

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

2026

DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Índice

Introducción.	Pág.	4
1.Actuación del CEPCI 2026.	Pág.	5-15
Componente de Cumplimiento y Desempeño.		
1.a.Componente de Cumplimiento.		
Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026.		
1.b. Componente de Desempeño Dividido en Cinco Ejes Temáticos.		
1. Capacitación o Sensibilización.		
Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026.		
2. Difusión o Divulgación.		
Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026.		
3. Mejora de Procesos.		
Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026.		
4. Atención de Denuncias y Quejas.		
Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026.		
5.- Actividades de Gestión de los CEPCI.		
Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026.		
Tablero de Cumplimiento de las Actividades en la Fechas de Inicio y de Conclusión 2026.	Pág.	16-19
1.a. Componente de Cumplimiento.		
1.b. Componente de Desempeño Dividido en Cinco Ejes Temáticos.		
1. Capacitación o Sensibilización.		
2. Difusión o Divulgación.		
3. Mejora de Procesos.		
4. Atención de Denuncias y Quejas.		
Tablero de Control de los Componentes de Cumplimiento y Desempeño 2026.	Pág.	20-35
1.a.Componente de Cumplimiento:		
1.b. Componente de Desempeño Dividido en Cinco Ejes Temáticos.		
1. Capacitación o Sensibilización.		
2. Difusión o Divulgación.		

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

3. Mejora de Procesos.
4. Atención de Denuncias y Quejas.
5. Actividades de Gestión de los CEPCI.

Factores de Riesgo para la Ejecución del PAT 2026.

Pág.

35

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Introducción:

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 2026.

1. Actuación del CEPCI 2026: Componente de Cumplimiento y Desempeño.

1.a. Componente de Cumplimiento

Objetivos, Metas, Actividades Específicas y Fecha de Aprobación del CEPCI 2026:

Objetivo 1:	Informe Anual de Actividades 2026
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades Específicas:	Con fundamento en el artículo 4, de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas, se presentará ante el pleno del CEPCI, el Informe Anual de Actividades, se realizará mediante Acta de Sesión y se cargará al Sistema CEPCI.
Fecha de Aprobación:	Primera sesión Ordinaria enero 2027

Objetivo 2:	Programa Anual de Trabajo 2026
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades Específicas:	Con fundamento en los artículos 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, se presentará ante el pleno del CEPCI el PAT 2026.
Fecha de Aprobación:	29 de enero de 2026

Objetivo 3:	Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad, Ética, Conducta y elaboración de mecanismos para verificar su aplicación.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Actividades Específicas:	El CEPCI, seleccionará los Indicadores más apropiados para valorar su actuación, así como la percepción de las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, respecto al cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética y del Código de Conducta, así también para evaluar el Desempeño del CEPCI.
Fecha de Aprobación:	25 de junio del 2026

Objetivo 4:	Reporte estadístico de aplicación de los mecanismos de verificación.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades Específicas:	Se presentará ante el pleno del CEPCI EL Reporte Estadístico, con el resultado de la aplicación de los medios de verificación.
Fecha de Aprobación:	26 de noviembre del 2026

Objetivo 5:	Elaborar o actualizar el Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Código de Conducta.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades Específicas:	Se presentará ante el pleno del CEPCI la actualización el Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Código de Conducta.
Fecha de Aprobación:	26 de marzo del 2026

Objetivo 6:	Elaborar o actualizar el Código de Conducta.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades Específicas:	Se presentará ante el pleno del CEPCI la actualización el Código de Conducta.
Fecha de Aprobación:	26 de marzo del 2026

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

1. Capacitación o Sensibilización.

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026:

Objetivo 1 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación con Perspectiva de Género en el Servicio Público.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva que es una herramienta conceptual y práctica que analiza y transforma las relaciones de poder, visibilizando a las mujeres y eliminando estereotipos, sesgos sexistas y androcéntricos en el lenguaje, imágenes y narrativas. Busca promover la igualdad sustantiva al cuestionar cómo se construyen los mensajes, evitando la subordinación y asegurando una representación justa y equitativa para todas las personas.

Objetivo 2 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, analicen las prácticas que utilizan para contribuir a lograr una gestión ética y responsable en el desarrollo y prestación de los servicios, de acuerdo con los valores éticos, principios y pautas de conducta recogidos en el Código Ético y de Conducta.

Objetivo 3 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Inducción a la Administración Pública.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	El objetivo de esta capacitación, es que las personas servidoras públicas obtengan los conocimientos del concepto de la Administración Pública y su integración, la cual, es continua y permanente, y siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con: elementos personales; elementos patrimoniales; estructura jurídica, y procedimientos técnicos.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Objetivo 4 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Desarrollo Humano.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas, con el objetivo de crear relaciones humanas con armonización y empatía logrando altos niveles de solidaridad, aceptación, comprensión, y compromiso con ellos y la sociedad.

Objetivo 5 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comité de Ética en el Servicio Público.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, analicen el valor de la obligación en el servir con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, economía y eficacia en la administración pública, independientemente de la jerarquía, rango, origen o lugar de su empleo, cargo o comisión.

Objetivo 6 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Inclusión Laboral en el Servicio 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 reconocer, aceptar, celebrar y encontrar fuerza en las diferencias individuales como género, edad, nacionalidad, raza, etnicidad, capacidad, orientación sexual, estatus socio económica, creencias religiosas, opiniones políticas u otras ideologías.

Objetivo 7 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura Institucional de Calidad.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Plática inductiva y de sensibilización a las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría, con el objetivo de hacer conciencia sobre el comportamiento individual y en equipo, basados en valores compartidos, que busca continuamente alcanzar la calidad en los productos presentados y servicios para satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Objetivo 8 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Formación Integral en el Servicio Público.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, puedan manejar su crecimiento personal trabajando sus emociones para sentirse bien y tener una vida plena, en la que se conozcan a sí mismos, sean capaces de adaptar a los vaivenes de la vida y tengan la flexibilidad necesaria para aprender cosas nuevas, trabajar productivamente y contribuir mejoras en el ámbito laboral.
Objetivo 9 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de las Doce Habilidades en el Servicio Público.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, analicen las situaciones que se presenten en la vida laboral como en lo personal, así como establecer de objetivos, la formulación de estrategias que permitan alcanzar dichos objetivos, y el desarrollo de planes de acción que señalen cómo implementar dichas estrategias.
Objetivo 10 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de los Primeros auxilios psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan acerca de las respuestas fisiológicas, psicológicas y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas referente de un hostigamiento sexual y acoso sexual
Objetivo 11 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan los derechos humanos de las mujeres son derechos inalienables, integrantes e indivisibles de los derechos humanos universales, que garantizan la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia. Abarcan el acceso a la educación, salud, participación política, trabajo digno y autonomía reproductiva, esenciales para el desarrollo pleno y la dignidad.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Objetivo 12 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Masculinidades: hacia una cultura de paz e igualdad
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan transformar los modelos tradicionales de masculinidad hegemónica, cuestionando el machismo cotidiano, la violencia y los estereotipos de poder. Promueve activamente masculinidades positivas, responsables, corresponsables y libres de violencia para construir relaciones igualitarias y pacíficas.

Objetivo 13 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Violencia hacia las mujeres.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan elementos para comprender el impacto de la violencia en la vida de las mujeres y saber por qué se origina y sustenta, obtendrás elementos para fortalecer tus competencias para detectar la violencia contra las mujeres, cómo prevenirla y brindar atención de primer contacto a las víctimas.

Objetivo 14 de Desempeño	Capacitación a las personas servidoras públicas, en la Plataforma Humanista de Capacitación de la Secretaría de la Mujer e Igualdad de Género.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Tiene como objetivo que las personas servidoras públicas, conozcan todas las medidas apropiadas para garantizar, los derechos de las mujeres y así también las autoridades que interceden para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres; para erradicar la violencia contra las mujeres y adoptar medidas jurídicas que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra las mujeres, entre otras obligaciones.

2. Difusión o Divulgación

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026:

Objetivo 1 de Desempeño	Difusión del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circulares y página oficial de la Secretaría, el Código de Ética a todas las personas servidoras públicas.

Objetivo 2 de Desempeño	Difusión del Código de Conducta de la Secretaría.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y página oficial, el Código de Conducta a todas las personas servidoras públicas.

Objetivo 3 de Desempeño	Difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y página oficial de la Secretaría el Protocolo para la Prevención y Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, a todas las personas servidoras públicas.

Objetivo 4 de Desempeño	Difusión del Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Conducta de Conducta.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y página oficial de la Secretaría el Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Conducta de Conducta, a todas las personas servidoras públicas.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Objetivo 5 de Desempeño	Difusión para dar a conocer a los integrantes del CEPCI, personas asesoras y concejeras de la Secretaría.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y carteles, a los integrantes del CEPCI y a las personas asesoras y consejeras, a todas las personas servidoras públicas que integran la Secretaría.

Objetivo 6 de Desempeño	Difusión de los instrumentos normativos que nos obliga atender la Política de Igualdad de Género.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Difundir mediante circular y carteles, los instrumentos normativos que nos obliga atender la Política de Igualdad de Género, a todas las personas servidoras públicas que integran la Secretaría. .

3. Mejora de Procesos

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026:

Objetivo 1 de Desempeño	Firma de Actualización del Pronunciamiento “Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral”.
Meta:	La Secretaría, 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:	• 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. • 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”.

4. Atención de Denuncias y Quejas

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026:

Objetivo 1 de Desempeño	Dar a conocer los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Mediante circular y/o trípticos y carteles, difundir a las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, los tipos y modalidades de violencias contra las Mujeres como son:

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

	1. Violencia psicológica; 2. Violencia física; 3. Violencia patrimonial; 4. Violencia económica; 5. Violencia sexual; 6. Violencia moral; 7. Violencia Obstétrica; y 8. Violencia de los derechos reproductivos; 9. La violencia política contra las mujeres en razón de género.	1. Violencia en el ámbito familiar; 2. Violencia en el ámbito institucional; 3. Violencia en el ámbito laboral; 4. Violencia en el ámbito escolar; 5. Violencia en la comunidad; 6. Violencia en los medios de comunicación; 7. Violencia digital; y 8. Violencia mediática.
--	--	---

Objetivo 2 de Desempeño	Infografías, trípticos y circulares, alusivo a la Cultura de la Denuncia.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Creación de infografías, trípticos y circulares, alusivos para difundirlos al interior de la Secretaría, con la finalidad de que las personas servidoras públicas conozcan el paso a paso para realizar la denuncia.

Objetivo 3 de Desempeño	Procedimiento para presentar denuncias físicas y electrónicas.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	Mediante circular y/o trípticos y carteles, difundir el paso a paso para que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, conozcan el proceso de cómo presentar una denuncia por presuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética, Código de Conducta de la Secretaría por Hostigamiento y Acoso Sexual y por Discriminación.

5.- Actividades de Gestión de los CEPCI.

Objetivos, Metas y Actividades Específicas del CEPCI 2026:

Objetivo 1 de Desempeño	Celebración de sesiones ordinarias durante el año 2026.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	El CEPCI celebrará 4 sesiones ordinarias al año, en las fechas siguientes: • Primera sesión 29/01/2026. • Segunda sesión 26/03//2026. • Tercera sesión 25/06/2026. • Cuarta sesión 26/11/2026.

Objetivo 2 de Desempeño	Colaboración con la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno.
Meta:	Cumplir al 100% con las actividades programadas.
Actividades específicas:	El CEPCI y se apegará al calendario de capacitaciones que emita la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno.

Tablero de Cumplimiento de las Actividades en las Fechas de Inicio y de Conclusión 2026:

1.a. Componente de Cumplimiento:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Informe Anual de Actividades.	Enero 2027	Enero 2027
2	Programa Anual de Trabajo.	Enero	Enero
3	Elaborar o actualizar el Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Código de Conducta.	Marzo	Marzo
4	Elaborar o actualizar el Código de Conducta.	Marzo	Marzo
5	Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad, Ética, Conducta y elaboración de mecanismos para verificar su aplicación.	Junio	Junio
6	Reporte estadístico de aplicación de los mecanismos de verificación.	Noviembre	Noviembre

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

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

1. Capacitación o Sensibilización:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comunicación con Perspectiva de Género en el Servicio Público.	Enero	Enero
2	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Prevención de la Corrupción.	Febrero	Febrero
3	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Inducción a la Administración Pública.	Febrero	Febrero
4	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Desarrollo Humano.	Marzo	Marzo
5	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Comité de Ética en el Servicio Público.	Abril	Abril
6	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Inclusión Laboral en el Servicio Público.	Mayo	Mayo
7	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Cultura Institucional de Calidad.	Julio	Julio
8	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Formación Integral en el Servicio Público.	Agosto	Agosto
9	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de las Doce Habilidades en el Servicio Público.	noviembre	Noviembre

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

10	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de los Primeros auxilios psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.	Febrero	febrero
11	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.	marzo	marzo
12	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Masculinidades: hacia una cultura de paz e igualdad.	Julio	Julio
13	Capacitación a las personas servidoras públicas, en materia de Violencia hacia las Mujeres.	noviembre	noviembre
14	Capacitación a las personas servidoras públicas, en la Plataforma Humanista de Capacitación de la Secretaría de la Mujer e Igualdad de Género.	Durante el año	Durante el año

2. Difusión o Divulgación:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Difusión del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.	Febrero	Febrero
2	Difusión del Código de Conducta de la Secretaría	Julio	Julio
3	Difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Marzo	Marzo
4	Difusión del Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Conducta.	Agosto	Agosto

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

5	Difusión para dar a conocer a los integrantes del CEPCI, personas asesoras y concejeras de la Secretaría.	Enero	Enero
6	Difusión de los instrumentos normativos que nos obliga atender la Política de Igualdad de Género.	octubre	Octubre

3. Mejora de Procesos:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Firma de Actualización del Pronunciamiento “Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral”.	marzo	marzo

4. Atención de Denuncias y Quejas:

ACT.	ACTIVIDAD	INICIO DE LA ACTIVIDAD	CONCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Dar a conocer los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres	Abril	Abril
2	Infografías, trípticos y circulares, alusivo a la Cultura de la Denuncia	mayo	Mayo
3	Procedimiento para presentar denuncias físicas y electrónicas.	Marzo	Marzo

Tablero de Control de los Componentes de Cumplimiento y Desempeño 2026:

A continuación, se establecen los indicadores de desempeño, que son la expresión cuantitativa construida a partir de variables cuantitativas o cualitativas, que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros (cumplimiento de objetivos y metas establecidas), reflejar los cambios vinculados con las acciones del programa, monitorear y evaluar sus resultados.

1.a.Componente de Cumplimiento:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Elaboración del Informe Anual de Actividades	Número de Informe Anual aprobado por el CEPCI.	Informe Anual de Actividades aprobado.	Absoluto	Documento	• Acta de Sesión del CEPCI. • Link de la Página Oficial. • Archivo subido en la Plataforma del CEPCI.	Que la Secretaría, cuente con el resultado de los componentes de desempeño y cumplimiento del CEPCI
2	Elaboración del Programa Anual de Trabajo 2026.	Número de Programa Anual de Trabajo 2026, aprobado por el CEPCI.	Programa Anual de Trabajo 2026, aprobado.	Absoluto	Documento	• Acta de Sesión del CEPCI. • PAT 2026. • Link de la Página Oficial. • En la Plataforma del CEPCI	Se realiza el PAT con las actividades que realizara el CEPCI durante el ejercicio 2026.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

3	Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad, Ética, Conducta y elaboración de mecanismos para verificar su aplicación.	Número de Indicadores y mecanismos de evaluación de cumplimiento	Indicadores y mecanismos de evaluación de cumplimiento, aprobados	Absoluto	Documento	• Acta de Sesión del CEPCI. • Link de la Página Oficial. • En la Plataforma del CEPCI. • Circular.	El CEPCI aprueba favorablemente todas y cada una de las actividades implementadas.
4	Reporte estadístico de aplicación de los mecanismos de verificación	Número del Reporte Estadístico de Aplicación de los Mecanismos de Verificación	Reporte Estadístico de Aplicación de los Mecanismos de Verificación, aprobado	Absoluto	Documento	• Acta de Sesión del CEPCI. • En la Plataforma del CEPCI.	Las personas servidoras públicas, conocen y aplican lo establecido en los Códigos de Ética y de Conducta.
5	Elaborar o actualizar el Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Código de Conducta.	Número de Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Código de Conducta.	Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Código de Conducta.	Absoluto	Documento	• Acta de Sesión del CEPCI. • Link de la Página Oficial. • Archivo subido en la Plataforma del CEPCI.	Que la Secretaría, cuente con la actualización del Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Código de Conducta.
6	Elaborar o actualizar el Código de Conducta.	Número de Código de Conducta.	Código de Conducta.	Absoluto	Documento	• Acta de Sesión del CEPCI. • Link de la Página Oficial. • Archivo subido en la Plataforma del CEPCI.	Que la Secretaría, cuente con la actualización del Código de Conducta.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

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

1. Capacitación o Sensibilización.

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Impartición de capacitación en materia de Comunicación con Perspectiva de Género en el Servicio Público.	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de Comunicación con Perspectiva de Género en el Servicio Público. al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Comunicación con Perspectiva de Género en el Servicio Público.
2	Impartición de capacitación en materia de Prevención de la Corrupción.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de Prevención de la Corrupción	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia Prevención de la Corrupción.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

		respecto al total de capacitaciones programadas					
3	Impartición de capacitación en materia de Inducción a la Administración Pública.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de Inducción a la Administración Pública, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Inducción a la Administración Pública.
4	Impartición de capacitación en materia de Desarrollo Humano.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de Desarrollo Humano, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Desarrollo Humano.
5	Impartición de capacitación	Porcentaje de personas	Número de capacitaciones	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia.	Que las servidoras y los servidores públicos

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

	en materia de Comité de Ética en el Servicio Público.	servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de Comité de Ética en el Servicio Público, respecto al total de capacitaciones programadas	realizadas/total de capacitaciones programadas			• Invitaciones. • Fotografías.	conozcan de la materia de Comité de Ética en el Servicio Público.
6	Impartición de capacitación en materia de Inclusión Laboral en el Servicio Público.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de Inclusión Laboral en el Servicio Público, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Inclusión Laboral en el Servicio Público.
7	Impartición de capacitación en materia de Cultura	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron	Número de capacitaciones realizadas/total de	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Cultura Institucional de Calidad

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

	Institucional de Calidad.	las capacitaciones en materia de Cultura Institucional de Calidad, respecto al total de capacitaciones programadas	capacitaciones programadas				
8	Impartición de capacitación, en materia de Formación Integral en el Servicio Público.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de Formación Integral en el Servicio Público, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Formación Integral en el Servicio Público.
9	Impartición de capacitación, en materia de las Doce Habilidades en el Servicio Público.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de las Doce	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de las Doce Habilidades en el Servicio Público.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

		Habilidades en el Servicio Público, respecto al total de capacitaciones programadas					
10	Impartición de capacitación en materia de las Primeros auxilios psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de Primeros auxilios psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Primeros auxilios psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.
11	Impartición de capacitación en materia de Derechos	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron	Número de capacitaciones realizadas/total de	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

	Humanos de las Mujeres.	las capacitaciones en materia de Derechos Humanos de las Mujeres., respecto al total de capacitaciones programadas	capacitaciones programadas				
12	Impartición de capacitación en materia de Masculinidades: hacia una cultura de paz e igualdad.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de Masculinidades: hacia una cultura de paz e igualdad., respecto al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Masculinidades: hacia una cultura de paz e igualdad.
13	Impartición de capacitación en materia de Violencia hacia las Mujeres.	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las capacitaciones en materia de	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos conozcan de la materia de Violencia hacia las Mujeres

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

		Violencia hacia las Mujeres, respecto al total de capacitaciones programadas					
14	Impartición de capacitación en la Plataforma Humanista de Capacitación de la Secretaría de la Mujer e Igualdad de Género.	Porcentaje de personas servidoras públicas que realizarán los cursos en la Plataforma Humanista de Capacitación de la Secretaría de la Mujer e Igualdad de Género al total de capacitaciones programadas	Número de capacitaciones realizadas/total de capacitaciones programadas	Porcentaje	Documento	• Lista de Asistencia. • Invitaciones. • Fotografías.	Que las servidoras y los servidores públicos realicen los cursos en la Plataforma Humanista de Capacitación de la Secretaría de la Mujer e Igualdad de Género

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

2. Difusión o Divulgación:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Realización de acciones para la Difusión del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.	Porcentaje de personas servidoras públicas, que conocen el Código, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	• Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta.	Que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, apliquen el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.
2	Difusión del Código de Conducta de la Secretaría	Porcentaje de personas servidoras públicas, que conocen el Código de Conducta, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	• Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta.	Que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, apliquen el Código de Conducta.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

3	Realización de acciones para la difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, al interior de la Secretaría.	Porcentaje de personas servidoras públicas, que conocen el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, difundidos, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	• Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta.	Que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, apliquen el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
4	Realización de acciones para la difusión del Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Conducta, al interior de la Secretaría.	Porcentaje de personas servidoras públicas, que conocen el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, respecto al total de	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	• Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta.	Que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, apliquen el Protocolo de Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética y/o Conducta.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

		acciones programadas					
--	--	-------------------------	--	--	--	--	--

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

5	Realización de acciones para la difusión de los integrantes del CEPCI, personas asesoras y concejeras de la Secretaría.	Porcentaje de personas servidoras públicas, que conocen a los integrantes del CEPCI, personas asesoras y concejeras de la Secretaría, respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	• Circular. • Carteles. • Infografías • Encuesta.	Que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría conozcan a los integrantes del CEPCI, personas asesoras y concejeras de la Secretaría.
6	Realización de acciones para la difusión instrumentos normativos que nos obliga atender la Política de Igualdad de Género.	Porcentaje de personas servidoras públicas, que conocen las normativos que nos obliga atender la Política de Igualdad de Género., respecto al total de acciones programadas	Número de acciones de difusión realizadas/total de acciones de difusión programadas	Porcentaje	Documento	• Circular. • Carteles. • Infografías • Encuesta.	Que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, apliquen las normativas que nos obliga atender la Política de Igualdad de Género.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

3. Mejora de Procesos:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Protocolización del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral"	Número de Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral" firmado por los Titulares de la Secretaría, CEPCI y UEIG.	Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral" protocolizado.	Absoluto	Documento	- Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral". - Link en la Página Oficial. - Circular.	Que las personas servidoras públicas de la Secretaría, ratifiquen el compromiso a la protección de las mujeres mediante la aplicación del Pronunciamiento "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral"

4. Atención de Denuncias y Quejas:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Realización de acciones para difundir los tipos y modalidades de violencia	Porcentaje de acciones de difusión de los tipos y modalidades de violencia	Número de acciones de difusión de los tipos y modalidades de violencia contra	Porcentaje	Documento	- Circular. - Carteles. - Infografías. - Encuesta.	Que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, conozcan los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y poder

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

	contra las mujeres	contra las mujeres, respecto al total de acciones programadas en el mes correspondiente	las mujeres efectuadas/ Total de Órganos Administrativos programados				prevenir a tiempo la comisión de algún tipo de violencia
2	Realización de acciones para difundir la cultura de la denuncia	Porcentaje de acciones de difusión de la cultura de la denuncia, respecto al total, de acciones programadas en el mes correspondiente	Número de acciones de difusión de la cultura de la denuncia efectuadas/ total, de Órganos Administrativos programados	Porcentaje	Documento	• Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta.	Que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, conozcan el proceso, sanciones, autoridades y perder el miedo a denunciar cualquier tipo de violencia.
3	Realización de acciones para difundir el procedimiento para presentar denuncias físicas y electrónicas.	Porcentaje de acciones de difusión del proceso de presentar una denuncia física o electrónica, respecto al total, de acciones programadas en el mes correspondiente	Número de acciones de difusión del proceso de presentar una denuncia efectuadas/ total, de Órganos Administrativos programados	Porcentaje	Documento	• Circular. • Carteles. • Infografías. • Encuesta.	Que las personas servidoras públicas que integran la Secretaría, conozcan el proceso, sanciones, autoridades y perder el miedo a denunciar cualquier tipo de violencia.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

5.- Actividades de Gestión de los CEPCI:

ACT.	RESUMEN NARRATIVO	NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA NUM/DEN	UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	Realización de sesiones del CEPCI.	Porcentaje de acciones atendidas en las sesiones del CEPCI.	Número de actas realizadas/total de actas programadas	Porcentaje	Documento	- Acta de Sesión. - Lista de Asistencia. - Fotografías.	Que el CEPCI, tenga documentado mediante acta de sesión las acciones realizadas durante el ejercicio fiscal 2026.

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	- 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