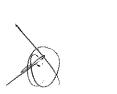




Informe Anual de Actividades

Del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Salud.









CONTENIDO

Difusión o divulgación Mejora de procesos Atención de quejas y denuncias Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la Dirección Conclusiones 1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		
Capacitación y sensibilización Difusión o divulgación Mejora de procesos Atención de quejas y denuncias Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la Dirección Conclusiones 1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describír las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.	ntroducc	00
Difusión o divulgación Mejora de procesos Atención de quejas y denuncias Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la Dirección Conclusiones 1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.	Cumplimi	ento de actividades en el PAT
Mejora de procesos Atención de quejas y denuncias Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la Dirección Conclusiones 1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		Capacitación y sensibilización
Atención de quejas y denuncias Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la Dirección Conclusiones 1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		Difusión o divulgación
Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la Dirección Conclusiones 1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		Mejora de procesos
Anexos 1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		Aténción de quejas y denuncias
1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la Dirección
1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		
1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.	Conclusio	nes
1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación. 1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.	Λοονοο	
1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.	Ariexos	
1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibo capacitación. 2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		1 a Número de personas consideras públicas que hayan recibido conseitación
2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. 3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		
3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. 4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		, , , ,
4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. 4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		
4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		
4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. 4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •
4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por prinicipio, valor o regla de integridad. 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		
5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		
6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta, 7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		, , , , , ,
6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.		• • • •
8.a. Hojas de firmas		r.a. Describil las bacillas practicas que los Confites de Litica llevatori a cabo.











I. PRESENTACIÓN

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

El Informe Anual de Actividades correspondiente al año 2023, del Comité de Ética del Instituto de Salud, que aquí se presenta, fue aprobado por el Comité, en la cuarta sesión del año 2023, celebrada 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 2023 del Instituto y Secretaría de Salud, aprobado por unanimidad por el Comité.

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

En este Informe se da cuenta de los resultados alcanzados por cada actividad específica y el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo, conforme a los periodos establecidos en los "Criterios y Tableros de Control 2023, para la Evaluación Integral de los CEPCI", y conforme a los 5 ejes temáticos correspondiente a las actividades de desempeño:





2023, para la Evaluación Integral de los CEPCI", y conforme a los 5 ejes temáticos correspondiente a las actividades de desempeño:

1. Capacitación o Sensibilización.

El Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Instituto de Salud, realizó capacitación en línea de mecanismos de recepción y atención de denuncias, mismo que se dio a conocer mediante Memorándum número IS/DAF/SRH/DRL/1943/2023; así como también capacitación en línea de código de honestidad y ética de los servidores públicos, según Memorándum número IS/DAF/SRH/DRL/1944/2023

Se realizó capacitación en línea a través de la plataforma CECAVI (Centro de Capacitación Virtual), que depende de la SEIGEN (Secretaría de Equidad e Igualdad de Género), relacionado a los temas de La desigualdad contra las mujeres, La discriminación hacia las mujeres, Las violencias hacia las mujeres, Mecanismos comunes de dennegación de derechos, Formas y esquemas para transformar la realidad, Protocolo para la prevención del hostigamiento y acoso sexual, mediante Oficio número IS/DAF/SRH/DRL/1937/2023.

Se dio a conocer la Integración Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interès 2023, y el Código de Conducta del Instituto de Salud según oficio número IS/DAF/SRH/DRL/1945/2023.

Se impartió curso al personal del Departamento de Relaciones Laborales, que depende de la Subdirección de Recursos Humanos, en materia de equidad de género, para llevar a cabo sensibilización y mejorar el ambiente laboral, en cada una de las áreas administrativas de este Instituto de Salud.

A través de la Subdirección de promoción a la salud, se llevaron a cabo los eventos conmemorativos a la salud mental, salud de la mujer, salud del hombre, derechos humanos, equidad de género, salud sexual reproductiva y demás relacionados al bienestar y sana convivencia dentro y fuera de este Instituto de Salud.

Se llevaron a cabo capacitaciones en línea en coordinación con la Subdirección de Enseñanza y calidad a través de plataformas disponibles, con énfasis en integración de grupos vulnerables, con capacidades diferentes, pluriculturales, derechos humanos, sin perder de vista la colaboración y atención al público.













2. <u>Difusión o Divulgación</u>

Este Comité de Ética en coordinación con la Subdirección de la Mujer de este Instituto de Salud, impartió cursos con la finalidad de priorizar la prevención de conductas tales como el hostigamiento sexual, acoso sexual y hostigamiento laboral.

Así como el de llevar a cabo la capacitación al personal que se encuentra adscrito a las Oficinas Jurisdiccionales, Hospitales, y Unidades Aplicativas que integran este Instituto de Salud, con la Implementación de la Guía para activar el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en los Servicios de Salud del Estado de Chiapas.

A través de las oficinas juridiccionales y directores de las unidades que dependen y forman parte de este Instituto de Salud se llevó a cabo la difusión de las diversas capacitaciones disponibles en línea así como de los talleres implementados por las diferentes direcciones y subdirecciones, de acuerdo a sus diferentes competencias.

3. Mejora de procesos

Ha sido imperativo establecer medidas específicas para prevenir conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las diferentes unidades aplicativas, que integran este Instituto de Salud, y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Por lo que este Instituto de Salud a través del Comité de Ética y Prevencion del Conflicto de Interés ha llevado a cabo la difusión del protocolo para prevenir el hostigamiento y acoso sexual, teniendo respuesta favorable por parte de los trabajadores que han sido víctimas de algún tipo de conducta que vaya en contra del Código de Conducta del Instituto de Salud, ya que han informado y remitido las denuncias a este Comité para su debida atención y seguimiento, así como para aplicación oportuna de las medidas de protección que se encuentran establecidas dentro de la normatividad vigente.











4. Atención de Denuncias.

Se recibieron 42 denuncias emitidas a través de las diferentes unidades que integran este Instituto de Salud, correspondientes a asuntos relacionados con presunto acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

5. Actividades de gestión y colaboración

Se celebraron 4 sesiones ordinarias y 1 sesión extraordinaria, en donde se establecieron acuerdos de comunicación y colaboración con diferentes unidades que integran este Instituto de Salud así como con las direcciones y subdirecciones competentes.











III. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

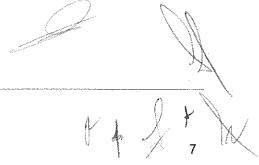
El Programa Anual de Trabajo 2023 del Comité de Ética de la Secretaría de Salud e Instituto de Salud, consistió en un conjunto de actividades establecidas por el Comité, a partir de una revisión a lo dispuesto en los Criterios y Tableros de Control 2023, así como a las obligaciones establecidas en los "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 2023, 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 así como sus resultados.

1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN

Indicador:	Capacitación en mecanismos de recepción y atención de denuncias, Código de honestidad y Ética de los Servidores Públicos, La desigualdad contra las mujeres, La discriminación hacia las mujeres, Las violencias hacia las mujeres, Mecanismos comunes de denegación de derechos, Formas y esquemas para transformar la realidad, Protocolo para la prevención del hostigamiento y acoso sexual.
Objetivo :	Dar a conocer a los directores, subdirectores, jefes jurisdiccionales, coordinadores de unidades y personal que forma parte del Instituto de Salud el código de honestidad y ética, así como también la ficha de atención para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; el protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, e integridad pública.
Meta;	Al finalizar el año 2023, al menos el 80 % de los servidores públicos que forman parte del instituto de salud, recibieron capacitación y cursos de sensibilización en materia de equidad de género, hostigamiento y acoso sexual.









No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.1	Difusión del Código de Honestidad a través de la página oficial del Instituto de Salud, la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de conflicto de Interés 2023 y el Código de Conducta del Instituto de Salud Dar a conocer la guía para la activación del protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Difusión de la ficha de atención para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual Capacitación en materia de equidad de género.	Se dio a conocer el Codigo de Honestidad y de conducta a través de la página oficial del Instituto de Salud, así como también de la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés. A través de la direccion de promocion a la salud se realizaron capacitaciones en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. A cada una de las oficinas jurisdiccionales que integran este Instituto de Salud, abarcándose el 90% de las unidades. Personal del Instituto de Salud adscrito a la Subdirección de Recursos Humanos llevó a cabo la capacitación en materia de equidad de género, como tema principal el empoderamiento de la mujer, desigualdad social y laboral. A través de la dirección de salud pública y de la subdireccion de salud de la mujer, se implementó capacitaciones y talleres con énfasis a la equidad de genero, el hostigamiento y acoso sexual.	Segunda Convocatoria Pasa llevar a cabo la nominación y elección de les Integrantes del Compilé de Sica y de Prevención de Confictos de Integrantes del Compile de Situa y de Prevención de Porta CERO TOLERANCIA contra el hostigamiento y acoso sexual Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés Precedirante par la recipiande que ja, demoncia, segunda su suficifiad estractivo ante el CERO TOLERANCIA contra el hostigamiento y acoso sexual









Se llevó a cabo la capacitación en línea del personal que integra este Instituto de Salud en materia de "La desigualdad contra las mujeres, La discriminación hacia las mujeres, Las violencias hacia las mujeres, Mecanismos comunes de denegación de derechos, Formas y esquemas para transformar la realidad, Protocolo para la prevención del hostigamiento y acoso sexual" impartido por la CECAVI que depende de la Secretaría de Equidad e Igualdad de Género".

Esta capacitación abarcó alrededor de 4132 personas, cubriendo aproximadamente el 80% del personal que labora para esta Institución. OFICIO: 18/DAP/SRH/DRI/1937/1934 ASUNTO: CAPACITACIÓN EN LINEA

TUXCLA CRITIÉRREZ, CIBAPAS; A 26 DE SEPTIEMBRE DEL 1023

SECRETARIO TECNICO, SECRETARIO PARICULAR, DIRECTORES, SUBDIRECTORES, LIPES DE DEPARTAMENTO, LIPES , MRISDICCIONAL ES, DIRECTORIES DE GOSTILALES, LIPE DEL CENTRO ESTATAL BETTRANSFUNCIÓN SANGEIERAE, LIPEA DEL LABOTARIO ESTATALO BESALDO PUBLICA Y COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN A LA SALUD MENTAL.

Cordo Galillad de premir y maleon las decuments de contractor algorizadas una el Bed publica y a lecia Secusi dicem de ces turbis de Calillad de Calil

és ess reisme usos, est Carriet de Bita y Prevencias de Coulless de hierés del cual tengo y tim diégie y en cu cardate de filocas de Admissimeiro y Bitanus de este friçõeso de Saled, empo a los colorous que va habilisma los dipartes carres en la plateirons del Credo de Crystantele Visual (CELAVI), primos que cerció apropeda el dia de conhec di de decento del presente de la confe

Ladesgrabled contribs mayor

Leg violencias build las majores

Massione, conser de después de deputer

Portrolado para previorario del licategramento y acciono resta:

Consistencia, 13 ministry y de confermitud com lo chapecto en los notarios (13) y 119 del Collego de la Reservitat y de la Panistra Petra de la Administración (Petro en la confermitud com la Esta spiditar la systella del Introcección por persona la especiación co libra en custro de La collega del Petro y para la confermita com la rese del Presención del Processión y America del Processión y Am

her vacal segmed tops police?

En est conteno profes impresentible, para su effecto se sention una amplia dibajón, de un importante hamaniente para texta las procesas en ligas discribiros proprieto o a plinal jungón como jodinas militas a las de forma las capacidarioses, unas critadas

صعمصمرزار

Sin our perturba receivant condul salado

ATENTAMENTE

X--- No.

LA SAMUEL SEPAN GLAN
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS Y PRESIDÊNTE DEL
COMITÉ DE VIICA Y PREVENCION DE CONFEICIO DE INTERÉS.

COMPRESENTATION CONTRACTORS AND THE PROPERTY OF STREET OF STREET, AND STREET OF STREET, AND STREET, AN

VIEW (SCC BLUDANIPARIE DEBLZ FACOSZ - O FORE HIEDERE JE COSOS AUPANIX MIJAS - BEC BRUGOO EN JA CHIP NIPARIE (ENC DEL ESTADE BELLETENS SE MERLES DEBLAS (UNIX FEDERALIS) BLÉA "ADERNISTATION"

















2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN

Indicador:	Difusión en materia de ética, integridad pública, y de prevención de conflictos de Interés
Objetivo :	Impulsar la formación, conocimiento o sensibilización al personal del Instituto de Salud.
Meta:	Alcanzar el 100% en difusión y distribución de información entre los trabajadores de la Secretaría de Salud, garantizando así
	la dirección correcta de este Comité de Ética

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
2.1	Se proporcionaron carteles a las oficinas jurisdicionales para dar a conocer el comité de ética.	Hubo buenos resultados de la difusión que realizó, en el sentido de que las personas que vivieron algún tipo de acoso, realizaron la denuncia ante el Comité.	 ✓ Ligas de internet de los contenidos difundidos; ✓ Documentos de gestión de difusión; ✓ Fotografía y/o Capturas de pantalla; ✓ Entre otras.
2.2	Capacitar al personal del Instituto de Salud, en materia de equidad de género, código de ética.	Se llevó a cabo la capacitación tanto presencial como en línea en materia de equidad de género.	
2.3	Distribución electrónica del código de conducta	Durante el transcurso del año, se llevó a cabo la difusión del código de conducta, logrando así una cobertura del 95%	
2.4	Dar a conocer la guía para la activación del protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso	En colaboración con el departamento de Equidad de Género que depende de la	4
		Page 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12	F . A









	sexual.	Subdirección de Salud de la Mujer que forma parte de este Instituto de Salud, se realizó la capacitación al personal de la rama médica y paramédica así como administrativa.	
2.5	Distribución de promocionales; números de atención y orientación. Así como del material impreso en pro de los valores éticos y la sana convivencia	Se establecieron rutas de distribución en colaboración con los jefes jurisdiccionales y coordinadores de unidades para la publicación del material impreso, logrando la distribución del 98 % del material en el 98% del territorio estatal	
2.6	Dar a conocer este Comité de Ética y sus funciones a los trabajadores diferentes directivos de la Secretaria de Salud	Mediante reuniones virtuales con los diferentes directivos se dio a conocer la instalación y funcionamiento de este Comité.	
2.7	Proporcionar las herramientas necesarias a los trabajadores de este Instituto en caso de que necesiten presentar alguna queja o inconformidad que perjudique el codigo de ética y altere la sana convivencia.	Difusión en la página oficial	Segunda Convocatoria Para llevar a cabo la nominación y eleccion de los fategamentes de Conflictos de Interior (CLPCI) del histitudo de Salud por la CERO TOLERANCIA contra el hostigamilento y acoso sexual Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés Provención de Conflictos de Interés Provención de Conflictos de Interés Provención to para frecepción de qu'ya, demonár, sugerrorias, includor consultire fito antes CPCI del Estimardo Sabal















3. MEJORAS DE PROCESOS

Indicador:	Eficiencia, honradez, integridad y respeto para la prevención de riesgos éticos en la atención que se brinda dentro de este Instituto de Salud
Objetivo :	Vigilar de manera constante el Código de ética y el Código de conducta.
Meta:	Implementar encuestas de opinión sobre la percepción del cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias	
3.1	Identificar las áreas de mayor riesgo en materia de ética y afines, para la prevención de conductas que vulneren el código.	Se llevaron a cabo encuestas para medir el conocimiento y aplicación de los principios tales como la honradez, legalidad, respeto, igualdad y no discriminación, y equidad de género. Teniendo como resultado que la mayoría del personal conoce estos principios y la aplicación de los mismos. Sin embargo, en algunas áreas preponderó el descontento en relación a situaciones en los que se han visto afectados de forma directa o indirecta por alguna indicación realizada por su superior jerárquico.	INDICADORES QUE SE IMPLEMENTARAN PARA EVALUAR EL CUAPLIMIENTO DE LOS CODIGOS DE HONESTIDAD Y ETICA Y DE CONDUCTA. Mecanilemos para verificar la apticación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Etica y de Conducta. La sobdamos fea cada una de las siguientes proguntas y marque con una X la opidin que corresponda, sus respuestes permitina delembrar el cumplimiento del Código de Etica, de las Régias de integridad y del Código de Etica, de las Régias de integridad y del Código de Etica, de las Regias de integridad y del Código de Conducta del Instituto de Saluar? a). Si () b)Ho (x) 2(Realiza sus funciones de souesdo si o que lo indica la normatividad vigente del Instituto de Saluar? a). Si () b)Ho (x) 3(Expitique con sus propias palabras el significado de Honradez? Tica especial de la concece (x) 4(Como sonidor público ha obtenido algún beneficio o remuneración econômica, que componente sus funciones? p. Si () b). No (x) 5Eo su convivancia diaria se dirige con Respoto, hacia sua compoñeros y usuarios que acudan a su centro alborral. a). Si () b). Ho (x)	









4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Indicador:	Eficacia en Atención de Quejas y Denuncias.
	Atender eficaz y oportunamente las denuncias y quejas presentadas ante el Comité de Ética del Instituto de Salud que sean canalizadas a esta Secretaría.
Meta:	Al finalizar el año que al menos en un 75% de las denuncias recibidas por el Comité de ética, sean atendidas hasta su conclusión.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1	Recibir, registrar, tramitar, valorar y concluir las denuncias, que se reciban en el comité de ética y las que resulten de competencia del comité de ética, conforme a los lineamientos y protocolos correspondientes.	denuncias recipidas ante este Comité. Se solicito a las unidades anlicativas de este	Presentadas en el anexo 4. a.









5. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN

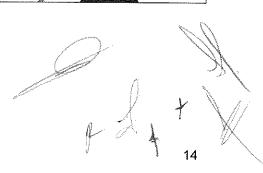
Indicador: Actividades de Gestión del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Objetivo: Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética.

Meta: Atender en tiempo y forma al menos en un 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética del Instituto de Salud.

No.	Actividad del PAT	Resultados	[1/2008	Evidencias		
5.1	Mantener actualizado el directorio de los integrantes del comité de ética.	Se llevaron a cabo, en tiempo y forma, las actualizaciones del directorio de Integrantes del Comité.	NOMBRE	. 5	IIAPAS «Corarén NTES Y	
			BC SAMUEL SILVAN OLAN	PRESIDENTE DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	961 61 89250 EXT. 44215 samuel.silvan@saludchiagas.gob.mx	
			LIC. EDGAROD DE LA CRUZ MORALES	SECRETARIO EJECUTIVO JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	961 61 89250 EXT. 44024 edgardo.delacruz@saludchiapas.gob.mx	N. C.
			DRA. OORA LETICIA MARTINEZ SOL	SECRETARIA TECNICA COMITÉ DE ETICA. SECRETARIA TECNICA DEL INSTITUTO DE SALUD	961 61 89250 44193 leti.sol@safud.chiapas.gob.mx	
			DRA. ALEIANDRA MARTINEZ MENESES	DIRECTORA TITULAR TEMPORAL DEL CÓMITÉ DE ETICA. DIRECTORA DE PLANEACION Y DESARROLLO	961 68 83320 CORREO ELECTRONICO: alejandra martinez@salodchiapas.gob.mx	
			C.P. LUCIA DEL CARMEN ORDORICA MARTINEZ	JEFE DE AREA JEMPORAL DEL COMITÉ DE ETICA. JEFE DE AREA DE AFOYO Y SEGVIMIENTO	961 61 89250 EXT. 44100 Jucia ordanica@safudchiapas.gob.mx	
			C.P. BALMORES NAVARRETE MARTINEZ	OPERATIVO TEMPORAL DEL COMITÉ DE ETICA SOPORTE ADMINISTRATIVO	963 63 21933	
		TOTAL	C.P. CARMEN JUAREZ MARTINEZ	REPRESENTANTE INTERNO DE CONTROL DEL INSTITUTO DE SALUD	961 61 89250	



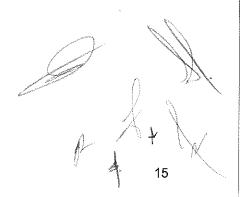






5.2	Instalación de las sesiones ordinarias del comité de ética.	Se llevaron a cabo tres sesiones ordinarias y una extraordinaria.	









IV. CONCLUSIONES

Describir:

Las acciones más relevantes que:

- a) Hubo mayor participación e interés por parte del personal de las distintas áreas que forman parte de este Instituto de Salud, al momento que tenían conocimiento de alguna conducta de Acoso laboral, u Hostigamiento Sexual, realizando las gestiones administrativas, remitiendo las denuncias al comité de ética.
- b) Los Jefes Jurisdiccionales, Directores de Hospitales, en coadyuvancia con la Subdirección de Asuntos Jurídicos, aplicando las sanciones administrativas que establece la normatividad vigente en la entidad.
- c) Se vieron reforzados los canales de comunicación, con los encargados de recursos humanos de cada una de las oficinas jurisdiccionales, brindando la orientación y aclaración de dudas respecto a las situaciones que se generaban con el personal adscrito sus jurisdicciones u hospitales.
- d) Hubo buena aceptación y participación, en la impartición de cursos relacionados con la prevención de Acoso Laboral y Hostigamiento Laboral.







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

1. a.	Alrededor de 6 mil trabajadores de este Instituto de Salud recibieron capacitación o sensibilización en temas realacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
1. b.	Los integrantes del Comité de Ética, recibieron capacitación materia de equidad de género, prevención de conflictos de interés y los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta
2. a.	Se realizó la entrega del material para la difusión del Comité de Ética, Buzones de Quejas y Sugerencias, a cada una de las Oficinas Jurisdiccionales, y unidades aplicativas que integran este Instituto.
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.	Se recibieron 42 denuncias mismas que fueron atendidas en tiempo y forma.
4. b.	No existieron denuncias que fueran sometidas a mediación.
4. c.	No se emitieron recomendaciones.
4. d.	Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas
4. e.	No existieron denuncias concluidas con recomendación por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, segúr tipo de recomendación y condición de seguimiento.
5. a.	No hubieron denuncias que se hayan identificado como riesgos éticos.
6. a.	Se identificó que un 80% del personal de la Secretaría cuenta con un grado de cumplimiento del código de ética.
6. b.	Existe un 85% del personal de la Secretaría que conoce el Código de Ética.
7. a.	Se llevo mayor difusión dando a conocer el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interes, los cursos para activar la guía de prevención de hostigamiento y acoso sexual.





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.

	Ф Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:								
Mes de Conclusión	Ética e Integridad Pública Conflicto de Intel		Protocolo de Prevención atención y sanción por Hostigamiento y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios	Total				
Enero			·	·					
Febrero									
Marzo									
Abril	Y								
Mayo									
Junio									
Julio									
Agosto									
Septiembre				The state of the s					
Octubre	4132	3305	3500	3848	14,785				
Noviembre	** ** ** *****************************								
Diciembre									

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





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

		Acreditó el curso, taller, conferencia o seminario de:						
Nombres de la o del Integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité	Nueva Ética e Integridad Pública	Conflicto de Interés	Protocolo de Prevención Atención y Sanción Hostigamiento y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios	Total		
Lic. Samuel Silvan Olan	Presidente	, x	X	x		3		
Lic. Edgardo de la Cruz Morales	Secretario Ejecutivo	x	x	x .	X	4		
Dra. Dora Leticia Martínez Sol	Secretaria Tecnica	X	x	x		3		
C.P. Lucia del Carmen Ordorica Martinez	Jefa de Área Temporal del Comité de Ética	X	x	x :		3		
Dra. Alejandra Martinez Meneses	Directora Titular Temporal del Comité de Ética	X	x	x		3		

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
01	Difusión para el fomento de la integridad pública y	Se realizó la entrega del material para la difusión del Comité de Ética
	etica pública.	Buzones de Quejas y Sugerencias, a cada una de las Oficina
		Jurisdiccionales, y unidades aplicativas que integran este Instituto.





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
01	Se programaron capacitaciones, para prevenir el	
	Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, asì como	prevenir y sancionar el hostigamiento sexual y acosos sexual.
	también en temas relacionados erelacionadas a los	
	temas de Hostigamiento y Acoso Sexual.	
	en e	

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	lias Estatus de la denuncia al ente 16 de dicembre de 2023			Total	Se dió vista al Órgano Interno	Seguimiento a la recomendación emitida	
vulnerado	Archivada En curso		Concluida		de Control		
Discriminación	1				0	0	
Equidad	. 11	1	10	11	0	Se rescindieron a seis trabajadores denunciados.	
Ciber acoso	1	0	1	1	1	Denuncia ante la Fiscalia General del Estado.	
Temas de no competencia del	1		The state of the s			1	





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

11	No hubo asuntos s	ometidos a	N/A	N/A ()	
	mediacion.				

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

No. Recomendaciones	Acción o sequimiento
N/A	N/A

4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas

No. Peticiones ciudadanas	Atención brindada
01	No se pudo localizar al denunciante.
CA THE CHIEF HE CHIEF	





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	Concluida se	gún tipo de reco	mendación		
Integridad presuntamente	Capacitación o	Difusión	Ambas	Total	Con seguimiento a la recomendación emitida
vulnerado Actuación pública (Hostigamiento	Sensibilización		- Tillbau		
laboral)	0	0	0	1	NO

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

Falta relacionada coi	Riesgo	Descripción del riesgo ético
1	Discriminación	
	with the second of the second section is	Usuario tratado de forma diferente por tener una enfermedad
		inmunodeficiente.

3. 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	Total de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción a/b*100
	Legalidad	280	300	93.33
	Honradez	250	300	80
	Lealtad			***************************************
	Imparcialidad			
Principios	Eficiencia			
Timopios	Economía	1,		
·	Disciplina			
	Profesionalismo			
	Objetividad			
- 4	Transparencia			





	Rendición de cuentas	i i i i i i i i i i i i i i i i i i i		
	Competencia por mérito			
	Eficacia			*** · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
	Integridad			· 1
	Equidad			
	Interés público			
	Respeto	The state of the s		to the second of
÷	Respeto de los Derechos Humanos		3. 3. 2. 2. 2. 2. 2.	
	lgualdad y no discriminación	260	300	85
	Equidad de género	ļ		
Valores	Entorno Cultural y Ecológico		36. 30.7 Zero, 1991-1911.	1.200
1410100	Cooperación			
	Liderazgo			
	Rendición de cuentas			
	Verdad			
	Probidad			
	Racionalidad económica		:	

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

Preguntas	Calificación de la respuesta
"Conozco el Código de Conducta"	85
"Es claro y sencillo de entender"	85
"Me permite saber como debo actuar"	85





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
	Capacitación en materia de Equidad de Genero	Curso en materia de equidad de genero impartido al personal que labora en el
		departamento de relaciones laborales.





8.a. Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2023, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la Cuarta Sesión Ordinaria, celebrada el 19 de diciembre de 2023*]*.

No.	Integrantes (nombres y puesto)	Firmas
01	LIC. SAMUEL SILVAN OLAN, PRESIDENTE	
02	LIC. EDGARDO DE LA CRUZ MORALES, SECRETARIO EJECUTIVO	
03	DRA. DORA LETICIA MARTINEZ SOL, SECRETARIA TECNICA	Just -
04	DRA. ALEJANDRA MARTINEZ MENESES, TITULAR TEMPORAL	Duno
05	C.P. LUCIA DEL CARMEN ORDORICA MARTINEZ, TITULAR TEMPORAL	£ (24)
06	C.P. BALMORES NAVARRETE MARTÍNEZ, TITULAR TEMPORAL	Harry Company
07	C.P. GERARDO ESPINOZA CIFUENTES, REPRESENTANTE DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	THE PRINCE OF TH