Informe Anual de Actividades

Secretaría para el Desarrollo Sustentable de Los Pueblos Indígenas

CEPCI
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

CONTENIDO

Objeto de la Guía 3

Presentación 4

Introducción 4

Cumplimiento de actividades en el PAT 6

- Capacitación y sensibilización 7
- Difusión o divulgación 8
- Mejora de procesos 9
- Atención de quejas y denuncias 10
- Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la Dirección 11

Conclusiones 12

Anexos 13

- 1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 14
- 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 15
- 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 16
- 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 16
- 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 17
- 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 17
- 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 18
- 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. - 18
- 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 19
- 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 19
- 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 20
- 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 21
- 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo. 21
- 8.a. Hojas de firmas 22

OBJETO DE LA GUÍA

Los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), son órganos democráticamente integrados encargados de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad y ética pública, prevención de actuación de conflictos de interes; la atención de denuncias por presuntas vulneraciones a los Códigos de Ética y de Conducta; así como de mejoras de procesos, propiciando una cultura de excelencia en el servicio público.

El presente documento, tiene por objeto servir como base en la que los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés elaborarán su Informe Anual de Actividades a partir de la aprobación del Programa Anual de Trabajo, además de ser un instrumento de medición en el cumplimiento de metas y objetivos por los referidos Órganos Plurales de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

Este documento, ha sido elaborado a partir de lo que se consideró como básico en el contenido del Informe Anual de Actividades, por lo que lo que no es óbice para quien o quienes elaboren su informe, pues sólo se enuncian los contenidos básicos, pudiendo los comités en todo momento realizar su informe con mayor contenido.

Para el cumplimiento del propósito de la presente Guía, se ha realizado una separación por temas y subtemas que a criterio de esta Secretaría, debe partir con un índice para su adecuado orden e identificación; en dicha guía se ha considerado que debe contener una Presentación, Introducción, Cumplimiento de Actividades del Programa Anual de Trabajo (Capacitación y sensibilización, Difusión o divulgación, Mejora de procesos, atención de quejas y denuncias, Actividades de Gestión del CEPCI y colaboración con la dirección), Conclusiones y Anexos; en ese sentido, el Informe Anual de Actividades, podrá ser elaborado conforme a lo siguiente:

I. PRESENTACIÓN

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

El Informe Anual de Actividades correspondiente al 2024, del Comité de Ética de la Secretaría Para el Desarrollo Sustentable de Los Pueblos Indígenas (SEDESPI), que aquí se presenta, se elaboró en apego a lo establecido por el Título Cuarto "De las obligaciones específicas de los Comités de Ética" Capítulo I, numeral 40. "Del Informe de Actividades" contenido en los referidos Lineamientos.

II. INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el Informe Anual de Actividades con base a lo planeado en el Programa Anual de Trabajo del año 2024 de la Secretaría Para el Desarrollo Sustentable de Los Pueblos Indígenas (SEDESPI), aprobado en unanimidad por el Comité.

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

En este Informe se da cuenta de los resultados alcanzados por cada actividad específica y el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo, conforme a los periodos establecidos en los "Criterios y Tableros de Control 2024 para la Evaluación Integral de los CEPCI, y conforme a los **5 ejes temáticos** correspondiente a las actividades de desempeño:

1. Capacitación o Sensibilización.

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

2. Difusión o Divulgación

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

3. Mejora de procesos

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

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

4. Atención de Denuncias

Reportar el número de quejas o denuncias, respecto a:

a) Número de denuncias presentadas ante el Comité, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas;

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

5. Actividades de gestión y colaboración

Reportar, entre otros aspectos, las actividades sustantivas que se enuncian en el Informe Anual de Actividades 2024, tales como:

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

III. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

El Programa Anual de Trabajo 2024 del Comité de Ética de la Secretaría Para el Desarrollo Sustentable de Los Pueblos Indígenas (SEDESPI), consistió en un conjunto de actividades establecidas por el Comité, a partir de una revisión a lo dispuesto en los Criterios y Tableros de Control 2024, así como a las obligaciones establecidas en los *"Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en la Administración Pública del Estado de Chiapas"*.

Con base en las actividades específicas contenidas en el PAT 2024, se obtuvieron los siguientes resultados por tema e indicador, mismo que en las siguientes tablas se podrá visualizar el objetivo y meta de cada tema y sus resultados.

1. CAPACITACION O SENSIBILIZACIÓN

Indicador:	Capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo:	Las personas servidoras públicas de la Secretaría Para el Desarrollo Sustentable de Los Pueblos Indígenas (SEDESPI), reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Meta:	Al finalizar el año 2024, al menos el 80% de las personas servidoras públicas de la Secretaría Para el Desarrollo Sustentable de Los Pueblos Indígenas (SEDESPI), han recibido una o más capacitaciones en materia de ética, Integridad pública o prevención de conflictos de interés.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.1	Capacitación para Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de "Protocolo contra el hostigamiento y acoso sexual"	Se realizó la invitación por medio de una circular a las personas servidoras públicas de la Institución para que se inscribieran y participaran en los cursos de capacitación o sensibilización en materia de Violencia de Género y Prevención de la Discriminación. El 80% de las personas adscritas al ente público, acreditaron haber tomado el curso.	✓ Formato de anexo **1.a.** ✓ Constancias ✓ Listas de asistencia ✓ Capturas de pantalla
1.2	Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética acredite al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en materia de La nueva ética; "Conflicto de Intereses y del Protocolo de atención de Hostigamiento y Acoso Sexual".	Durante la sesión ordinaria de fecha 22 de marzo de 2024, se acordó que las personas integrantes del Comité de Ética, debían acreditar al menos uno de los cursos de capacitación en las materias vinculadas a los objetivos de dicho órgano. El 75% de las personas integrantes del Comité, acreditaron haber tomado al menos un curso.	✓ Formato de anexo **1.b.** ✓ Constancias ✓ Listas de asistencia ✓ Capturas de pantalla

2. DIFUSIÓN y DIVULGACIÓN

Indicador:	Diseño de estrategias para difusión, lineamientos y temas relacionados al CEPCI.
Objetivo:	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas la existencia y Funcionamiento del CEPCI.
Meta:	Al menos 90% de las acciones de difusión son atendidas dentro de los plazos establecidos, se dio a conocer el procedimiento para presentar denuncias, la prevención del hostigamiento y acoso sexual, el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado, así como temas relacionados con el funcionamiento del CEPCI.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
2.1	Creación de materiales informativos y de difusión del CEPCI, como diseño de folletos, carteles y panfletos. Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre ética pública, sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflictos de interés, entre otros temas.	Durante el transcurso del año, se llevó a cabo la difusión, de los contenidos y materiales en los siguientes temas difundidos: ética pública, sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflictos de interés, entre otros temas.	✓ Material de difusión
2.2	Realizar una campaña de difusión con el propósito de informar y sensibilizar a los servidores públicos sobre los Códigos de Ética y de Conducta. Como parte de esta iniciativa, se aplicó una encuesta para evaluar el nivel de satisfacción y comprensión de la información proporcionada.	Durante la campaña, se promovió el mensaje " Mecanismos para Veificar la Aplicación y Cumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta". Se realizó un sondeo dirigido al personal con el objetivo de medir su percepción sobre la claridad y relevancia del contenido difundido, obteniendo información valiosa sobre su grado de aceptación y compromiso.	✓ Formato de anexo **2.a.** ✓ Material de difusión

3. MEJORAS DE PROCESOS

Indicador: Diseño de estrategias para difusión de actividades, lineamientos y temas relacionados al CEPCI.
Objetivo: Dar a conocer a los Servidores Públicos de SEDESPI la existencia y Funcionamiento del CEPCI.
Meta: Al menos 90% del personal de SEDESPI tendrá conocimiento de la existencia y funcionamiento del CEPCI.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Realizar matertial de difusión con el proposito que los servidores publicos conozcan sobre los mecanismos de Prevención para acciones contrarias a la Ética, acoso y hostigamiento sexual.	Se elaboraron y distribuyeron materiales visuales como carteles, infografías y folletos digitales con información clara sobre los mecanismos internos de prevención, atención y denuncia de conductas contrarias a la ética, así como de acoso y hostigamiento sexual.	✓ Llenar Formato de anexo **3.a.** ✓ Material de difusión
3.2	Mantener actualizado el micrositio del CEPCI, dentro del portal de la Secretaría	Se presentó como una acción de mejora para que los servidores publicos e integrantes del Comité tengan mayor conocimiento e interacción en la página del CEPCI.	✓ Ligas de internet de los contenidos difundidos
3.3	Capacitación para garantizar el buen uso y manejo de la información por los integrantes del CEPCI.	Se realizo una capcitación a los integrantes del Comité con la finalidad de garantizar el buen uso y manejo de la información en temas de Ética, Acoso y Hostigamiento Sexual, al finalizar se les otorga una Constancia por su participación.	✓ Llenar Formato de anexo. **3.a .1.** ✓ Constancia.

4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Indicador:	Porcentaje de servidores públicos integrantes del Comité capacitados en materia de atención a denuncias por acoso sexual u hostigamiento sexual.
Objetivo:	Fortalecer el conocimiento de los integrantes del CEPCI de SEDESPI en materia de atención a denuncias por acoso sexual u hostigamiento sexual.
Meta:	Al finalizar el año 2024, al menos 70% de los integrantes del CEPCI de la SEDESPI participaron en una capacitación en materia de atención a denuncias por acosos sexual u hostigamiento sexual.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1	Capacitación al CEPCI en aplicación del Código de Conducta y Protocolo de Atención a Denuncias.	Se registraron y atendieron las denuncias presentadas ante el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos y en los protocolos correspondientes.	✓ Constancia.
4.2	Capacitaciones al CEPCI en aplicaión del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. El objetivo fue fortalecer el conocimiento del marco normativo y los procedimientos de actuación, con el fin de garantizar un entorno laboral respetuoso y libre de violencia.	Como parte de esta formación, los servidores públicos recibieron información detallada sobre la identificación, prevención y actuación ante casos de hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, se reafirmó el compromiso institucional de aplicar las disposiciones establecidas en el protocolo, promoviendo espacios de trabajo seguros y con pleno respeto a los derechos de todas las personas.	Llenar Formatos de anexos **4. c.,6.a** ✓ Constancia.
4.3	Capacitaciones al CEPCI con el propósito de fortalecer los conocimientos en materia de Ética e Integridad.	Sesiones realizadas se abordaron los principios fundamentales que rigen el comportamiento institucional, promoviendo una cultura de transparencia y responsabilidad dentro del servicio público.	✓ Constancia.

5. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN

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

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
5.1	Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética.	Se llevaron a cabo, en tiempo y forma, las actualizaciones del directorio de Integrantes del Comité, en los meses de febrero, junio y octubre respectivamente.	✓ Ligas de internet
5.2	Capacitación al CEPCI en aplicación del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. El objetivo principal fue proporcionar herramientas teóricas y prácticas para la identificación, prevención y actuación ante estas conductas, garantizando un entorno laboral seguro y libre de violencia.	Se fortalecieron sus conocimientos sobre el marco normativo, los procedimientos de denuncia y las medidas de protección para las víctimas. Asimismo, se promovió el compromiso institucional de aplicar de manera efectiva el protocolo, asegurando el respeto a la dignidad y los derechos de todas las personas dentro del ámbito laboral.	✓ Llenar Formatos de anexos **7.a .**, respectivamente. ✓ Constancia.

IV. CONCLUSIONES

El presente informe da cumplimiento del Plan Anual de Trabajo 2024 del Comité de Ética y de Prevención Social (CEPCI) de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas (SEDESPI), durante el año 2024, las acciones implementadas por el Comité de esta Secretaría, lo cual contribuyo de manera significativa al fortalecimiento institucional a través del desarrollo de actividades de capacitación y sensibilización, difusión de contenidos, mejora de procesos, atención de denuncias y acciones de gestión y colaboración.

Estos logros fueron posibles gracias a la coordinación con diversas áreas de la Secretaría, lo que permitió una implementación más eficiente de las estrategias planteadas, potenciando el impacto positivo del Comité dentro de la institución.

Las acciones realizadas también impulsaron la construcción de una cultura organizacional con enfoque de género y permitieron identificar y atender riesgos éticos relevantes para el funcionamiento del servicio público, promoviendo espacios de trabajo más justos, seguros y transparentes.

En conjunto, los esfuerzos del CEPCI durante este periodo reflejan un avance significativo en la consolidación de valores éticos dentro del servicio público, con beneficios tangibles en la conducta institucional y la confianza de la ciudadanía.

V. ANEXOS

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

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

Mes de Conclusión	ϕ Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de: "Protocolo contra el hostigamiento y acoso sexual"				
	Ética e Integridad Pública	Conflicto de Interés	Protocolo de Prevención atención y sanción por Hostigamiento y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios de la "Diversidad cultural y ética en el servicio público"	Total
Enero	10	5	5	0	20
Febrero	8	6	4	2	20
Marzo	5	4	6	5	20
Abril	6	5	5	4	20
Mayo	4	3	5	6	18
Junio	6	6	4	4	20
Julio	5	5	5	5	20
Agosto	4	4	4	4	16
Septiembre	3	3	3	4	13
Octubre	2	2	3	3	10

Noviembre	2	2	2	2	8
Diciembre	2	1	1	1	5

ϕ La unidad de medida fuero 46 servidores públicos

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

Nombres de la o del Integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité	Acreditó el curso, taller, conferencia o seminario de: "Conflicto de Intereses y del Protocolo de atención de Hostigamiento y Acoso Sexual".				
		Nueva Ética e Integridad Pública	Conflicto de Interés	Protocolo de Prevención Atención y Sanción Hostigamiento y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios	Total
C.P. Luis Alberto Trujillo De Los Santos	Presidente	1	1	1	1	4
Lcda. Amara Atzimba Guti´rttez Liévano	Secretaria Ejecutiva	1	1	1	1	4
C.P. María Virginia Trujillo Ruiz	Secretaria Técnica	1	1	1	1	4
C.P. Marcial Alfonso Méndez Hernández	Integrante Propietario "A"	1	1	1	1	4
Lic. Celso Greige Nájera Hernández	Integrante Suplente "A"	1	1	1	1	4
C.P. Francisca del Carmen Vázquez Vázquez	Integrante Propietario "B"	1	1	1	1	4
Lcda. María Elena Felipe	Integrante Suplente "B"	1	1	1	1	4

Simón						
Lcda. María del Carmen Álvarez Pérez	Integrante Propietario "C"	1	1	1	1	4
C.P. Reynalda Lunes Jiménez	Integrante Suplente "C"	1	1	1	1	4
Lcda. Ana Karen Trujillo López	Asesora	1	1	1	1	4
Lic. Edgar Erasto Ordoñez Martínez	Consejero	1	1	1	1	4
C.P. Miguel Ángel Bautista Trujillo	Propietario	1	1	1	1	4
LAE. Edgar Erasto Ordónez Martínez	Suplente	1	1	1	1	4

2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta. **"Mecanismos para Veificar la Aplicación y Cumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta".**

No.	Acciones de mejora	En que consistió la mejora
1	Diseño y distribución de trípticos informativos	Se elaboraron y distribuyeron trípticos impresos con información clara sobre el Código de Ética, los mecanismos de denuncia y las Reglas de Integridad, fomentando su comprensión y aplicación.
2	Elaboración de carteles y panfletos	Se colocaron carteles y panfletos en áreas comunes para reforzar el mensaje de la campaña, facilitando el acceso a información clave sobre la ética pública y el comportamiento esperado.

3	Publicaciones electrónicas informativas	Se difundieron boletines digitales a través del correo institucional, con contenido educativo sobre la prevención de conflictos de interés y la aplicación del Código de Conducta.
4	Uso de salva pantallas institucionales	Se diseñaron salva pantallas con mensajes clave sobre integridad, ética y cumplimiento del Código, que se activaban automáticamente en los equipos de cómputo del personal.
5	Aplicación de encuesta de retroalimentación	Se aplicó una encuesta interna al término de la campaña para evaluar el grado de comprensión y satisfacción del personal respecto a los contenidos difundidos mediante los distintos materiales.

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

No.	Acciones de mejora	En que consistió la mejora
1	Diseño y colocación de carteles informativos	Se elaboraron y colocaron carteles en puntos estratégicos con mensajes preventivos y los mecanismos para denunciar acoso, hostigamiento sexual y conductas contrarias a la ética.
2	Difusión de infografías digitales	Se distribuyeron infografías electrónicas a través del correo institucional, con lenguaje claro y visualmente accesible sobre cómo prevenir y reportar situaciones inadecuadas.
3	Elaboración de material de difusión preventiva	Se diseñaron y colocaron materiales visuales (carteles, trípticos) que explican los mecanismos de prevención y denuncia, reforzando la cultura institucional de integridad.

3.a.1. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

No.	Acciones de mejora	En que consistió la mejora
1	Fortalecimiento de la confidencialidad en el tratamiento de casos	Durante la capacitación se enfatizó la importancia de la confidencialidad en los procedimientos de atención y denuncia, promoviendo prácticas responsables y éticas..
2	Capacitación especializada al CEPCI	Se impartió una sesión formativa dirigida a los integrantes del Comité de Ética para reforzar sus conocimientos en el manejo adecuado de información sensible relacionada con ética, acoso y hostigamiento sexual..

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

No.	Recomendaciones	Acción o seguimiento
1	Capacitación obligatoria en el Protocolo de atención a hostigamiento y acoso sexual para personal directivo y de mando medio.	Se impartió una sesión especializada en el segundo trimestre del año. Se documentó la participación del 100% del personal objetivo.
2	Fortalecer mecanismos de denuncia anónima y confidencial.	Se mejoró la accesibilidad al buzón digital y se difundió nuevamente su uso mediante correos y carteles informativos en áreas comunes.

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

Tipo	Indicador de percepción sobre el cumplimiento	Total de respuestas (a)	Total de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción a/b*100
Principios	Legalidad	43	46	93.33
	Honradez	42	46	91.67
	Lealtad	41	46	90.00
	Imparcialidad	40	46	88.33
	Eficiencia	44	46	92.67
	Economía	39	46	86.67
	Disciplina	42	46	91.00
	Profesionalismo	43	46	92.00
	Objetividad	41	46	89.33
	Transparencia	43	46	90.67
	Rendición de cuentas	40	46	89.00
	Competencia por mérito	38	46	86.00
	Eficacia	44	46	91.33
	Integridad	43	46	92.33
	Equidad	41	46	89.67
Valores	Interés público	42	46	90.00
	Respeto	45	46	93.00
	Respeto de los Derechos Humanos	44	46	93.67
	Igualdad y no descriminación	43	46	89.33
	Equidad de género	42	46	88.67
	Entorno Cultural y Ecológico	43	46	91.67
	Cooperación	41	46	90.33
	Liderazgo	39	46	87.33
	Rendición de cuentas	40	46	89.00
	Verdad	43	46	91.00
	Probidad	42	46	91.33
	Racionalidad económica	39	46	86.33
		Promedio		89.84

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

No.	Actividades que complementaron la capacitación de los servidores públicos	Tipo de capacitación
1	Capacitación al personal del CEPCI en la aplicación del Protocolo Contra el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, enfocada en la identificación, prevención y actuación ante dichas conductas, así como en el fortalecimiento del marco normativo y los procedimientos de denuncia.	Teórica - Práctica
2	Difusión de materiales informativos, constancias de participación, evidencias gráficas (fotografías y capturas de pantalla), y ligas de acceso a recursos formativos, como complemento al proceso de capacitación.	Informativa / Documental
3	Promoción de un entorno laboral seguro y libre de violencia, reforzando el respeto a la dignidad y derechos humanos de las personas servidoras públicas.	Motivacional / Ética institucional

8.a. Hace constar el presidente del CEPCI 2024 de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas:

C.P. Luis Alberto Trujillo De Los Santos
Presidente