



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

Francisco Escobedo

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Índice

Contenido

Introducción

Glosario

Objetivos, metas y actividades específicas

**Factores de Riesgo para la Ejecución del PAT
2022**

Tablero de Control de Cumplimiento 2022

**Tablero de Cumplimiento de las Actividades en
la Fechas de Inicio y de Conclusión 2022**

Fredy García

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and stamps]

Introducción: “Mantén positivos tus valores porque tus valores se convierten en tu destino”

- Mahatma Gandhi.

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.

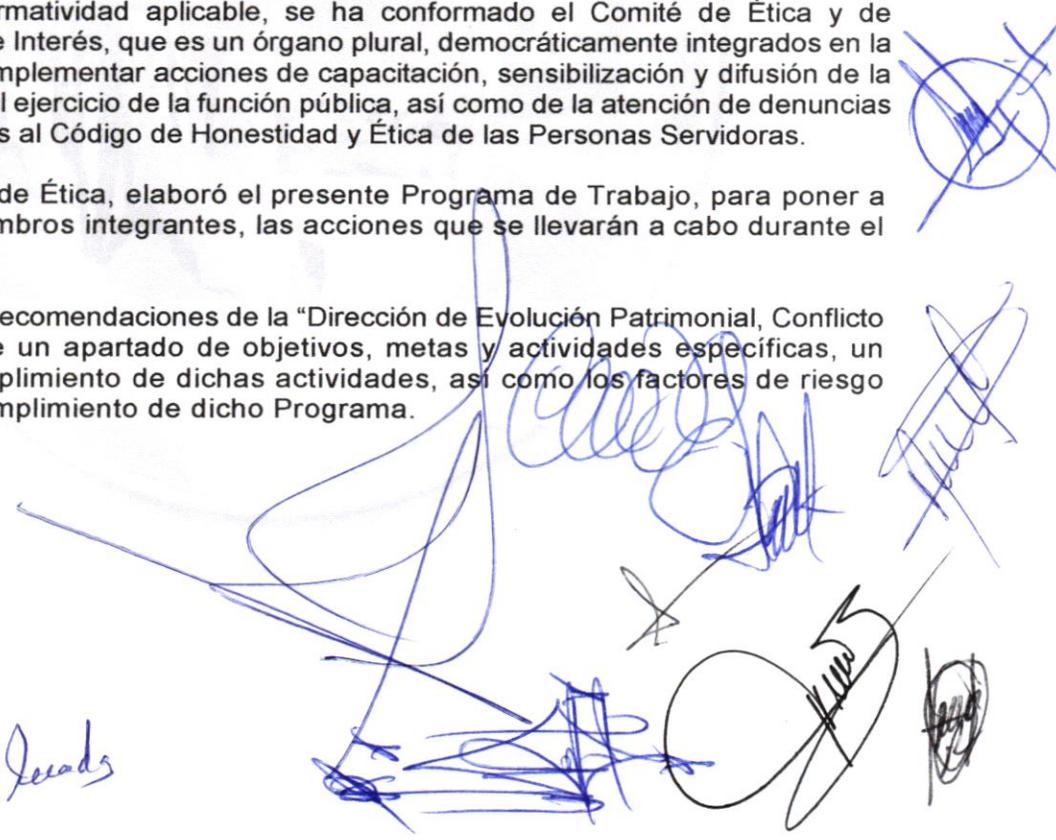
Para contribuir en la construcción de un clima de valores y conductas éticas en la Secretaría, y dar cumplimiento a la normatividad aplicable, se ha conformado el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, que es un órgano plural, democráticamente integrados en la Secretaría, encargado 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 2022.

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.



Francisco J. J. J.





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

Francisco Leandros



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



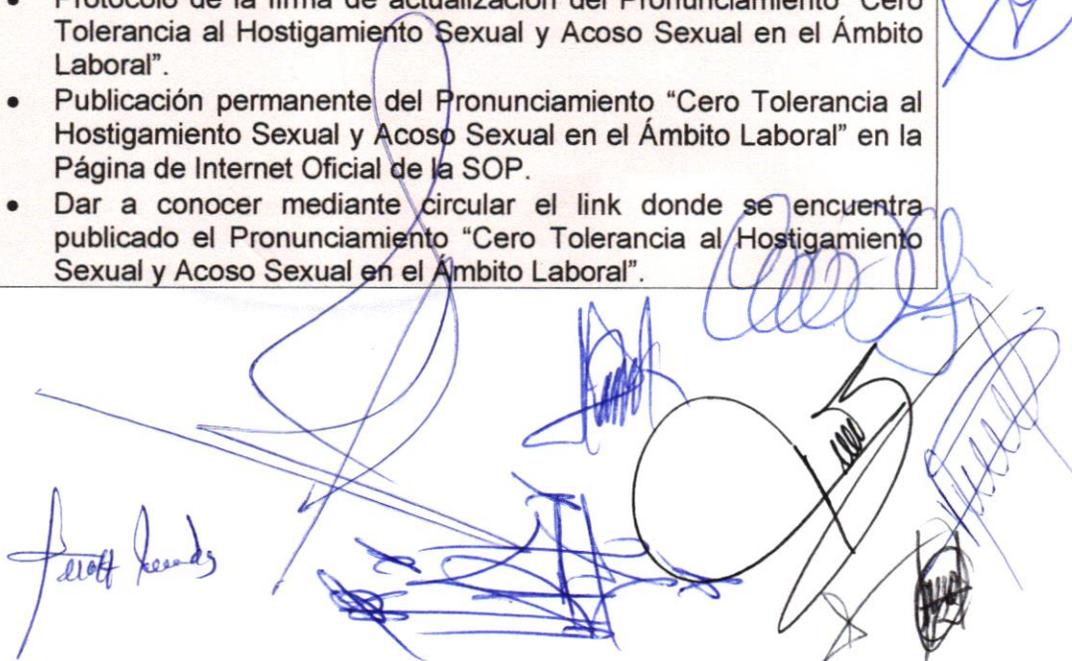
Objetivos, metas y actividades específicas del CEPCI 2022:

Objetivo 1	Acta de Integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Aprobación del Acta de Integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, derivado por la votación democrática entre las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría.

Objetivo 2	Elaboración o actualización de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Durante la Primera Sesión del CEPCI se llevará a cabo la Presentación y Aprobación de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Obras Públicas.

Objetivo 3	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, con el objetivo de orientar su comportamiento hacia actitud con principios, valores y reglas de integridad que orientan el desempeño de sus funciones.

Objetivo 4	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 5	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, en el que desarrollen las actividades de la Administración Pública y del servicio público, fomentando la cultura de la transparencia y la rendición de cuentas, para el correcto ejercicio de los recursos públicos del Estado, así como los valores éticos, estableciendo políticas, estrategias y medidas de control.

Objetivo 6	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 las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> • Orientación clara de la Visión, Misión y Objetivos de la Dependencia, • Fortalecimiento de intereses hacia el personal, • Capacidad de trabajo en y como equipo, • Seguridad en las actuaciones referentes al clima laboral; y • Confianza para poder expresar realmente las opiniones.

Objetivo 7	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, para proporcionar herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales dentro de un ambiente de trabajo y fortalecer los lazos de cooperación interpersonal..

Objetivo 8	Elaboración y presentación del Programa Anual de Trabajo 2022.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Elaborar y presentar en el mes de marzo, el programa respectivo; difundirlo y notificarlo a la Secretaría de Honestidad y Función Pública del Estado, apegándose 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.

Objetivo 9	Difusión de la existencia del Buzón de Denuncias
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circulares, carteles, videos y página oficial de la SOP, la existencia de los buzones de denuncias

Handwritten signatures and stamps in blue ink, including a circular stamp with a signature inside, and several large, overlapping signatures.



Objetivo 10	Difusión del Código de Ética, Conducta y Protocolos Especializados en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circulares, carteles, videos y página oficial de la SOP, la existencia del Código de Ética, Conducta y Protocolos Especializados en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Objetivo 11	Difusión de los integrantes del CEPCI.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circulares, carteles, videos y página oficial de la SOP, a los integrantes del CEPCI.

Objetivo 12	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Igualdad e Inclusión de Género.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo fomentar el respeto por la diversidad como valor fundamental, que requiere toda persona servidora pública, con las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> • tratar a los hombres y mujeres por igual. • La lucha contra la discriminación de género el ámbito laboral • Igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo 13	Acuerdo de Compromiso por parte de las personas servidoras públicas de los distintos niveles jerárquicos de las SOP.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	<ul style="list-style-type: none"> • Validación del Acuerdo de Compromiso por parte del CEPCI. • Solicitar mediante circular a todas las personas servidoras públicas que integran la SOP, la aceptación formal y el compromiso de cumplir con el Código de Ética, de Conducta y los Protocolos Especializados en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Objetivo 14	Actualizar el Código de Conducta de la SOP.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación ante el seno del CEPCI para la propuesta del Código de Conducta. • Aprobación del Código por el Órgano Interno de Control. • Expedición del Código de Conducta por parte del Secretario de la SOP. • Difusión mediante circular el Código de Conducta. • Publicación en el apartado de Integridad Pública y darle mayor difusión. • Incorporar al sistema CEPCI.

Handwritten signatures and stamps in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



Objetivo 15	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 reconozcan las razones y consecuencias de perpetuar una cultura de la corrupción. Se plantearán una serie de herramientas teórico-prácticas para comprender e interpretar la corrupción, así como distintas formas de combatirla.

Objetivo 16	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, valoren su actuar responsable con apego a la normatividad, atendiendo a las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> • Los compromisos como personas servidoras públicas. • Satisfacer una necesidad de servicio.

Objetivo 17	Protocolo de Atención de Denuncias.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación ante el CEPCI, el Protocolo de Atención de Denuncias para su validación. • Difundir mediante circulares y en la página oficial de la SOP, Protocolo de Atención de Denuncias. • Incorporar al Sistema CEPCI, el Acta de Sesión donde se aprobó el Protocolo de Atención de Denuncias.

Objetivo 18	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas atiendan las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> • Comprender una metodología a través de la cual los equipos de trabajo se desempeñan efectivamente para el logro de objetivos. • Identificar pautas básicas de interacción y principios clave para lograr una comunicación asertiva. • Aprender técnicas para convertirnos en personas pro-activas capaces de establecer relaciones de trabajo. • Conocer y dominar una herramienta sencilla y efectiva para solucionar conflictos.

Objetivo 19	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 consigan mejorar en el ámbito laboral y social, gestionar sus emociones y lograr cambios en ellos mismos, manejando un crecimiento personal, con las que podrán trabajar desde el origen de los conflictos.

Handwritten signature: F. J. J. J.

Handwritten scribbles and signature.

Handwritten signature: H. J.

Handwritten signature: M. J.

Handwritten signature: J. J. J.



Objetivo 20	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	<p>Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, apliquen ejercicios prácticos y dinámicos, oportunidad de participar paso por paso en las actividades correspondientes a cada una de las técnicas aprendidas para la solución de conflictos, asegurando que, al terminar la capacitación, puedan participar en la solución de conflictos en su área de trabajo y de este modo desarrollar un ambiente de trabajo óptimo para alcanzar los objetivos de la Dependencia.</p> <p>Los participantes tomarán conciencia de la importancia de poder detectar las causas y los orígenes de los conflictos en la vida laboral y personal, que aprendan y apliquen las actitudes y técnicas más favorables para el manejo de conflictos y estén motivados para actuar en conciencia.</p>

Objetivo 21	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Armonización con el Lenguaje Incluyente en el Servicio Público
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	<p>Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, consigan en primer lugar, hacer una reflexión en conjunto sobre la importancia del lenguaje y sobre qué repercusiones tiene éste sobre nuestras vidas.</p> <p>En segundo lugar, potenciarán la responsabilidad social que tenemos como hablantes, dando una serie de claves para empezar a hacer uso de un lenguaje no discriminatorio y más incluyente.</p> <p>Se abordarán cuestiones como el lenguaje y la discapacidad o la perspectiva de género; determinando terminologías y discursos sabiendo que existen otras fórmulas para este abordaje.</p>

Objetivo 22	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	<p>El objetivo de esta capacitación, es que las personas servidoras públicas, logren ser conscientes que el primer liderazgo es sobre uno mismo, y que todo depende del manejo de las emociones.</p> <p>Además, las capacidades emotivas fundamentales, así como las técnicas y herramientas para establecer objetivos eficaces, para motivar y obtener el máximo de ellos mismos y de cada persona a cargo, reconociendo el rol adecuado de cada uno para poder crear un equipo eficiente.</p> <p>Se ofrecen a los participantes los elementos necesarios para el desarrollo de habilidades y actitudes que les permitan desempeñarse como líderes seguros, flexibles, analíticos y efectivo.</p>

Handwritten signature: Ferrall

Handwritten scribbles and signatures in blue ink, including a large circular mark and several illegible signatures.



Objetivo 23	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, así como establecer lineamientos efectivos para que el personal desempeñe sus funciones adecuadamente.

Objetivo 24	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Reforzamiento Motivacional para Equipos de Alto Desempeño.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	El objetivo de esta capacitación, es que las personas servidoras públicas desarrollen las siguientes competencias: <ol style="list-style-type: none"> 1) La escucha activa 2) La empatía 3) La delegación 4) Las juntas efectivas 5) El consenso 6) La eficiente toma de decisiones en equipo 7) El análisis y la síntesis

Objetivo 25	Encuesta de Clima Organizacional.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Se aplicará una vez al año, encuesta del clima organizacional, donde se identificará áreas de oportunidades, acciones de mejora en materia de: <ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento y Acoso Sexual • Discriminación Laboral • Perspectiva de Género • Conocimiento de los instrumentos en materia de: Código de Ética, de Conducta y Protocolos Especializados.

Objetivo 26	Informe Anual de Actividades 2022.
Meta:	Aprobación del CEPCI.
Actividades específicas:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación y Aprobación ante el CEPCI del Informe Anual. • Presentación al Titular, Órgano de Control Interno y a la Secretaría de la Honestidad y Función Pública el Informe Anual de Actividades. • Difundir en la Página Oficial de la SOP. • Incorporar al Sistema CEPCI el Acta de Aprobación del Informe Anual.

Fuente: Records

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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

Tablero de Control de Cumplimiento 2022:

A continuación, se establecen el indicador 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.

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	Integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Porcentaje del Acta de Integración del Comité de Ética y de Prevención de	Número de Acta de Integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Porcentaje	Acta	Acta de Integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Que la SOP cuente con Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.



Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page.



		Conflictos de Interés.	realizada/ Acta de Integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés programada				
2	Elaboración y/o actualización de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Porcentaje del Marco Normativo elaborado y/o actualizado del CEPCI.	Número del Marco Normativo elaborado y/o actualizado del CEPCI realizados. / Total de del Marco Normativo elaborado y/o actualizados del CEPCI programados	Porcentaje	Documento	Marco Normativo	El Marco Normativo del CEPCI se encuentra actualizado.
3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Ética del Servidor Público.	Porcentaje de capacitaciones realizadas a las servidoras y los servidores públicos en materia de Ética del Servidor Público.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Ética del Servidor Público.
4	Actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".	Porcentaje de Actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".	Número de Actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral" realizado/ Total de Actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral" programado	Porcentaje	Documento	Documento de Actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".	La SOP cuenta con la Actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".
5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras	Número de capacitaciones realizadas/total de	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos

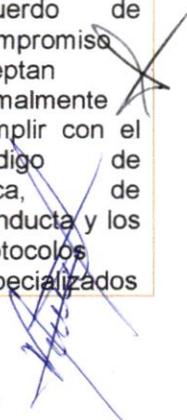
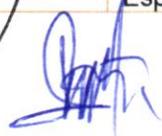
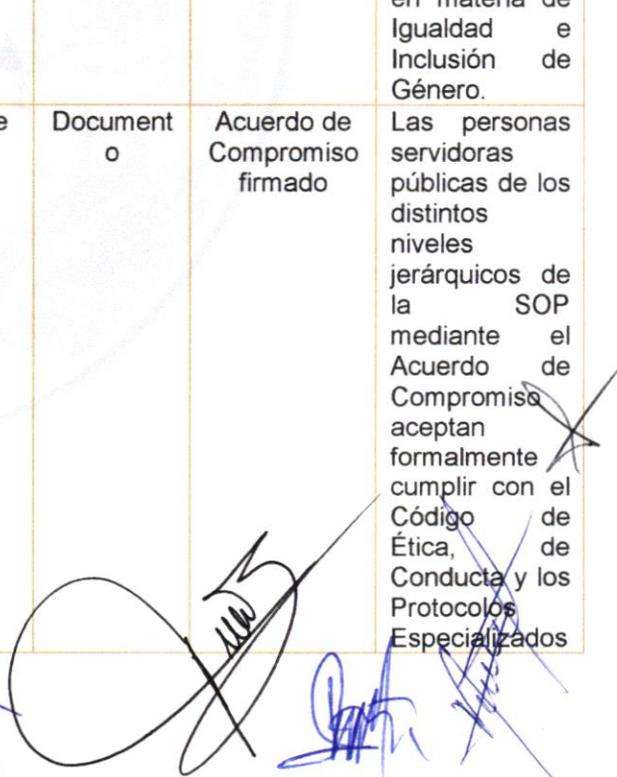
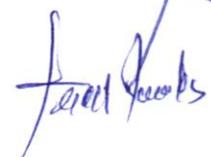


	materia de Transparencia en el servicio público.	públicas, en materia de Transparencia en el servicio público.	capacitaciones programadas				conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Transparencia en el servicio público.
6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Cultura de Calidad.
7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Relaciones Humanas.
8	Elaboración y presentación del Programa Anual de Trabajo 2022.	Porcentaje de Elaboración del Programa Anual de Trabajo 2022	Número de Elaboración del Programa Anual de Trabajo 2022 realizado/ Total de Programa Anual de Trabajo 2022 programada	Porcentaje	Documento	Programa Anual de Trabajo 2022	La SOP cuenta con un Programa Anual de Trabajo 2022.
9	Difusión de la existencia del Buzón de Denuncias.	Porcentaje de Difusión de la existencia del Buzón de Denuncias.	Número de Difusión de la existencia del Buzón de Denuncias realizadas/ Total de Difusión de la existencia del Buzón de Denuncias programadas.	Porcentaje	Documento	Circular, carteles y página oficial de la SOP en internet	El personal de la SOP conoce la existencia del Buzón de Denuncias.
10	Difusión del Código de Ética, Conducta y Protocolos Especializados	Porcentaje de Difusión del Código de Ética, Conducta y Protocolos	Número de Difusión del Código de Ética, Conducta y Protocolos Especializados	Porcentaje	Documento	Circular, carteles y página oficial de la SOP en internet	El personal de la SOP conoce la existencia del Código de Ética, Conducta y Protocolos

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]



	en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Especializados en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual realizado/ Total de Difusión del Código de Ética, Conducta y Protocolos Especializados en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. programados.				Protocolos Especializados en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
11	Difusión de los integrantes del CEPCI.	Porcentaje de Difusión de los integrantes del CEPCI.	Número Difusión de los integrantes del CEPCI realizado/ Total de Difusión de los integrantes del CEPCI programados.	Porcentaje	Documento	Circular, carteles y página oficial de la SOP en internet	El personal de la SOP conoce los integrantes del CEPCI
12	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Igualdad e Inclusión de Género.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Igualdad e Inclusión de Género.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Igualdad e Inclusión de Género.
13	Firma del Acuerdo de Compromiso por parte de las personas servidoras públicas de los distintos niveles jerárquicos de las SOP.	Porcentaje de Acuerdo de Compromiso por parte de las personas servidoras públicas de los distintos niveles jerárquicos de las SOP	Número de Acuerdo de Compromiso por parte de las personas servidoras públicas de los distintos niveles jerárquicos de las SOP realizado/ Total de Acuerdo de Compromiso por parte de las personas servidoras públicas de los distintos niveles	Porcentaje	Documento	Acuerdo de Compromiso firmado	Las personas servidoras públicas de los distintos niveles jerárquicos de la SOP mediante el Acuerdo de Compromiso aceptan formalmente cumplir con el Código de Ética, de Conducta y los Protocolos Especializados





			jerárquicos de las SOP programado				en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
14	Actualización del Código de Conducta de la SOP.	Porcentaje de Actualización del Código de Conducta de la SOP.	Número de Actualización del Código de Conducta de la SOP realizado/ Total de Actualización el Código de Conducta de la SOP programado	Porcentaje	Documento	Código de Conducta de la SOP	La SOP cuenta con el Código de Conducta actualizado.
15	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Prevención de la Corrupción.
16	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público.
17	Firma de Protocolo de Atención de Denuncias.	Porcentaje de Protocolo de Atención de Denuncias.	Número de Protocolo de Atención de Denuncias realizado/Total de Protocolo de Atención de Denuncias programado	Porcentaje	Documento	Protocolo de Atención de Denuncias firmado	La SOP cuenta con el Protocolo de Atención de Denuncias.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature that appears to read 'Jeroth Jucods' and several other illegible signatures.]



18	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo Equipo.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo Equipo.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Trabajo en Equipo.
19	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Bienestar Emocional.
20	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Negociación y Solución de Conflictos.
21	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con el Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con el Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Armonización con el Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]

[Signature: Rocio Suarez]



22	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Liderazgo.
23	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Comunicación Efectiva.
24	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Reforzamiento Motivacional para Equipos de Alto Desempeño.	Porcentaje de Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Reforzamiento Motivacional para Equipos de Alto Desempeño.	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Lista	Circulares y listas de asistencia	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan y sean capacitados y sensibilizados en materia de Reforzamiento Motivacional para Equipos de Alto Desempeño.
25	Realizar Encuesta de Clima Organizacional	Porcentaje de Encuesta de Clima Organizacional	Número de encuestas realizadas/total de encuestas programadas	Porcentaje	Documentos	Circulares y encuestas	Se identifican las áreas de oportunidades y acciones de mejora mediante la aplicación de encuestas de Clima Organizacional
26	Realizar Informe Anual de Actividades 2022.	Porcentaje de Informe Anual de Actividades 2022.	Número de Informe realizado/total de informe programado	Porcentaje	Documento	Acta de Sesión e Informe Anual de Actividades 2022	La SOP cumple con la elaboración y presentación del Informe Anual de Actividades 2022.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]



Tablero de Cumplimiento de las Actividades en la Fechas de Inicio y de Conclusión 2022:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Enero	Febrero
2	Elaboración y/o actualización de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Febrero	Febrero
3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Ética del Servidor Público.	Febrero	Febrero
4	Actualización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral".	Marzo	Marzo
5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Transparencia en el servicio público.	Marzo	Marzo
6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura de Calidad.	Marzo	Marzo
7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Relaciones Humanas.	Porcentaje	Lista
8	Elaboración y presentación del Programa Anual de Trabajo 2022.	Marzo	Marzo
9	Difusión de la existencia del Buzón de Denuncias.	Marzo	Noviembre
10	Difusión del Código de Ética, Conducta y Protocolos Especializados en materia de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Abril	Noviembre
11	Difusión de los integrantes del CEPCI.	Abril	Noviembre
12	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia Igualdad e Inclusión de Género.	Abril	Abril
13	Acuerdo de Compromiso por parte de las personas servidoras públicas de los distintos niveles jerárquicos de las SOP.	Mayo	Noviembre
14	Actualización del Código de Conducta de la SOP.	Mayo	Mayo
15	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.	Mayo	Mayo
16	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Actuación Responsable en el Servicio Público.	Mayo	Mayo
17	Firma de Protocolo de Atención de Denuncias.	Julio	Julio
18	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Trabajo en Equipo.	Junio	Junio
19	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Bienestar Emocional.	Julio	Julio
20	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Negociación y Solución de Conflictos.	Julio	Julio
21	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Armonización con el Lenguaje Incluyente en el Servicio Público.	Agosto	Agosto
22	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Liderazgo.	Agosto	Agosto
23	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación Efectiva.	Octubre	Octubre
24	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Reforzamiento Motivacional para Equipos de Alto Desempeño.	Noviembre	Noviembre
25	Realizar Encuesta de Clima Organizacional	Octubre	Octubre
26	Realizar Informe Anual de Actividades 2022.	Diciembre	Enero

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