



COMITÉ DE ÉTICA
< DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS

CEPCI/OM - 2025

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2025

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'D' and various scribbles.

CEPCI

COMITÉ DE ÉTICA Y
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

OFICINA MAYOR DEL ESTADO DE CHIAPAS



No aún sabiendo que nadie te está viendo

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CONTENIDO

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	INTRODUCCIÓN	3
III.	CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO	4
	1. CAPACITACION O SENSIBILIZACIÓN	4
	2. DIFUSIÓN O DIVULGACIÓN	6
	3. MEJORAS DE PROCESOS	7
	4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS	8
	5. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN	9
IV.	CONCLUSIONES	15
V.	ANEXOS	16
	1.a. Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias.	17
	1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias.	18
	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.	19
	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.	19
	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.	20
	4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso, concluidos por este medio.	20
	4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.	20
	4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas.	21
	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.	21
	5. a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.	21
	6. a. Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética.	21
	6. b. Resultados del sondeo de percepción de las personas servidoras pública respecto al conocimiento del Código de Conducta del Ente público.	22
	7. a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos.	24
	8.a. Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2025, de las perspnas integrantes del Comité, que participaron en la Cuarta Sesión Ordinaria, celebrada el 30 de diciembre de 2025.	26

A ✓

2

2

2

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 Periódico Oficial 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 2025, del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, que aquí se presenta, fue aprobado por el Comité, en la Cuarta Sesión, celebrada el 30 de diciembre de 2025 y 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 2025 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, aprobado por unanimidad por el Comité.

La estructura del presente informe se encuentra integrado de acuerdo a lo señalado en el artículo 40 de los Lineamientos de referencia, a partir de las actividades especificadas y plasmadas en el Programa Anual de Trabajo 2025, 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 para la Evaluación Integral de los Comités de Ética 2025**”, y conforme a los **5 ejes temáticos** correspondiente a las actividades de desempeño:

A J R



III. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

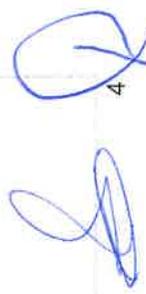
El Programa Anual de Trabajo (PAT 2025) del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, consistió en un conjunto de actividades establecidas por el Comité, a partir de una revisión a lo dispuesto en los Criterios y Tableros de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética 2025, 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 2025, 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:	De eficacia en la implementación de acciones de capacitación.
Objetivo:	Invitar a la capacitación y sensibilización a las Personas Servidoras Públicas de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, con el objeto de capacitar al personal adscrito.
Meta:	Alcanzar el porcentaje del 100% de eficacia en la implementación de acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas en el año.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.1	Efectuar la capacitación de manera presencial y/o en línea, en materia de Ética e Integridad Pública , a las Personas Servidoras Públicas de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas.	Con la finalidad de emplear programas de sensibilización, concientización y capacitación en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, actos de discriminación y conducta de acoso sexual u hostigamiento sexual en el ejercicio del servicio público y en cumplimiento de las obligaciones del CEPCIOM, mediante circular dirigida al Personal Activo y Comisionado a la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, se giraron instrucciones a efectos de requerir la asistencia de los servidores públicos de ese ente público para que fuera impartido la capacitación en las materias antes mencionadas. Por lo que, derivado de lo anterior, con fecha 01 y 02 de julio de	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lista de asistencia al curso "Relaciones Humanas Positivas" ✓ Fotografías del curso en función "Relaciones Humanas Positivas" ✓ Formato de anexo 1.b (Página 18).


COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

<p>1.2</p> <p>Se realizará la capacitación de manera presencial y/o en línea, en materia de Prevención de Conflictos de Interés, a las Personas Servidoras Públicas de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas</p>	<p>2025, los servidores públicos de la Oficialía Mayor fueron invitadas para el curso “Relaciones Humanas Positivas”, cabe recalcar que más del 98% de las personas del ente público participaron en dicha capacitación.</p>	
	<p>Cabe hacer mención que, derivado de las acciones de fortalecimiento al combate contra la corrupción implementadas en este ente público, mediante oficio número OM/CEPCI/023/2025 se solicitó al C. Manuel Francisco Antonio Pariente Gavito, Secretario de Finanzas, con atención a la C. María Teresa Camacho Paniagua, Coordinadora General de Recursos Humanos de la Secretaría de Finanzas, Giraran sus instrucciones correspondiente para poder implementar la capacitación correspondiente al tema titulado: “Prevención de la Corrupción en el Servicio Público”, siendo acordada su realización el día 02 de diciembre de 2025 mediante oficio SF/CGRH/0865/2025 signado por la C. María Teresa Camacho Paniagua, Coordinadora General de Recursos Humanos, sin embargo, fue reprogramada al 08 de diciembre de 2025 en su modalidad de aplicación en línea debido a la falta de disponibilidad de la formadora encargada de impartir dicho curso, así como debido a la carga de trabajo derivada de la entrega-recepción suscitada en la oficialía mayor durante el mes de octubre</p>	<p>✓ Oficio Número: OM/CEPCI/023/2025, de fecha 18 de noviembre de 2025 y acuse de recibido del mismo.</p> <p>✓ Oficio Número SF/CGRH/0865/2025, de fecha 21 de noviembre de 2025.</p> <p>✓ Fotografías del curso en función “Prevención de la Corrupción en el Servicio Público”</p> <p>✓ Lista de asistencia al curso “Prevención de la Corrupción en el Servicio Público”</p> <p>✓ Formato de anexo 2.b (Página 17)</p>

(Handwritten signatures and initials)

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN

Indicador:	De eficacia en la implementación de acciones de difusión.
Objetivo:	Fortalecer la Difusión o divulgación entre las Personas Servidoras Públicas de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, con contenidos o temas referentes en materia de ética e Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Interés.
Meta:	Alcanzar el porcentaje del 100% de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética e integridad pública y de prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programas en el año.

No.	Actividad del PAT	Resultado	Evidencias
2.1	Actualización participativa del periódico mural de la oficialía mayor del estado de Chiapas, que contenga temas de interés en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.	Se convocó a los miembros integrantes del CEPCI para la elaboración del periódico mural del CEPCI, para realizar la divulgación de temas relacionados con la ética pública. En colaboración de los miembros del Comité de Ética, se discutieron ideas de la emisión de un fondo de pantalla simbólico que demostrara las relaciones de los valores con las festividades avocados al mes de su referencia, llegando a la conclusión de la elaboración del fondo de pantalla, titulado "Meses y Valores: construyendo ética pública constante"	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fotografías del periódico mural ya elaborado por los integrantes del CEPC/OM, y de las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas informándose con el contenido mismo.
2.2	Emisión y uso del fondo y/o protector de pantalla que contenga temas en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, compartido a las personas servidoras públicas, a través de medios electrónicos para su instalación en cada uno de los equipos de cómputos de las diferentes áreas, departamentos o unidades de este órgano desconcentrado, con el fin de difundir los principios, valores y reglas de integridad establecidos en los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta.		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Circular Número OM/CEPCI/005/2025, de fecha 02 de octubre de 2025 (uso del fondo de pantalla). ✓ Fotografías de los equipos de cómputo con el protector de pantalla instalado.
2.3	Elaboración y distribución del Flujograma del procedimiento para presentar denuncias ante el CEPCI de este órgano desconcentrado, mismo que será compartido mediante circular con todas las Personas Servidoras Públicas, así como el link de la publicación del mismo en el Banner de Integridad del Comité de Ética de la Oficialía Mayor del Estado de	Se llevo a cabo la entrega de personas servidoras públicas del flujograma del procedimiento para presentar denuncias ante el CEPCI elaborado por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, el cual fue modificado visualmente por el Comité de	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Circular Número OM/CEPCI/006/2025, de fecha 19 de noviembre de 2025. ✓ Fotocopia del Flujograma. ✓ Link mediante Código QR para ingresar a la pagina de la Oficialía Mayor en el Banner del Comité de Ética para visualizar el Flujograma Digital.

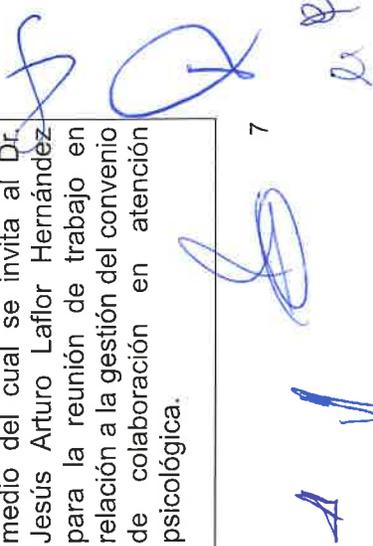
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Chiapas.	Ética de esta Oficialía para hacerlo más ameno y digerible para los colaboradores de este ente público, conservando la información original intacta expresa y plasmada en el flujograma de origen.	Se llevó a cabo la entrega a las personas servidoras públicas de las Oficialía Mayor del Estado de Chiapas el tríptico de manera digital titulado " Ética, Integridad y Respeto: pilares del servicio público ".	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Circular Número OM/CEPCI/006/2025, de fecha 19 de noviembre de 2025. ✓ Fotocopia del Tríptico. ✓ Link mediante Código QR para ingresar a la página de la Oficialía Mayor en el Banner del Comité de Ética para visualizar el Flujograma Digital.
2.4	Elaboración y distribución de trípticos que contengan el tema de prevención del hostigamiento y acoso sexual, mismos que serán compartidos mediante circular con todas las Personas Servidoras Públicas de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas.		

3. MEJORAS DE PROCESOS

Indicador:	Cumplimiento general del comité.
Objetivo:	Que el CEPCI implemente acciones de mejores en la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas para mitigar los riesgos éticos institucionales identificados.
Meta:	Que las acciones de mejora implementadas por el CEPCI en la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, puedan prevenir o, en su caso, mitigar los riesgos éticos institucionales identificados.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Gestionar la suscripción de convenio de colaboración para el organismo facultado para proporcionar atención psicológica grupal y personalizada, con el fin de atender las necesidades, en temas emocionales, a personas públicas adscritas a la	Mediante oficio dirigido al Dr. Jesús Arturo Laflor Hernández, Vicerrector de la Universidad Linda Vista, se solicitó el apoyo institucional para llevarse a cabo la suscripción de un convenio de colaboración entre ambos organismos, a manera de celebrar una reunión de trabajo con el Vicerrector citado, en la cual se expusieron los puntos a tratar en dicho acuerdo para sentar las bases del mismo, con el objetivo de impulsar la ética e integridad pública de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, y en cumplimiento a las acciones propuestas en el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2025 del CEPCIOM. Es preciso hacer mención que dicho convenio aún se encuentra pendiente de formalizar, ya que hay que acordar la reunión correspondiente con el personal del	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficio Número OM/CEPCI/021-A/2025 con fecha de recibido por la Universidad Linda Vista del 10 de noviembre de 2025, por medio del cual se invita al Dr. Jesús Arturo Laflor Hernández para la reunión de trabajo en relación a la gestión del convenio de colaboración en atención psicológica.



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

<p>✓</p> <p>Oficialía Mayor, con el área jurídica de dicha institución para poder establecer los objetos de tomar acciones preventivas o correctivas, derivado de la atención inmediata a nuestra petición con la mitigando el riesgo ético y moral para un mejor desempeño en el servicio público.</p>	<p>✓</p> <p>Circular OM/CEPCI/005/2025 con fecha de 27 de junio de 2025, por medio del cual se exhorta a las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor, a participar en el curso Relaciones Humanas Positivas, los días 01 y 02 de Julio de 2025.</p> <p>✓</p> <p>Lista de asistencia del Curso Relaciones Humanas Positivas</p>
<p>Cabe resaltar que de igual forma en colaboración con el citado instituto educativo se llevo a cabo la capacitación titulada "Relaciones Humanas Positivas" en el cual se destacaron y cubrieron los temas de ética e integridad pública, participando 5 grupos, siendo los primeros 2 grupos atendidos en horario de 09:00 a 11:00 Hrs el día martes 01 de Julio de 2025 y los 3 grupos restantes en horario de 09:00 a 12:05 Hrs del día 02 de Julio de 2025, llevandose el mismo a cabo en la Sala de Juntas de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas.</p>	

4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Indicador:	Indicador general de eficacia en la atención de denuncias.
Objetivo :	Atender de manera eficaz y adecuada cada una de las denuncias y quejas que se presenten ante el CEPCI, o bien, que le sean canalizadas a éste por la DEPCyE, el Órgano Interno de Control o las áreas de Recursos Humanos, Jurídica o cualquier otra de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas.
Meta:	Que el CEPCI atienda el total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés, dentro del plazo establecido.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1	Recibir, registrar, tramitar, valorar y determinar sobre las denuncias y quejas que sean recibidas por el Comité de Ética y que resulten de su competencia, o bien, que le sean canalizadas a éste por la Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética, el Órgano Interno de Control o las áreas de Recursos Humanos, Jurídica, o cualquier otra del propio ente público.	Durante el ejercicio 2025, de acuerdo a los tiempos establecidos para la atención a las denuncias y quejas, se registraron 00 denuncias en el sistema del SIRDYQ, siendo así que no se presentaron denuncias inherentes a actos que contravengan las disposiciones correspondientes en materia de Honestidad y Ética, y de Conducta.	<p>✓</p> <p>Captura del Sistema de Registro de Denuncias y Quejas de los Comités de Ética.</p>

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

5. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN

Indicador:	Cumplimiento general del Comité.
Objetivo:	Realizar las actividades de gestión indispensables de la operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, y colaboración con la Dirección de Evolución Patrimonial, Conflictos de Interés y Ética de la Secretaría Jurídica y de Prevención de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.
Meta:	Que, durante el transcurso del año, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, cumpla al 100% con el desarrollo de todas las actividades establecidas conforme a los Criterios y Tableros de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética 2025, de tal manera que pueda llevarse a cabo las evaluaciones correspondientes (Evaluación de cumplimiento y evaluación de desempeño).

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1	<p>Celebración de por lo menos cuatro sesiones ordinarias y las extraordinarias que se consideran necesarias al año, y la oportuna incorporación de las actas de sesión y demás documentación que se derivan de las mismas en el Sistema CEPCI, en términos de los Criterios y Tableros de Control para la Evaluación de los Comités de Ética 2025.</p>	<p>El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés dio cumplimiento al número de sesiones antes programadas, llevándose a cabo 4 sesiones ordinarias y 2 sesiones extraordinarias durante el ejercicio 2025</p> <p>Se incorporaron oportunamente al Sistema CEPCI, las actas de sesiones ordinarias 2025 del CEPCIOM.</p>	<p>**Sesiones Ordinarias**</p> <p>✓ Oficio no: OM/CEPCI/017/2025 y memorándums no: OM/CEPCI/029/2025, OM/CEPCI/030/2025, OM/CEPCI/031/2025, OM/CEPCI/032/2025, OM/CEPCI/033/2025, todos de fecha 27 de marzo de 2025 Convocatoria a los integrantes del CEPCIOM para la celebración de la 1ª Sesión Ordinaria 2025.</p> <p>✓ Acta de la 1ª Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025 (Incluye la Presentación y aprobación del Programa Anual de Trabajo PAT 2025, así como la presentación de actualización del Código de Conducta de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas como anexos del acta nota: **debido a que el órgano interno de control ni la Secretaría anticorrupción han solicitado la actualización de los códigos, reglamentos o disposiciones en materia de ética, honestidad y conducta se descarta el último punto subrayado como anexo**).</p> <p>✓ Orden del día de la 1ª Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Lista de asistencia de la 1ª Sesión</p>

(Handwritten signatures and initials)

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

		<p>Ordinaria del CEPCION 2025.</p> <p>✓ Fotografías de la 1ª. Sesión Ordinaria del CEPCION 2025.</p> <p>✓ Oficio no: OM/CEPCI/020/2025 y memorándums no: OM/CEPCI/036/2025, OM/CEPCI/037/2025, OM/CEPCI/038/2025, OM/CEPCI/039/2025, OM/CEPCI/040/2025, todos de fecha 24 de junio de 2025 Convocatoria a los integrantes del CEPCION para la celebración de la 2ª. Sesión Ordinaria 2025.</p> <p>✓ Acta de la 2ª. Sesión Ordinaria del CEPCION 2025 (Incluye la Presentación y aprobación de los Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de conducta, así como la Presentación y aprobación de los Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de Conducta, así como la presentación del proyecto de actualización del Protocolo de Atención de Denuncias y Quejas del CEPCI nota: **debido a que el órgano interno de control ni la Secretaría anticorrupción han solicitado la actualización de los códigos, reglamentos o disposiciones en materia de ética, honestidad y conducta se descarta el último punto subrayado como anexo**).</p> <p>✓ Orden del día de la 2ª. Sesión Ordinaria del CEPCION 2025.</p> <p>✓ Lista de asistencia de la 2ª. Sesión Ordinaria del CEPCION 2025.</p> <p>✓ Fotografías de la 2ª. Sesión Ordinaria del CEPCION 2025.</p>
--	--	--

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

	<p>✓ Oficio no: OM/CEPCI/025/2025 y memorándums no: OM/CEPCI/052/2025, OM/CEPCI/053/2025, OM/CEPCI/054/2025, OM/CEPCI/055/2025, OM/CEPCI/056/2025, OM/CEPCI/057/2025 todos de fecha 27 de noviembre de 2025 Convocatoria a los integrantes del CEPCIOM para la celebración de la 3ª. Sesión Ordinaria 2025.</p> <p>✓ Acta de la 3ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025 (Incluye la Presentación y aprobación de los Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de conducta, así como la Presentación y aprobación del reporte estadístico con el resultado de la aplicación de los medios de verificación, así como la presentación del proyecto de actualización del Bases para la Integración y Funcionamiento del CEPCI nota: **debido a que el órgano interno de control ni la Secretaría anticorrupción han solicitado la actualización de los códigos, reglamentos o disposiciones en materia de ética, honestidad y conducta se descarta el último punto subrayado como anexo**).</p> <p>✓ Orden del día de la 3ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Lista de asistencia de la 3ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Fotografías de la 3ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Oficio no: OM/CEPCI/025/2025 y memorándums no: OM/CEPCI/052/2025, OM/CEPCI/053/2025, OM/CEPCI/054/2025,</p>
--	--

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

		<p>OM/CEPCI/055/2025, OM/CEPCI/056/2025, OM/CEPCI/057/2025 todos de fecha 27 de noviembre de 2025 Convocatoria a los integrantes del CEPCIOM para la celebración de la 3ª. Sesión Ordinaria 2025.</p> <p>✓ Acta de la 3ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025 (Incluye la Presentación y aprobación de los Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de conducta, así como la Presentación y aprobación del reporte estadístico con el resultado de la aplicación de los medios de verificación, así como la presentación del proyecto de actualización del Bases para la Integración y Funcionamiento del CEPCI nota: **debido a que el órgano interno de control ni la Secretaría anticorrupción han solicitado la actualización de los códigos, reglamentos o disposiciones en materia de ética, honestidad y conducta se descarta el último punto subrayado como anexo**).</p> <p>✓ Orden del día de la 3ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Lista de asistencia de la 3ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Fotografías de la 3ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Acta de la 4ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025 (Incluye la Presentación y aprobación del Informe Anual de Actividades). **Sesiones Extraordinarias**</p> <p>✓ Oficio no: OM/CEPCI/016/2025 y memorándums no: OM/CEPCI/023/2025, OM/CEPCI/024/2025, OM/CEPCI/025/2025,</p>
--	--	---

A J [Signature]

[Signature]

[Signature]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

			<p>OM/CEPCI/026/2025, OM/CEPCI/027/2025, todos de fecha 13 de febrero de 2025 Convocatoria a los integrantes del CEPCIOM para la celebración de la 1ª. Sesión Extraordinaria 2025.</p> <p>✓ Orden del día de la 1ª. Sesión Extraordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Lista de asistencia de la 1ª. Sesión Extraordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Oficio no: OM/CEPCI/024/2025 y memorándums no: OM/CEPCI/042/2025, OM/CEPCI/043/2025, OM/CEPCI/044/2025, todos de fecha 18 de noviembre de 2025 Convocatoria a los integrantes del CEPCIOM para la celebración de la 2ª. Sesión Extraordinaria 2025.</p> <p>✓ Orden del día de la 2ª. Sesión Extraordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Lista de asistencia de la 2ª. Sesión Extraordinaria del CEPCIOM 2025.</p> <p>✓ Impresión del Sistema CEPCI 2025.</p>
4.2	Oportuna solicitud de intervención de la personas consejera, en el asesoramiento, acompañamiento y llenado del formato de primer contacto, en caso de presentarse denuncias por presunto hostigamiento sexual o acoso sexual	<p>El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, durante el año 2025 no recibió ninguna denuncia por presuntos actos de hostigamiento o acosos sexual.</p> <p>✓ No aplica</p>	

(Handwritten signatures and initials)

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

4.3	Seguimiento a los acuerdos, observaciones o recomendaciones que derivan de la atención a denuncias, en caso de que existan presuntas vulneraciones a los principios, valores y reglas de integridad.	El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, durante el año 2025 no emitió recomendaciones derivadas de atenciones a denuncias debido a que no se presentaron denuncias ni quejas ante este Comité.	✓ No aplica
4.4	Difusión de la invitación para que las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas realicen el llenado de la encuesta de percepción del cumplimiento a los Códigos de Honestidad y Ética y el de Conducta.	Con relación a esta actividad, se extendió mediante Circular Número OM/CEPCI/007/2025, por la cual se notifica que se llevara a cabo la Encuesta de Percepción del Cumplimiento a los Códigos de Honestidad y Ética y el de Conducta en 6 grupos en horarios de 10:00 a 11:40 Hrs los días 26 y 27 de noviembre de 2025, dicha actividad estuvo a cargo del Secretario Técnico del CEPCIOM, quien recibió las encuestas respectivas junto con el Secretario Técnico, mismas que sirvieron para la realización del Reporte Estadístico con el Resultado de la Aplicación de los Medios de Verificación presentado en las 3ª. Sesión Ordinaria del CEPCIOM 2025.	✓ Circular Número OM/CEPCI/007/2025, por la cual se notifica que se llevara a cabo la Encuesta de Percepción del Cumplimiento a los Códigos de Honestidad y Ética y el de Conducta en 6 grupos en horarios de 10:00 a 11:40 Hrs los días 26 y 27 de noviembre de 2025. ✓ Encuesta de Evaluación de los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta; y Conocimiento de la existencia del CEPCI y sus Atribuciones. ✓ Reporte Estadístico con el Resultado de la Aplicación de los Medios de Verificación.
4.5	Actualizaciones periódicas y extraordinarias al directorio de integrantes.	Se llevo a cabo la actualización oportuna del directorio de Integrantes del CEPCI, Conforme a los plazos señalados en los Criterios y Tableros de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética 2025.	✓ Impresión del Sistema de CEPCI 2025.
4.6	Responder en tiempo y forma los requerimientos de actualización de la información que el CEPCI está obligado a cargar en los sistemas CEPCI y SIRDYQ.	Se dio Cumplimiento en tiempo y forma a los requerimientos que el CEPCI tiene como obligación cargar en los sistemas CEPCI y SIRDYQ.	✓ ✓ Impresión del Sistema CEPCI 2025. Impresión del Sistema CEPCI 2025.
4.7	Atención a las consultas y solicitudes específicas que ocasionalmente la DEPCyE realice al CEPCI, sobre los temas y asuntos desarrollados por el mismo.	El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, durante el año 2025 no recibió solicitudes emitidas por la DEPCyE..	✓ No aplica

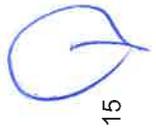


COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

IV. CONCLUSIONES

El informe Anual de Actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, cumplido satisfactoriamente en tiempo y forma con las acciones programadas y llevadas a cabo por dicho organismo, durante el presente curso 2025, mismas que fueron realizadas para el debido cumplimiento a lo señalado por los lineamientos relativos a la materias, así como a las disposiciones adicionales para la conformación de los comités de ética, códigos de honestidad y ética, y el de conducta, con la finalidad de fomentar y fortalecer la cultura de la prevención en casos que contravengan a las practicas correctas de la ética pública y de prevención de conflictos de interés; por lo que con la información antes mencionada, podemos observar que las actividades vertidas en el Programa Anual de Trabajo 2025, han tenido un satisfactorio cumplimiento.

Con el resultado analizado de la aplicación de la encuesta de Percepción del Cumplimiento a los Códigos de Honestidad y Ética y el de Conducta, se obtuvieron resultados para la correspondiente elaboración del Reporte Estadístico con los parámetros obtenido de la Aplicación de los Medios de Verificación, mismo que demostró que la personas servidoras públicas adscritas a esta Oficialía Mayor del Estado de Chiapas, son sabedores y tienen pleno conocimiento de nuestro Comité de Ética, así como de sus integrantes; tienen el conocimiento de materia de ética e integridad pública, ya que conocen del Protocolo de Atención de Denuncias y Quejas. Sin embargo, debe considerarse un fortalecimiento en el tema de la difusión y sensibilización mediante los temas de capacitación previstas para el año entrante, así como medios más efectivos de difusión de información para el mayor alcance e interés de los servidores públicos de esta Oficialía, con la finalidad de fortalecer y reforzar la ética pública y la prevención de conflictos de interés, asegurando la participación activa del personal de este organismos desconcentrado.



**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

V. ANEXOS (CONFORME A LO REQUERIDO POR LA SECRETARÍA)

1. a.	Número de personas servidoras públicas 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.
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.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

1.a. Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados 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:				Total
	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	
Enero					
Febrero					
Marzo					
Abril					
Mayo					
Junio					
Julio					
Agosto					
Septiembre					
Octubre					
Noviembre					
Diciembre				X	12

φ Excluye personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética del Ente Público

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados 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:				Total
		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	
José Domingo Ocaña Clemente	Integrante titular nivel jefe de departamento, de área o de oficina.				X	
Veronica Palacios Pérez	Integrante titular nivel operativo				X	
Karina Guadalupe García Santos	Integrante Suplente del Titular a nivel operativo				X	
Marcela González Ballinas	Suplente del Presidente				X	
Jesus Andres Ordoñez Alonso	(Ex) Suplente del Secretario Técnico				X	
José Carlos Castellanos Zarate	(Ex) Secretario Técnico				X	
Rosa Isela Robledo González	(Ex) Suplente del titular a nivel jefe de departamento, de área o operativo.				X	
David Moreno López	(Ex) Secretario Ejecutivo				X	
Rocio de los Angeles Bravo Chang	(Ex) Suplente del Secretario Ejecutivo				X	
Lorena Eivira Coutiño Sainz	(Ex) Titular en el Nivel de Director				X	
Evelyn Vidal Alvarado	(Ex) Presidenta del Comité de Ética				X	
Mauricio Jiménez Cameras	(Actual) Secretario Ejecutivo		X			





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

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.

No.	Acciones de mejora	En que consistió la mejora
1.	Elaboración de periódico mural con temas relacionados con la ética pública.	Mejorar la difusión entre los Servidores Públicos de la Oficialía Mayor para el esparcimiento de los temas de ética pública, cuidado de salud psicológica, procedimiento y acceso al conocimiento de quejas y denuncias, y todo lo relacionado en materia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas.
2.	Elaboración del fondo y/o protector de pantalla con temas relacionados con la ética pública.	Que las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor, cuenten con una herramienta que constatemente les transmita los valores fortaleciendo la ética pública y los valores institucionales del organismo.
3.	Elaboración y distribución del Flujoograma del procedimiento para presentas denuncias ante el CEPCI de este órgano desconcentrado.	Difundir, aclarar y mejorar el acceso a la información del flujoograma que demuestra el procedimiento de denuncias ante el CEPCI usando la información proporcionada por la SAYBG en su flujoograma original de base.
4.	Elaboración de trípticos con temas relacionados con la ética pública.	Informar a las Personas Servidoras Públicas de la Oficialía Mayor sobre temas de acoso y hostigamiento sexual; así como del conocimiento y vulneraciones de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de Conducta, así como del Procedimiento del Protocolo de atención de Denuncias y Quejas Presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas.

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
	Se busco gestionar la suscripción de convenio de colaboración con organismo facultado para proporcionar atención psicológica grupal y personalizada, con el fin de atender las necesidades, en temas emocionales, a las personas servidoras públicas adscritas a la Oficialía Mayor, con el objeto de tomar acciones preventivas o correctivas, mitigando el riesgo ético y moral para un mejor desempeño en el servicio público o en aquellos casos que deriven de denuncias y/o quejas por	Que una vez concretado los temas de capacitación correspondientes como lo fue " Relaciones Humanas Positivas " así como los planes a futuro de los programas de capacitación para sensibilización y correcto actuar ético en el ambiente laboral sano, se contribuyo a la mejora del bienestar y el óptimo desempeño de las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor, lo cual se refleja en un ambiente laboral saludable y productivo, ya que esta serie de herramientas se emplean para gestionar de manera efectiva el estrés laboral, minimizando la posibilidad de que se produzcan tensiones laborales que puedan afectar la vida personal y/o viceversa.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

preseuntas vulneraciones al Código de Honestidad y Ética y al Código de Conducta; así como también crear áreas de oportunidad y realizar acciones de mejora del bienestar y óptimo desempeño del personal, procurando un ambiente laboral sano y productivo, buscando proporcionar herramientas efectivas a los servidores públicos de este organismo que sirvan para gestionar el estrés laboral y/o tensiones laborales derivado de la carga laboral por las funciones ejercidas en su cargo.

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

Principios, Valores o Reglas de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 16 de diciembre de 2022		Total	Se dió vista al Órgano Interno de Control	Seguimiento a la recomendación emitida
	Archivada	En curso			
El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, durante el año 2025 no recibio ninguna denuncia ni emito determinaciones correspondientes..	0	0	0	No aplica	No aplica

4. b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso, concluidos por este medio.

No.	Descripción del asunto	Acción o seguimiento	Concluidos
1	Sin información que aportar.	Sin información que aportar.	Sin información que aportar.

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

No.	Recomendaciones	Acción o seguimiento
1	No se emitieron recomendaciones por falta de denuncias o quejas.	No se emitieron recomendaciones por falta de denuncias o quejas.

(Handwritten signatures and initials)

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas

No.	Peticiones ciudadanas	Atención brindada
1	Sin información que aportar.	Sin información que aportar.

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.

Principios, Valores o Reglas de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total	Con seguimiento a la recomendación emitida
	Capacitación o Sensibilización	Difusión	Ambas		
Sin información que aportar.	0	0	0	0	Sin información que aportar.

5. a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.

Falta relacionada con	Riesgo	Descripción del riesgo ético
Sin información que aportar.	Sin información que aportar.	Sin información que aportar.

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	75	82	91.46%
	Honradez	75	82	91.46%
	Imparcialidad	75	82	91.46%
Valores	Integridad	75	82	91.46%
	Respeto de los Derechos Humanos	75	82	91.46%
Promedio				91.46%

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. b. Resultados del sondeo de percepción de las personas servidoras pública respecto al conocimiento del Código de Conducta del Ente público.

Preguntas	Cálificación de la respuesta
¿Estás al tanto de la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas?	93.33% respondió (SI) 6.67% respondió (NO)
En el presente año, ¿has consultado el Código de Conducta de la Oficialía Mayor, publicado en la página web?	54.67% respondió (SI) 42.67% respondió (NO) 2.67% abstuvo respuesta
Durante este año, ¿has firmado la carta compromiso de conocer y aplicar el Código de Conducta?	78.67% respondió (SI) 17.33% respondió (NO) 4.00% abstuvo respuesta
¿Tienes conocimiento sobre la existencia de un correo electrónico habilitado para la recepción de quejas o denuncias relacionadas con conductas u omisiones que vulneren el Código de Conducta?	76.00% respondió (SI) 24.00% respondió (NO)
¿Conoces a los miembros que integran el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas?	81.33% respondió (SI) 17.33% respondió (NO) 1.33% abstuvo respuesta
¿Conoces el Código de Conducta de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas?	80.00% respondió (SI) 18.67% respondió (NO) 1.33% abstuvo respuesta
¿Considera que el Código de Conducta es adecuado y suficiente para guiar el actuar de una persona servidora pública?	84.00% respondió (SI) 13.33% respondió (NO) 2.67% abstuvo respuesta
¿Conoces el procedimiento para realizar una queja o denuncia ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas?	73.33% respondió (SI) 24.00% respondió (NO) 2.67% abstuvo respuesta
¿Conoces los principios constitucionales que deben observar las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función?	82.67% respondió (SI) 16.00% respondió (NO) 1.33% abstuvo respuesta
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente conducen su actuar conforme a las normas aplicables a su empleo, cargo o comisión.	60.00% respondió: siempre 40.00% respondió: regularmente
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente usan su posición en beneficio personal o de terceros.	9.33% respondió: siempre 64% respondió: nunca 22.67% respondió: regularmente 4.00% abstuvo respuesta

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente otorgan trato igualitario a todos, sin dar preferencia o discriminar a las personas.	65.33% respondió: siempre 30.67% respondió: nunca 4.00% respondió: regularmente
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente ejercen adecuadamente el correcto uso de los recursos públicos para alcanzar las metas del organismo.	74.67% respondió: siempre 24.00% respondió: regularmente 1.33% abstuvo respuesta
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente dan un uso adecuado a los espacios habilitados en esta Oficialía para las actividades o necesidades que requieran con respeto, ética y moralidad.	77.33% respondió: siempre 1.33% respondió: nunca 21.33% respondió: regularmente
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente administran los recursos públicos en base a los principios de legalidad, austeridad y disciplina.	80.00% respondió: siempre 2.67% respondió: nunca 17.33% respondió: regularmente
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente se conducen con disciplina, integridad y respeto hacia sus compañeros y personas ajenas.	74.67% respondió: siempre 1.33% respondió: nunca 24.00% respondió: regularmente
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente promueven los principios de la disciplina, integridad, legalidad y respeto entre el personal activo.	74.67% respondió: siempre 24.00% respondió: regularmente 1.33% abstuvo respuesta
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente son neutrales e imparciales al momento de tomar decisiones.	57.33% respondió: siempre 1.33% respondió: nunca 41.33% respondió: regularmente
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente difunden información gubernamental que genera valor a la sociedad y promueve la transparencia y rendición de cuentas.	64.00% respondió: siempre 1.33% respondió: nunca 30.67% respondió: regularmente 4.00% abstuvo respuesta
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente actúan y se desempeñan acorde a los principios establecidos en el Código de Honestidad y Ética y Código de Conducta.	56.94% respondió: siempre 41.67% respondió: regularmente 1.39% abstuvo respuesta
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente tienen acceso justo e igualitario en los bienes, servicios, recursos y oportunidades en el desempeño de sus funciones.	57.33% respondió: siempre 4.00% respondió: nunca 36.00% respondió: regularmente 2.67% abstuvo respuesta

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

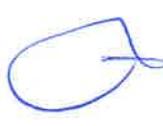
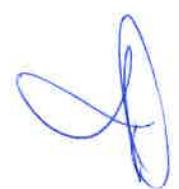
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente colaboran y fomentan el trabajo en equipo para lograr los objetivos comunes.	68.00% respondió: siempre 1.33% respondió: nunca 30.67% respondió: regularmente
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente procuran la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente.	65.33% respondió: siempre 33.33% respondió: regularmente 1.33% abstuvo respuesta
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente brindan sus servicios a todas las personas sin distinciones ni preferencias.	80.00% respondió: siempre 18.67% respondió: regularmente 1.33% abstuvo respuesta
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente denotan la imagen de poseer principios y valores en el servicio público.	69.33% respondió: siempre 26.67% respondió: regularmente 4.00% abstuvo respuesta
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente son ejemplo del cumplimiento de la ética en el servicio público.	61.33% respondió: siempre 33.33% respondió: regularmente 5.33% abstuvo respuesta
Percepción del personal con relación a si las mujeres y los hombres que colaboran en la Oficialía mayor, generalmente garantizan, promueven y protegen los Derechos Humanos.	61.33% respondió: siempre 33.33% respondió: regularmente 5.33% abstuvo respuesta
En el transcurso del año en mi entorno laboral ¿Presenció alguna situación en la que posiblemente no se respetaron los Derechos Humanos?	92.00% respondió (SI) 8.00% respondió (NO)
En el transcurso del año en mi entorno laboral ¿Presenció algún acto de discriminación, Acoso Sexual, Hostigamiento sexual, Malos tratos o cualquier otro tipo de abuso a alguna persona?	4.00% respondió (SI) 94.67% respondió (NO) 1.33% abstuvo respuesta

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
	Se elaboro el periódico mural de la Oficialía Mayor, con la finalidad de que las personas servidoras públicas de este organismo conozcan los temas relacionados con la ética pública.	Se elaboro en colaboración de los integrantes del CEPCIOM, con las actividades necesarias para la elaboración del periódico mural.
	Se realizó la elaboración y difusión de material didáctico a través de circulares con códigos QR para la entrega de trípticos, con la finalidad de que	Con la finalidad de que las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor tuvieran mayor conocimiento de temas relacionados con la ética pública, durante el año 2025, a través de circulares, se realizó la difusión por medio de

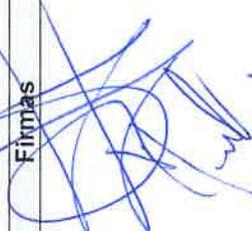
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

	<p>las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor conozcan de los temas relacionados con el protocolo de atención a denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual, así como lo establecido en el código de honestidad y ética, y el de Conducta.</p>	<p>trípticos, así como también se llevó a cabo una actividad para elaborar en conjunción con el CEPCJOM un fondo y/o protector de pantalla, invitando a su uso a todo el personal de este ente público, para que a través de su participación pudiera involucrarse en temas relacionados con la materia, de igual forma se elaboró un flujograma para el procedimiento de atención de denuncia antes el CEPCJOM en base a la información proporcionada por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, de la cual se ilustra y volvió más didáctico para los colaboradores de este organismo público.</p>
	<p>A través de circular se realizó la invitación para que las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor hicieran uso de un fondo y/o protector de pantalla denominado "Meses y Valores: construyendo ética pública constante", con la finalidad de que siguieran recibiendo difusión de información de sensibilización y ética constantemente.</p>	
	<p>Se elaboró y distribuyó el Flujograma del procedimiento para presentas denuncias ante el CEPCJ de este órgano desconcentrado con la finalidad de difundir las herramientas a disposición de los servidores públicos de esta Oficialía para saber de la efectividad y atención de los procesos de denuncia demostrando la eficacia del actuar en favor y protección de los colaboradores de este organismo público.</p>	
	<p>Se aplicó la Encuesta de Evaluación de los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta; y conocimiento de la existencia del CEPCJ y sus atribuciones, a las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor del Estado de Chiapas.</p>	<p>Se aplico la evaluación para medir la percepción de las personas servidoras públicas de la Oficialía Mayor, sobre la existencia y contenido de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta; y conocimiento de la existencia del CEPCJ y sus atribuciones.</p>


**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

8.a. Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2025, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la Cuarta Sesión Ordinaria, celebrada el 30 de diciembre de 2025.

No.	Integrantes (nombres y puestos)	Firmas
1	Ing. David Moreno López. Presidente.	
2	Lcdo. Mauricio Jiménez Cameras. Secretario Ejecutivo.	
3	Mtra. Paulina Eunice Méndez Meza. Secretaría Técnica.	
4	Lcda. Marisa Olivia Cordero Zuñiga. Titular Nivel Jerarquico de Director	
5	Ing. José Domingo Ocaña Clemente. Titular Jerarquico a Nivel de Jefe de departamento	
6	Lcda. Karina Guadalupe García Santos. Suplente en el Nivel Jerarquico de Operativo	
7	L.A.E. Isela Rodríguez Oliva. Representante del Titular del Organo Interno de Control.	