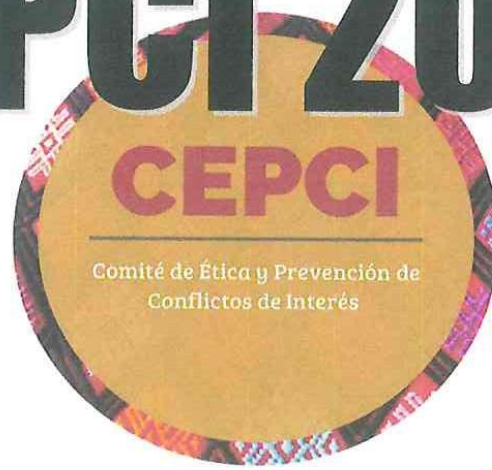




PLAN ANUAL DE TRABAJO CEPCI 2025



Handwritten signatures in blue ink, including several distinct signatures and initials, located on the right side of the page.

ÍNDICE

I. Glosario:.....	3
I. Presentación:	6
II. Marco Legal:	7
III. Objetivo:	8
IV. PAT:.....	9
V. Componentes de cumplimiento:	10
VI. Calendario de sesiones ordinarias:	11
VII. Programa de trabajo de cumplimiento:	12
I. Capacitación o sensibilización.....	14
I. Capacitación o sensibilización.....	15
II. Difusión y Divulgación.....	16
III. Mejora de procesos	17
IV. Atención a quejas y denuncias	18
V. Actividades de Gestión	19

I. Glosario:

- **Código de Conducta:** El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad del Ente Público, a propuesta de su Comité de Ética, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.
- **Lineamientos:** A 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.
- **Código de Ética:** Al Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.
- **SEDESPI:** Secretaría para el Desarrollo Sustentable de Los Pueblos Indígenas.
- **CEPCI:** Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de cada dependencia y entidad de la Administración Pública Estatal.
- **Conflicto de interés:** La posible afectación al desempeño imparcial y objetivos de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción V, de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.
- **Entes Públicos:** Las Dependencias, Entidades y Empresas Productivas del Estado, en términos de los artículos 2 y 28 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, y 2 y 4, fracción I, de la Ley de Entidades Para estatales del Estado de Chiapas.
- **Órgano interno de Control:** Las Contralorías Internas y de Auditoría Pública de la Secretaría.
- **Personas servidoras públicas:** Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los Entes Públicos, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos



Mexicanos, 109 de la Constitución del Estado Libre y Soberano de Chiapas y 3, fracción XXVIII de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

- **Denuncia:** A la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.
- **Ética:** Al conjunto de normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en la sociedad.
- **Principios Constitucionales:** Aquellos que se rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III, del artículo 110, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas.
- **Reglas de Integridad:** A las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, señaladas en el presente Código.
- **Riesgo Ético:** Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen los entes públicos, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.
- **Valores:** Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.
- **Criterios y Tablero de Control 2025:** Los "Criterios y Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, que contiene características generales, acciones, reglas, plazos, ponderaciones y demás elementos que serán considerados en la evaluación anual de cumplimiento y el desempeño de cada Comité de Ética.
- **Informe Anual de Trabajo:** Es una herramienta de planeación desarrollada por las personas o los grupos directamente involucrados en su ejecución, en la cual se plasman de forma ordenada y lógica los compromisos de trabajo que serán realizados al largo de un año, y suele incluir objetivos, metas anuales, actividades e



indicadores, además de una calendarización de las fechas de inicio y de conclusión previsto para cada actividad.

- **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva e la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



I. Presentación:

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas, como órgano plural democráticamente integrado en la Administración Pública Estatal, 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 Ética de la personas servidoras públicas del Gobierno del Estado y al Código de Conducta, establecemos nuestro compromiso con la ética de los servidores públicos integrantes.

Es importante reconocer que en cualquier actividad administrativa realizada por esta H. Secretaría llevará siempre implícitos los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina y rendición de cuentas. Para salvaguardar el cumplimiento de los mismos, nuestro CEPCI se erige para coordinar, dirigir y evaluar el entorno ético de la vida interna como servidores públicos impulsando los valores éticos en el desarrollo de actividades administrativas y de atención a poblaciones indígenas.

Presentamos el Plan Anual de Trabajo con metas realistas y aplicables de manera trimestral y cuatrimestral, evaluables mediante los medios de verificación vigentes y distribuidas como se manifiesta a continuación.



II. Marco Legal:

El Programa Anual de Trabajo 2025 del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas, se fundamenta en el Título II "De las Obligaciones, Atribuciones e Integración de los Comités de Ética" artículo 4, Fracción I, que a la letra dice: "Elaborar y presentar su Programa anual de Trabajo durante el primer trimestre de cada año, en los términos que determine la Secretaría", esto de acuerdo a 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, publicado en el periódico oficial el 22 de diciembre de 2021, que tiene por objeto establecer mecanismos con la finalidad de favorecer el fortalecimiento en materia de ética pública Y prevención de la actuación bajo conflicto de interés, a fin de evitar conductas contrarias a la actuación bajo conflicto de interés, a fin de evitar conductas contrarias a las disposiciones que rigen el ejercicio del servidor público.



III. Objetivo:

Generar los instrumentos propios para la realización y reporte de las actividades sustantivas, así como establecer las acciones que llevará a cabo el Comité de Ética a lo largo del ejercicio fiscal 2024, alineado a los Criterios y Tableros de Control para la Evaluación Integral de los CEPCI 2025, con la finalidad de propiciar entre las personas servidoras públicas de la SEDESPI su comportamiento ético e íntegro en el desempeño de sus funciones, facultades y atribuciones, cargos o comisiones, coadyuvando como factor clave en el ambiente organizacional y actuando como principal promotor de la Ética Pública mediante la observancia de los Principios, Valores y Reglas de Integridad establecidos en el Código de Ética y el Código de Conducta.



IV. PAT:

EL Programa Anual de Trabajo 2025 (PAT 2025), cuenta con dos apartados de componentes, tal y como se visualiza a continuación:

- **I. Componente de cumplimiento: Actividades que se enuncian en el “Tablero de Control 2025”.**
Brindar atención oportuna a las actividades de gestión interna, y de elaboración, ratificación o actualización de instrumentos necesarios para el desarrollo de sus actividades sustantivas del CEPCI, tales como: Integración del CEPCI, Banner de Integridad, Bases de Integración, Organización y Funcionamiento; Programa Anual de Trabajo; Código de Conducta, Protocolo de atención de denuncias, Informe Anual de Actividades, entre otros.
- **II. Componente de Desempeño: Funciones que se enuncian en el “Tablero de Control 2025”.**
Brindar oportuna atención a las funciones a desarrollarse durante el año, considerando 5 ejes temáticos, aspectos como: capacitación o sensibilización, difusión o divulgación, mejora de procesos en materia de ética pública, integridad pública, o prevención de conflictos de interés, atención de quejas y denuncias, entre otros.



V. Componentes de cumplimiento:



VI. Calendario de sesiones ordinarias:

Siguiendo lo normado 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, en su artículo 28, fracción I y II, se designan como fechas para sesionar de manera ordinaria:

Fecha	Sesión
25 de junio	01 sesión
24 de julio	02 sesión
23 de octubre	03 sesión
04 de diciembre	04 sesión



VII. Programa de trabajo de cumplimiento:

		Responsable	Fecha de Ejecución	Meta
01	Informe Anual de Actividades 2024	Presidente/ Secretaria ejecutiva	31/01/2025	100%
02	Banner de Integridad	Secretaria ejecutiva	15/07/2025	100%
03	Directorio de los Integrantes del CEPCI	Presidente/ Secretaria ejecutiva	30/04/2025 y 30/09/2025	100%
04	Programa Anual de Trabajo 2025	Presidente/ Secretarias ejecutiva y técnica	25/04/2025	100%
05	Indicadores de cumplimiento	Presidente/ Secretarias ejecutiva y técnica	31/01/2025	100%
06	Mecanismos de Verificación de los Indicadores de Cumplimiento	Presidente/ Secretarias ejecutiva y técnica	05/12/2025	100%
07	Informe Anual de Actividades 2025	Presidente/ Secretarias ejecutiva y técnica	31/01/2026	100%



VIII. Componentes de cumplimiento:



I. Capacitación o sensibilización

Indicador:	Capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo:	Capacitar y sensibilizar al personal de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas para Fortalecer la cultura organizacional mediante la formación continua del personal en ética pública, integridad, derechos humanos y prevención de conductas inapropiadas.
Meta:	Al menos el 80% del personal de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas participará en una capacitación en materia de ética, integridad pública o prevención de conflicto de interés durante el año 2025.

Objetivo

Inicio

Fin

Mecanismo de verificación

Riesgos

VIII.I.1	Capacitación	Segundo Trimestre 2025	Tercer Trimestre 2025	Lista de asistencia, fotografías del evento, constancia de participación	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo
VIII.I.2	Capacitación	Segundo Trimestre 2025	Tercer Trimestre 2025	Lista de asistencia, fotografías del evento, constancia de participación	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo
VIII.I.3	Capacitación	Tercer Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Lista de asistencia, fotografías del evento, constancia de participación	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo
VIII.I.4	Capacitación	Tercer Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Lista de asistencia, fotografías del evento, constancia de participación	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo

I. Capacitación o sensibilización

Indicador:	Capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo:	Capacitar y sensibilizar al personal de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas para Fortalecer la cultura organizacional mediante la formación continua del personal en ética pública, integridad, derechos humanos y prevención de conductas inapropiadas.
Meta:	Al menos el 80% del personal de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas participará en una capacitación en materia de ética, integridad pública o prevención de conflicto de interés durante el año 2025.

	Objetivo	Inicio	Fin	Mecanismo de verificación	Riesgos
VIII.I.5	Capacitación al CEPCI	Tercer Trimestre 2025	Tercer Trimestre 2025	Lista de asistencia, fotografías del evento, constancia de participación	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo
VIII.I.6	Capacitación	Tercer Trimestre 2025	Tercer Trimestre 2025	Lista de asistencia, fotografías del evento, constancia de participación	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo
VIII.I.7	Capacitación al CEPCI	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Lista de asistencia, fotografías del evento, constancia de participación	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo
VIII.I.8	Capacitación	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Lista de asistencia, fotografías del evento, constancia de participación	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo

II. Difusión y Divulgación

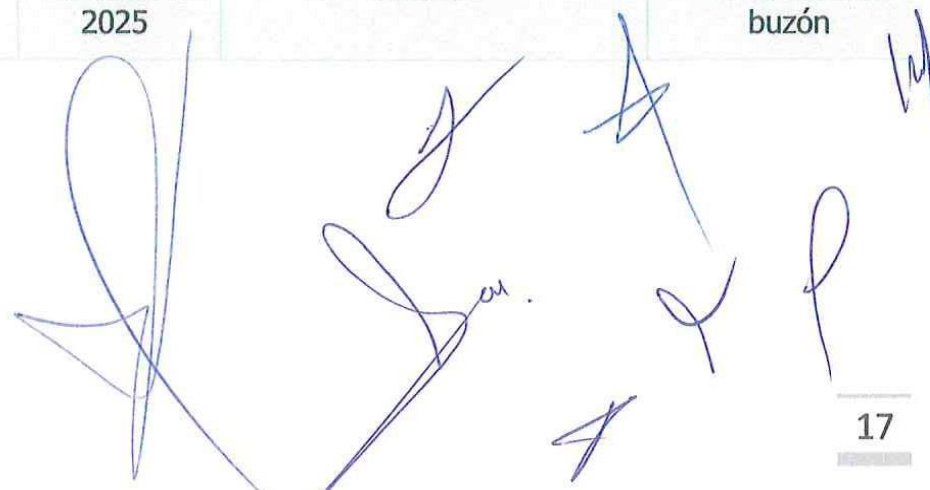
Indicador:	Diseño de estrategias para difusión, lineamientos y temas relacionados al CEPCI.
Objetivo:	Posicionar al CEPCI como un mecanismo activo de promoción de valores éticos institucionales mediante campañas de comunicación efectivas y accesibles.
Meta:	Al menos el 90% de las acciones de difusión serán atendidas en los plazos establecidos. Se difundirá el Código de Ética, el procedimiento para presentar denuncias, acciones de prevención del hostigamiento y acoso sexual, así como temas relacionados con el CEPCI.

	Objetivo	Inicio	Fin	Mecanismo de verificación	Riesgos
VIII.II.1	Elaboración y distribución de boletín digital trimestral sobre temas de ética, integridad y prevención de conflictos de interés	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Boletines digitales, registros de envío por correo institucional, capturas de pantalla	Baja lectura o interés por parte del personal
VIII.II.2	Diseño de Salvapantallas Informativos sobre el Código de Ética y los valores institucionales	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Salvapantallas institucionales	Dificultades técnicas para la producción o distribución
VIII.II.3	Publicación de infografías en el micrositio del CEPCI sobre el procedimiento para presentar denuncias y evitar conflictos de interés	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Evidencia en sitio web	El micrositio no se actualiza a tiempo o es poco visitado
VIII.II.4	Campaña de colocación de carteles y salvapantallas	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Fotografías, archivo de diseños, capturas de pantalla de salvapantallas, lista de distribución	Dificultades técnicas para la producción o distribución

III. Mejora de procesos

Indicador: Diseño de estrategias para difusión de actividades, lineamientos y temas relacionados al CEPCI.
Objetivo: Fortalecer la estructura, procesos internos y mecanismos de actuación del Comité de Ética para asegurar su eficacia y transparencia.
Meta: Al menos 90% del personal de SEDESPI tendrá conocimiento de la existencia y funcionamiento del CEPCI.

	Objetivo	Inicio	Fin	Mecanismo de verificación	Riesgos
VIII.III.1	Mecanismos de Prevención para acciones contrarias a la ética, acoso y hostigamiento sexual	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Material de Difusión	Que los servidores públicos no se interesen
VIII.III.2	Mantener actualizado el micrositio del CEPCI, dentro del portal de la Secretaría	Primer Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Link o enlace	Que los servidores públicos no se interesen
VIII.III.3	Garantizar el buen uso y manejo de la información por Integrantes del CEPCI	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Constancia de capacitación/ acuerdo compromiso	Que los servidores públicos no se interesen
VIII.III.4	Implementación de un buzón digital de sugerencias y dudas sobre ética institucional	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Bitácora de mensajes recibidos	Poca participación o mal uso del buzón





IV. Atención a quejas y denuncias

Indicador:	Porcentaje de integrantes del Comité capacitados en atención a denuncias por acoso sexual u hostigamiento sexual.
Objetivo:	Fortalecer el conocimiento y capacidades de los integrantes del CEPCI en materia de ética, integridad y atención a denuncias.
Meta:	Al finalizar el año 2025, al menos el 70% de los integrantes del CEPCI de la SEDESPI habrán participado en capacitaciones relacionadas con la atención a denuncias por acoso sexual u hostigamiento sexual.

	Objetivo	Inicio	Fin	Mecanismo de verificación	Riesgos
VIII.IV.1	Capacitaciones al CEPCI	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Constancias de participación	Inasistencia
VIII.IV.2	Capacitación	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Constancias de participación	Inasistencia
VIII.IV.3	Capacitaciones al CEPCI	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Constancias de participación	Inasistencia
VIII.IV.4	Capacitación	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Constancias de participación	Inasistencia

V. Actividades de Gestión

Indicador: Cumplimiento general del Comité de Ética

Objetivo: Realizar en tiempo y forma las actividades administrativas y de seguimiento del CEPCI en apoyo a sus funciones sustantivas.

Meta: Atender al menos el 80% de las actividades de gestión del CEPCI durante el año 2025.

		Inicio	Fin	Mecanismo de verificación	Riesgos
VIII.V.1	Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética	30/04/2025	31/12/2025	Reporte de Integrantes de los Comités	Problemas con el servidor y/o Plataforma
VIII.V.2	Capacitación al CEPCI	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Constancias	Ausentismo
VIII.V.3	Actualización del micrositio del CEPCI con información vigente	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Liga del micrositio actualizada	Problemas técnicos con el sitio web
VIII.V.4	Elaboración del Informe Anual de Actividades 2024 del CEPCI	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Informe digital	Ausentismo

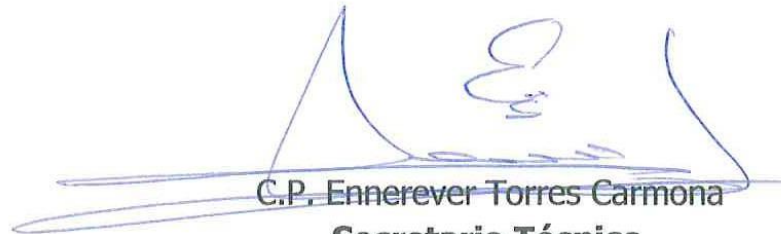


Hacen constar los integrantes del CEPCI 2025 de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas:

Miembros Permanentes

C.P. Luis Alberto Trujillo De Los Santos
Presidente

L.A.E. Jessica Guadalupe Aguilar Carpio
Secretaria Ejecutiva

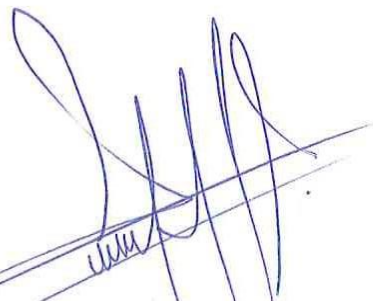


C.P. Ennerever Torres Carmona
Secretario Técnico

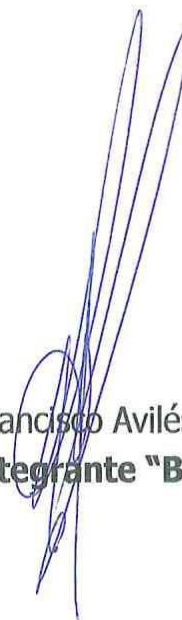


Hacen constar los integrantes del CEPCI 2025 de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas:

Miembros Permanentes



Lic. Cuauhtémoc Manuel Hernández Gómez
Integrante "A"



Lic. Francisco Avilés Sol
Integrante "B"



Lic. Ismael Isaí López Ruiz
Integrante "C"



Lic. Juan Carlos Méndez Jiménez
Asesor



Lic. Roxana Méndez Santiz
Consejera



L.A.E. Dulce María Luna Guillen
**Representante del Órgano
Interno de Control**

