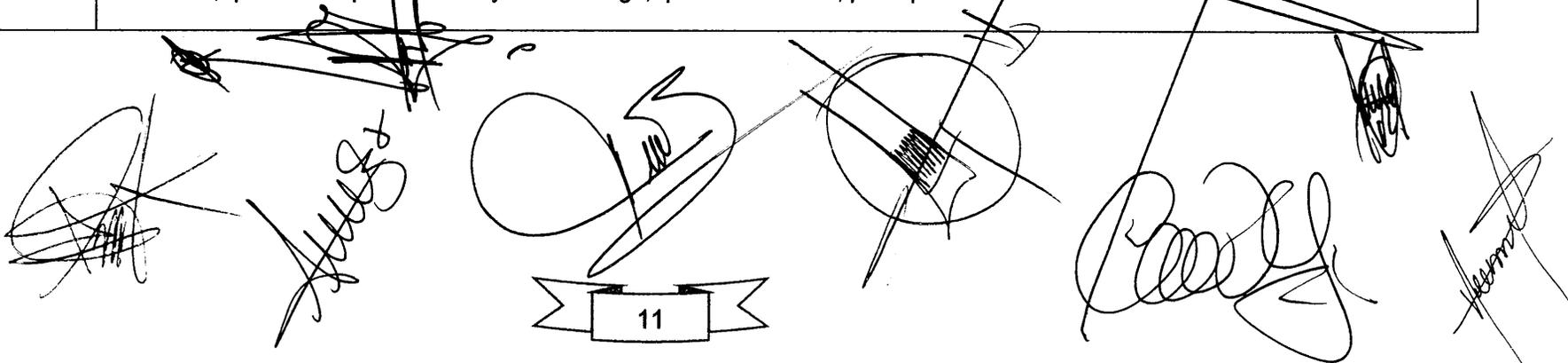
PAT 2023



Objetivo 8 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 9 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 conozcan la integridad, como un producto de la correcta dirección, el establecimiento adecuado del control interno y de las buenas prácticas de los servidores públicos, así como una precondición indispensable para el desempeño eficaz y continuo del sector público, reconociendo las razones y consecuencias de perpetuar una cultura de la corrupción.
Objetivo 10 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Violencia hacia las Mujeres.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, identifiquen todo acto de violencia de género que resulte, o pueda 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.
Objetivo 11 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, con el fin de adoptar una cultura de servicio y contribuir a mejorar la gestión, basándose en la estandarización y mejora continua de la calidad en el servicio de atención al ciudadano que garanticen un adecuado y oportuno servicio, que satisfaga sus necesidades y expectativas.

10

Objetivo 12 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 13 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de mecanismos comunes denegación de derechos.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, identifiquen que la paridad de género avasalla e impacta en todos los aspectos de la vida social, jurídica y política, generando procesos de exclusión social y negando derechos.
Objetivo 14 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, identifiquen las causas de los conflictos en el entorno laboral, analizar los criterios éticos creando soluciones favorables para el manejo de conflictos, aplicando ejercicios prácticos y dinámicos que estén motivados para actuar en conciencia y de este modo desarrollar un ambiente de trabajo óptimo para alcanzar los objetivos de la Dependencia.
Objetivo 15 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de formas y esquemas para transformar la realidad.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, identifiquen las cualidades para transformar la realidad es tener una visión, que sean capaces de ver y creer en algo, que será realidad, pero que aún no existe.



Handwritten signatures and scribbles are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.



PAT 2023



Objetivo 16 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, para fomentar la cultura, que lleva consigo el conjunto de comportamientos individuales, valores, hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, permiten colaborar con su organización para afrontar los retos que se le presenten, en el cumplimiento de la misión y visión de la Secretaría.
Objetivo 17 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.
Objetivo 18 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 19 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.

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.



PAT 2023



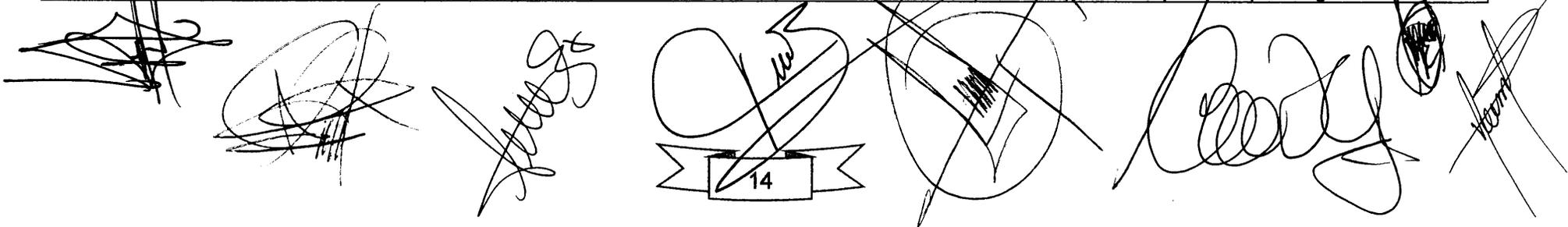
Objetivo 20 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de atención al ciudadano.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, para que la atención al ciudadano sea 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 21 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.
Objetivo 22 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.

Handwritten signatures and scribbles are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several scribbles on the left and center.

2. Difusión o Divulgación

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023:

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.



14

3. Mejora de Procesos

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023:

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 2023
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circulares, carteles, videos y página oficial de la SOP, la carta compromiso 2023, con el objetivo que las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, lean, 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	Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circulares, carteles, videos 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..

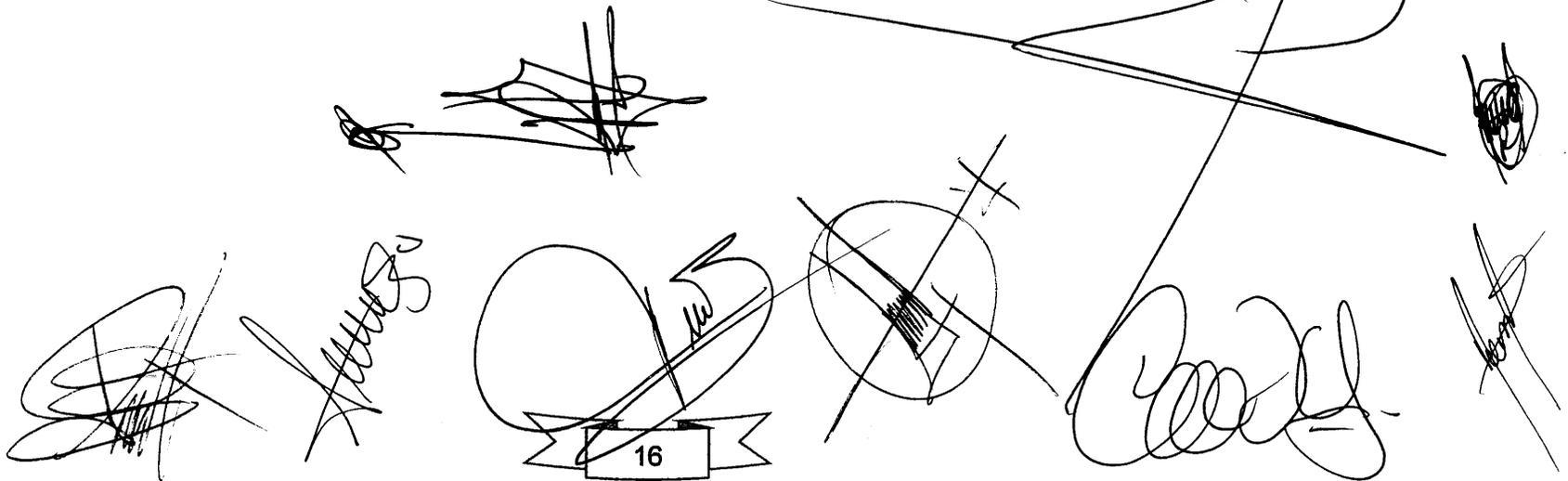


15

4. Atención de Denuncias y Quejas

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023:

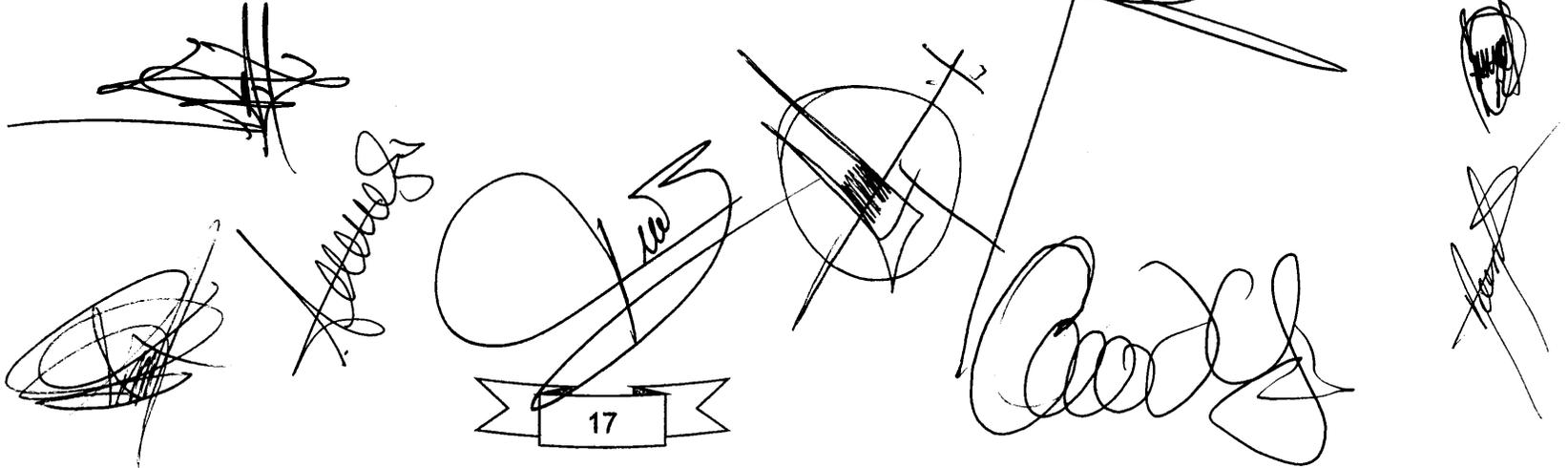
Objetivo 1 de Desempeño	Decálogo para el fomento de una Cultura de la Denuncia.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	La Secretaria Técnica, presentará ante el pleno del CEPCI, la propuesta de Decálogo para el fomento de una Cultura de la Denuncia, para su aprobación y divulgación a los órganos administrativos de la SOP.
Objetivo 2 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.



16

**5.- Actividades de Gestión de los CEPCI y Colaboración con la DEPCyE.
Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2023:**

Objetivo 1 de Desempeño	Celebración de sesiones ordinarias durante el año 2023
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 17/01/2023. • Segunda sesión 24/03/2023. • Tercera sesión 23/05//2023. • Cuarta sesión 25/07/2023. • Quinta sesión 22/09/2023. • Sexta sesión 24/11/2023
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.



17



Tablero de Cumplimiento de las Actividades en las Fechas de Inicio y de Conclusión 2023:

1.a. Componente de Cumplimiento:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Acta de Aprobación del Informe Anual 2022	enero	enero
2	Presentación y aprobación del Plan de Trabajo 2023 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	marzo	marzo
3	Directorio de Integrantes del CEPCI	febrero	junio
4	Código de Conducta de la SOP	Julio	julio
5	Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Julio	julio
6	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 2023.	Noviembre	Noviembre

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 Ética del Servidor Público.	febrero	febrero
2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público	marzo	marzo
3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el Servicio Público.	marzo	marzo
4	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Desigualdad hacia las Mujeres.	abril	abril
5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Conociendo la Administración Pública Estatal.	abril	abril

Handwritten signatures and scribbles are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several scribbles on the left.



PAT 2023



6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.	mayo	mayo
7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Discriminación hacia las Mujeres.	mayo	Mayo
8	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo.	mayo	mayo
9	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.	junio	Junio
10	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Violencia hacia las Mujeres	junio	junio
11	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Atención al Ciudadano.	junio	junio
12	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.	Julio	julio
13	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Mecanismos Comunes Denegación de Derechos.	Julio	julio
14	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos	agosto	agosto
15	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Formas y Esquemas para Transformar la Realidad.	septiembre	septiembre
16	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad.	septiembre	septiembre
17	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional	octubre	octubre
18	Capacitación a las personas servidoras públicas, del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.	octubre	octubre
19	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Autoestima	octubre	octubre
20	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Atención al Ciudadano.	noviembre	noviembre
21	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Planeación Administrativa	noviembre	noviembre
22	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Resiliencia laboral.	diciembre	diciembre

19



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.	marzo	marzo
2	Difusión del Código de Conducta de la SOP.	marzo	marzo
3	Difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	marzo	marzo
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.	marzo	marzo

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 2023	Julio	julio
3	Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción	marzo	marzo

4. Atención de Denuncias y Quejas:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Decálogo para el fomento de una Cultura de la Denuncia	agosto	agosto
2	Infografías, trípticos y circulares, alusivo a la Cultura de la Denuncia	agosto	agosto

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a central stamp with the number 20.

Tablero de Control de los Componentes de Cumplimiento y Desempeño 2023:

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	Publicación del Informe Anual 2022.	Número del Informe Anual 2022, aprobado por el CEPCI.	Informe Anual 2022, aprobado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Informe Anual 2022. Archivo subido en el Rubro de Integridad 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 Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.



PAT 2023



2	Publicación del Programa Anual de Trabajo 2023.	Número del Programa Anual de Trabajo 2023, aprobado por el CEPCI.	Programa Anual de Trabajo 2023, aprobado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. PAT 2023. En el Rubro de Integridad de la Página Oficial. En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Que el CEPCI, cuente con el Programa Anual de Trabajo 2023, para programar y planear acciones que beneficien a las personas servidoras públicas que integran la SOP, 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)
3	Publicación del Directorio de Integrantes del CEPCI.	Número del Directorio de Integrantes del CEPCI, publicado.	Directorio de Integrantes del CEPCI, publicado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Directorio del CEPCI. En el Rubro de Integridad de la Página Oficial. En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan a los integrantes del CEPCI.
4	Publicación de la Actualización del Código de Conducta de la SOP.	Número de la Actualización del Código de Conducta de la SOP, aprobado por el CEPCI.	Actualización del Código de Conducta de la SOP, aprobado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Código de Conducta de la SOP Vigente. 	El CEPCI, derivado a reformas y/o mandato de la Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética, de la Subsecretaría Jurídica y de Prevención de la Secretaría de la Honestidad y Función



PAT 2023



						<ul style="list-style-type: none"> En el Rubro de Integridad de la Página Oficial. En la Plataforma del CEPCI. 	Pública, actualizará el Código de Conducta de la SOP.
5	Publicación de la Actualización del Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Número de Actualización del Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, aprobado por el CEPCI.	Actualización del Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, aprobado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Circular. Acta de Sesión del CEPCI. Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, Vigente. En el Rubro de Integridad de la Página Oficial En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	El CEPCI, derivado a reformas y/o mandato de la Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética, de la Subsecretaría Jurídica y de Prevención de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, actualizará el Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
6	Presentación de la Encuesta del Clima Organizacional para el Ejercicio 2023.	Número de Encuesta del Clima Organizacional para el Ejercicio 2023, aprobado por el CEPCI.	Encuesta del Clima Organizacional para el Ejercicio 2023, aprobado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Encuesta del Clima Organizacional 	El CEPCI, aplicará 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

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a stamp with the number 23.

						para el Ejercicio 2023. <ul style="list-style-type: none"> En la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Conflictos de Interés, así como el CEPCI y los principios, valores y reglas de integridad que establece el Código de Ética y Código de Conducta de la SOP
--	--	--	--	--	--	---	---

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 Capacitaciones en materia de Ética del Servidor Público.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de Ética del Servidor Público.	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 y sean capacitadas y sensibilizadas en materia de Ética del Servidor Público.
2	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	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 y sean capacitadas y sensibilizadas en materia de actuación responsable en el servicio público.

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a small box with the number 24.



PAT 2023



		el Servicio Público.					
3	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.	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 y sean capacitadas y sensibilizadas en materia de transparencia en el servicio público.
4	Impartición de Capacitación en materia de desigualdad hacia las mujeres.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de desigualdad hacia las mujeres.	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 y sean capacitadas y sensibilizadas en materia de desigualdades hacia las mujeres.
5	Impartición de Capacitación en materia de conociendo la administración pública estatal.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de conociendo la administración pública estatal.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de conociendo la administración pública estatal.
6	Impartición de Capacitación en materia	Porcentaje de personas servidoras públicas que	Número de capacitaciones realizadas/total de	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia. • Invitaciones. 	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a stamp with the number 25.



PAT 2023



	comunicación efectiva.	concluyeron las capacitaciones en materia comunicación efectiva.	capacitaciones programadas			<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Fotografías. 	sensibilizados en materia de comunicación efectiva.
7	Impartición de Capacitación en materia de discriminación hacia las mujeres.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de discriminación hacia las mujeres.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de discriminación hacia las mujeres.
8	Impartición de Capacitación en materia de trabajo en equipo.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de trabajo en equipo.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de trabajo en equipo.
9	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.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de prevención de la corrupción.



PAT 2023



10	Impartición de Capacitación en materia de violencia hacia las mujeres.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de violencia hacia las mujeres.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de violencia hacia las mujeres.
11	Impartición de Capacitación en materia de atención al ciudadano.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de atención al ciudadano.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de atención al ciudadano.
12	Impartición de Capacitación en materia de relaciones humanas.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de relaciones humanas.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de relaciones humanas.

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the right and a small box with the number 27 in the center.



PAT 2023



13	Impartición de Capacitación en materia de mecanismos comunes de denegación de derechos.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de mecanismos comunes de denegación de derechos.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de mecanismos comunes de denegación de derechos.
14	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.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de negociación y solución de conflictos.
15	Impartición de Capacitación en materia de formas y esquemas para transformar la realidad.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de formas y esquemas para transformar la realidad.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de formas y esquemas para transformar la realidad.

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the right and several scribbles on the left.



PAT 2023



16	Impartición de Capacitación en materia de cultura de calidad.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de cultura de calidad.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de cultura de calidad.
17	Impartición de Capacitación en materia de bienestar emocional.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de bienestar emocional.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de bienestar emocional.
18	Impartición de Capacitación del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	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 y sean capacitados y sensibilizados del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.



19	Impartición de Capacitación en materia de autoestima.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de autoestima.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de autoestima.
20	Impartición de Capacitación en materia de atención al ciudadano.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de atención al ciudadano.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de atención al ciudadano.
21	Impartición de Capacitación en materia de planeación administrativa.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de planeación administrativa.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de planeación administrativa.

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.



22	Impartición de Capacitación en materia de resiliencia laboral.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de resiliencia laboral.	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 y sean capacitados y sensibilizados en materia de resiliencia laboral.
----	--	--	---	------------	-----------	--	--

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 de Ética.	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, saben y conocen que existe un Código de Ética.

[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom of the page]



PAT 2023



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.	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, saben y conocen que existe un Código de Conducta.
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.	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, saben y conocen que existe un 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,	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	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, saben y conocen que existe un 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.	Presuntos Actos de Discriminación.					
------------------------	------------------------------------	--	--	--	--	--

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	Publicación del Pronunciamiento o "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".	Número de del Pronunciamiento o "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".	Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral", firmado	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral". Archivo subido en el Rubro de Integridad de la Página Oficial. Archivo subido en la Plataforma del CEPCI. Circular. 	Que la SOP, cuente con el Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral", documento que ratifica el compromiso de los titulares de cada órgano administrativo que integra la SOP, a la protección de las mujeres.

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.



PAT 2023

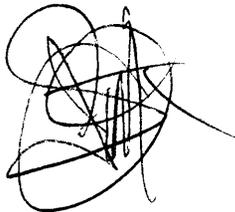
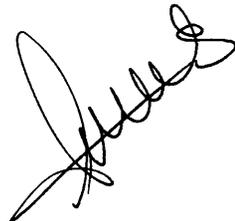
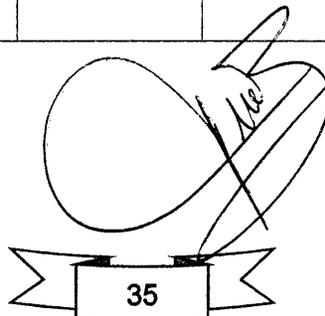
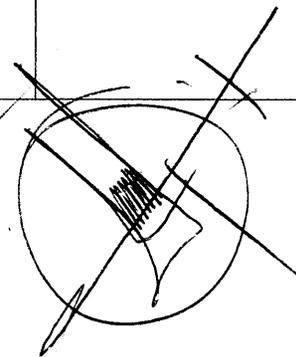
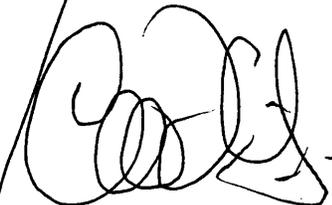


2	Entrega de carta compromiso 2023, a las personas públicas que integran la SOP.	Porcentaje de carta compromiso aplicadas oportunamente.	Número de carta compromiso aplicadas/total de cartas compromiso programadas	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de Sesión del CEPCI. • Protocolo de Recepción y Atención a Denuncias Presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, Vigente. • En el Rubro de Integridad de la Página Oficial. • En la Plataforma del CEPCI. • Circular. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, se comprometan a conocer y leer el 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.
3	Realización de acciones para difundir el Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción.	Porcentaje de órganos administrativos atendidos para la campaña de conocimiento del Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción.	Número de documentos realizados/total de documentos programados	Porcentaje	Documento	<ul style="list-style-type: none"> • Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta. 	Que las personas servidoras públicas que integran la SOP, conozcan que existe un Plan de Trabajo en Materia de Anticorrupción.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp with the number 34.

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	Publicación del Decálogo para el fomento de una cultura de la denuncia.	Número de Decálogo para el fomento de una cultura de la denuncia, aprobado por el CEPCI.	Decálogo para el fomento de una cultura de la denuncia, aprobado.	Absoluto	Documento	<ul style="list-style-type: none"> Acta de Sesión del CEPCI. Informe Anual 2022. Archivo subido en el Rubro de Integridad de la Página Oficial. Archivo subido en la Plataforma del CEPCI. 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.
2	Realización de campaña de la cultura de la denuncia	Porcentaje de personas servidoras públicas atendidas en la campaña de la cultura de la denuncia.	Número de documentos realizados/total de documentos 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 2023.

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