

PLAN ANUAL DE TRABAJO CEPCI 2026

Contenido

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
VIII Componentes de cumplimiento:	13
I. Capacitación o sensibilización.....	14
II. Difusión y Divulgación.....	15
III. Mejora de procesos	16
IV. Atención a quejas y denuncias	17
V. Actividades de Gestión	18

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,

[Handwritten signatures in blue ink]



[Handwritten mark]

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 de 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, es el 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 las personas servidoras públicas del Gobierno del Estado y al Código de Conducta, refrendando nuestro compromiso con la ética y la integridad en el servicio público.

Es importante reconocer que, en cualquier actividad administrativa realizada por esta H. Secretaría, se encuentran 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 dichos principios, el CEPCI se erige como un órgano de coordinación, dirección y evaluación del entorno ético de la vida institucional, impulsando los valores éticos en el desarrollo de las actividades administrativas y en la atención a los pueblos indígenas.

En este contexto, se presenta el Plan Anual de Trabajo con metas realistas y aplicables de manera trimestral, las cuales serán evaluadas mediante los medios de verificación vigentes y distribuidas conforme a lo que se establece a continuación.



II. Marco Legal:

El Programa Anual de Trabajo 2026 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas se fundamenta en lo dispuesto en el Título II "De las Obligaciones, Atribuciones e Integración de los Comités de Ética", artículo 4, 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, publicados en el Periódico Oficial del Estado el 22 de diciembre de 2021, el cual establece como atribución de los Comités de Ética: "Elaborar y presentar su Programa Anual de Trabajo durante el primer trimestre de cada año, en los términos que determine la Secretaría".

Dichos Lineamientos tienen por objeto establecer mecanismos que favorezcan el fortalecimiento de la ética pública y la prevención de la actuación bajo conflicto de interés, a fin de evitar conductas contrarias a las disposiciones que rigen el ejercicio del servicio público.



III. Objetivo:

Generar los instrumentos propios para la realización y el reporte de las actividades sustantivas, así como establecer las acciones que llevará a cabo el Comité de Ética a lo largo del ejercicio fiscal 2026, alineado a los Criterios y Tableros de Control para la Evaluación Integral de los CEPCI 2026, con la finalidad de propiciar entre las personas servidoras públicas de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas un comportamiento ético e íntegro en el desempeño de sus funciones, facultades y atribuciones, cargos o comisiones, coadyuvando como factor clave en el fortalecimiento del 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 2026 (PAT 2026), 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 2026, orientadas a brindar atención oportuna a las actividades de gestión interna, así como a la elaboración, ratificación o actualización de los instrumentos necesarios para el desarrollo de las actividades sustantivas del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 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 2026, orientadas a brindar atención oportuna a las acciones a desarrollarse durante el ejercicio fiscal, considerando cinco ejes temáticos, tales como: capacitación o sensibilización; difusión o divulgación; mejora de procesos en materia de ética pública, integridad pública y prevención de conflictos de interés; así como la 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, particularmente en lo dispuesto en el artículo 28, fracciones I y II, el Comité de Ética designa las siguientes fechas para sesionar de manera ordinaria:

Fecha	Sesión
12 de marzo	01 sesión
11 de junio	02 sesión
10 de septiembre	03 sesión
10 de diciembre	04 sesión



VII. Programa de trabajo de cumplimiento:

		Responsable	Fecha de Ejecución	Meta
01	Informe Anual de Actividades 2025	Presidente/ Secretaria ejecutiva	31/01/2026	100%
02	Banner de Integridad	Secretaria ejecutiva	15/07/2026	100%
03	Directorio de los Integrantes del CEPCI	Presidente/ Secretaria ejecutiva	30/04/2026 y 30/09/2026	100%
04	Programa Anual de Trabajo 2026	Presidente/ Secretaria ejecutiva y Secretario técnico	25/04/2026	100%
05	Indicadores de cumplimiento	Presidente/ Secretario técnico	31/01/2026	100%
06	Mecanismos de Verificación de los Indicadores de Cumplimiento	Presidente/ Secretaria ejecutiva y Secretario técnico	05/12/2026	100%
07	Informe Anual de Actividades 2026	Presidente/ Secretaria ejecutiva y Secretario técnico	31/01/2027	100%



VIII. Componentes de cumplimiento:



I. Capacitación o sensibilización

Indicador:	Capacitación de Ética en el Servidor Público.
Objetivo:	Fomentar una cultura de integridad y ética entre los servidores públicos para mejorar la atención, prevenir la corrupción y conflictos de interés, aplicando principios y valores constitucionales y legales.
Meta:	Identificar el proceder del Comité de Ética en la prevención de actos de corrupción y conflictos de interés.

	Objetivo	Inicio	Fin	Mecanismo de verificación	Riesgos
1.1	Capacitación por parte de la Secretaría Anticorrupción y un Buen Gobierno (SAyBG).	Segundo Trimestre 2026	Segundo Trimestre 2026	Lista de asistencia, fotografías del evento.	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo.
1.2	Capacitaciones por parte de la Secretaría de la Mujer e Igualdad de Género (SEMUIGEN).	Tercer Trimestre 2026	Tercer Trimestre 2026	Lista de asistencia, fotografías del evento.	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo.
1.3	Capacitación por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH).	Cuarto Trimestre 2026	Cuarto Trimestre 2026	Lista de asistencia, fotografías del evento.	Baja participación por falta de interés o carga de trabajo.


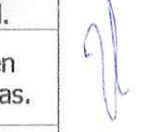
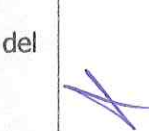
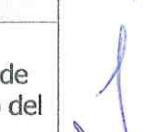





II. Difusión y Divulgación

Indicador:	Diseño de estrategias para difusión, lineamientos y temas relacionados al CEPCI.
Objetivo:	Difundir información para promover la inclusión y la igualdad en el ámbito laboral, respetuoso y equitativo, también dar a conocer la importancia del Día de la Ética dirigido al personal de la SEDESPI.
Meta:	Distribuir 45 folletos sobre la inclusión laboral en el Servicio Público durante el año 2026.

	Objetivo	Inicio	Fin	Mecanismo de verificación	Riesgos
2.1	Efemérides de Ética.	Primer trimestre 2026	Cuarto trimestre 2026	Redes sociales institucionales (SEDESPI).	Baja audiencia.
2.2	Elaboración y distribución de diseño de folletos informativos relativos al tema de ética al personal y público objetivo al personal y público objetivo.	Segundo trimestre 2026	Tercer trimestre 2026	Archivo digital y físico, fotografías de entrega.	Retrasos en la validación del contenido y baja recepción por falta de interés o carga de trabajo del personal.
2.3	Capsulas informativas.	Segundo trimestre 2026	Tercer trimestre 2026	Redes sociales institucionales (SEDESPI).	Los colaboradores hacen caso omiso de las capsulas.
2.4	Elaboración y diseño de infografía sobre la conmemoración del Día de la Ética así dar a conocer la importancia del Día de la Ética y sensibilizar al personal sobre la relevancia de la ética en el ejercicio del servicio público.	Tercer trimestre 2026	Cuarto Trimestre 2026	Archivo digital y física de las infografías y Fotografías de entrega.	Retrasos en la validación del contenido.
2.5	Distribución de infografías de la conmemoración del Día de la Ética.	Tercer trimestre 2026	Cuarto Trimestre 2026	Fotografías de entrega.	Baja recepción por falta de interés o carga de trabajo del personal.



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
3.1	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 estén interesados.
3.2	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 estén interesados.
3.4	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 estén interesados.
3.5	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.
3.6	Traducciones en diversas lenguas del material informativo.	Segundo Trimestre 2025	Cuarto Trimestre 2025	Material de Difusión.	Que los servidores públicos y el público en general no estén interesados.



IV. Atención a quejas y denuncias

Indicador:	Implementación del Buzón de Quejas y Denuncias.
Objetivo:	Fortalecer mecanismos y promover un canal seguro, confidencial y formal para cualquier persona (empleados, ciudadanos) pueda denunciar o reportar presuntos incumplimientos a códigos de ética, conducta y reglas de integridad.
Meta:	Que el Comité de Ética pueda investigar, dar seguimiento, resolver y sancionar faltas, así como fomentar un ambiente laboral integro, respetuoso y alineado a los valores institucionales, garantizando la confidencialidad y proteger a la persona denunciante.

	Objetivo	Inicio	Fin	Mecanismo de verificación	Riesgos
4.1	Instalación de al menos 3 buzones de quejas y denuncias en las oficinas de esta Secretaría.	Segundo Trimestre 2026	Cuarto Trimestre 2026	Fotografías de instalación de los buzones.	Problemas técnicos en la fijación o falta de condiciones adecuadas.
4.2	Verificación del funcionamiento y accesibilidad de los buzones.	Segundo Trimestre 2026	Cuarto Trimestre 2026	Reporte de funcionamiento, registro de primeras quejas recibidas.	Falta de supervisión y seguimiento continua.
4.3	Recibir queja y/o denuncia, a través del buzón de quejas.	Segundo Trimestre 2026	Cuarto Trimestre 2026	Documento para la interposición de quejas y/o denuncias.	Que la queja o denuncia no cuente con los datos necesarios.
4.4	Dar seguimiento a la queja y/o denuncia.	Segundo Trimestre 2026	Cuarto Trimestre 2026	Establecer las medidas pertinentes de atención o canalización, de acuerdo a lo establecido en el protocolo del Comité de Ética.	Vulnerar la identidad de la persona denunciante.



V. Actividades de Gestión

Indicador:	Recepción de propuesta de mejoras en relación a la práctica de Ética en la Administración Pública.				
Objetivo:	Recaudar propuestas de mejoras para la administración pública por servidores y servidoras públicas en relación a la Ética				
Meta:	El 70% de los participantes aportan propuestas relevantes.				
Objetivo		Inicio	Fin	Mecanismo de verificación	Riesgos
5.1	Mesas de dialogo	Tercer Trimestre 2026	Tercer Trimestre 2026	Relatorías.	Baja Participación de los servidores públicos.
5.2	Invitar al público en general como objetivo central a las comunidades para sensibilizar en temas de Ética.	Segundo Trimestre 2026	Cuarto Trimestre 2026	Material de Difusión.	Que el público en general no esté interesado.



Hacen constar los integrantes del CEPCI 2026 de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas:

Miembros Permanentes



C.P. Víctor de Jesús Morales Moreno
Presidente



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



C.P. Ennerever Torres Carmona
Secretario Técnico




Hacen constar los integrantes del CEPCI 2026 de la Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas:

Miembros Permanentes



c. Cuauhtémoc Manuel Hernández Gómez
Integrante "A"




Mtro. José Alberto Chong Pérez
Integrante "B"



Lic. Mary Carmen Vilchis Carpio
Integrante "C"



Lic. Carlos Alberto Velasco Munguía
Asesor



Lic. Roxana Méndez Santiz
Consejera



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

