

Informe Anual de Actividades

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



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 2022, del Comité de Ética del Instituto de Salud, que aquí se presenta, fue aprobado por el Comité, en la primer 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 2022 del Instituto y Secretaria 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 contemplada 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 2022, para la Evaluación Integral de los CEPCI", y conforme a los 5 ejes temáticos correspondiente a las actividades de desempeño:

1. Capacitación o Sensibilización.

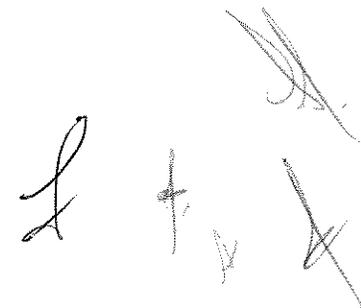
EL comité de ética y prevención de conflicto de interés del Instituto de Salud, realizó capacitación en línea de mecanismos de recepción y atención de denuncias, mismo que se dio a conocer mediante memorándum número IS/SRH/CEPSI/13/2022

Así como también, capacitación en línea de código de honestidad y ética de los servidores públicos.

A través de la Subdirección de Salud de la mujer, que depende de la Dirección de Salud Pública, misma que forma parte de este Organismo Público Desconcentrado se ha llevado a cabo Sensibilización sobre Hostigamiento y Acoso Sexual, a los trabajadores que forman parte de este Instituto de Salud, teniendo un total de 8,863 personas capacitadas en el año 2022

Atraves de la subdireccion de promocion a la salud, se llevaron acabo los eventos con memorativos a la salud mental, salud de la mujer, salud del hombre, derechos humos , equidad de genero, salud sexual reproductiva y demas relacionados el bienestar y sana convivencia dentro y fuera de este instituto de salud.

Se llevaron acabo capacitaciones en linea en coordnacion con la subdireccion de ensenanza y calidad a traves de plataformas disponibles por parte de las naciones unidas y otras organizaciones como la comicion nacional de derechos humanos, con enfacis en integracion de grupos vulnerables, con capacidades diferentes , pluriculturales, derechos humanos, sin perder de vista la colaBoracion y atencion al publico.



2. Difusión o Divulgación

Este comité de ética proporcionó instrumentos y diversos elementos para prevención de conflicto de interés que se pudieran suscitar dentro de este Instituto de Salud, tales como la guía para activar el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, entre otros.

A través de las oficinas jurisdiccionales 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 Prevención 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.

Como parte del plan de mejoramiento de este comité, se organizó el plan de trabajo y calendario de actividades de este año en donde se tienen contempladas capacitaciones en los rubros de, salud mental, derechos humanos, integración de grupos vulnerables, hostigamiento laboral, salud sexual y demás relacionados con este momento en coordinación con las diferentes direcciones y subdirecciones quienes a la vez replicarán las actividades en las diversas unidades de este Instituto de Salud garantizando así la difusión de los medios y medidas para la atención que compete a este comité.

4. Atención de Denuncias.

Se recibieron 60 denuncias emitidas a través de las diferentes unidades que integran este instituto de salud, correspondientes a asuntos relacionados con acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, en su mayoría.

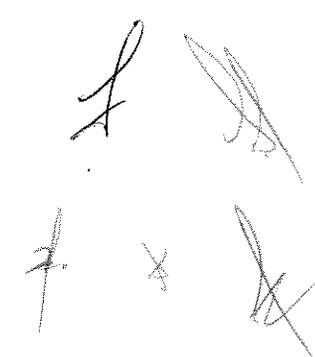
5. Actividades de gestión y colaboración

Se celebraron 4 sesiones ordinarias, 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 2022 del Comité de Ética de la secretaría 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 2022, 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 2022, 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.



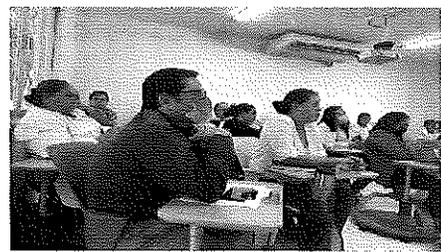
1. CAPACITACION O SENSIBILIZACIÓN

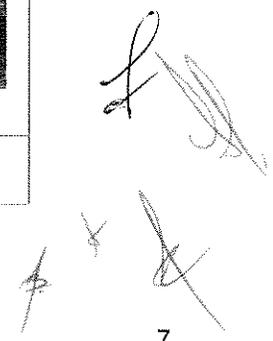
Indicador:	Capacitación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.
Objetivo :	Dar a conocer a los directores, subdirectores, jefes jurisdiccionales, coordinadores de unidades; la ley de responsabilidades administrativas; el código de conducta del instituto de salud; la ficha de atención para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; la NOM-035-STPS-2018, referente a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación análisis y prevención; LA NORMA MEXICANA NMXR 025 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACION; el protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, e integridad pública.
Meta:	Al finalizar el año 2022, al menos el 80 % de las servidores públicos que forman parte del instituto de salud, recibieron capacitación y cursos de sensibilización en materia de ética pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual.

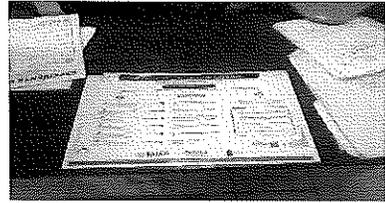
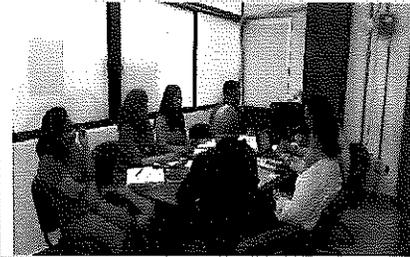
No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.1	<p><i>Difusión de la ley de responsabilidades administrativas, aplicación, uso y manejo</i></p> <p>Dar a conoce el código de conducta del instituto de salud, aplicación, uso y manejo.</p> <p><i>Dar a conocer la guía para la activación del protocolo de prevención atención y sancion del hostigamiento sexual y acoso sexua.</i></p> <p>Taller; NOM-035-STPS-2018, referente a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación análisis y prevención;</p> <p>Taller; LA NORMA MEXICANA NMXR 025 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACION.</p> <p>Dar a conocer el protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p><i>Se instalaron mesas de trabajo para dar a coner los planes capacitacion manejo y aplicación de los temas de interes para este comité teniendo un aforo del 100 % de los convocados</i></p> <p><i>Atraves de la direccion de promocion a la salud se organizaron ferias de salud, orientacion y capacitacion de de salud mental, integracion profesional, manejo de estrés, integracion de grupos vulnerables, integracion de grupos interculturalesy demas relacionados, quienes recorrieron el 90 % de las unidades que forman parte de este instituto de salud, distribuyendo 85% de formatosa, manuales, y folletos de informacio</i></p> <p><i>Atraves de la direccion de salud publica y de la subdireccion de salud de la mujer, se implemento capacitaciones y talleres con enfasis a la equidad de genero, el hostigamiento y acoso sexual.</i></p> <p><i>Atraves de las jefaturas jurisdiccionales y los cordinadores de unidad, se replicaron las capacitaciones, cursos y talleres sobre la sensibilización en materia de ética pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual, logrando una cobertura en difucion del 98% sobre la base trabajadora de la secretaria de salud</i></p>	Se presentan en el anexo 1.a.
1.2	<p><i>Se llevo acavo la capacitacion precencial y en linea, del personal que integra este comité en materia de La nueva ética; "Conflicto de Intereses y del Protocolo de atención de Hostigamiento y Acoso Sexual.</i></p>	<p><i>Durante la instalación de la primera sesión ordinaria de este comité se acordó que las personas integrantes del Comité de Ética, debían capacitarse en las materias vinculadas a los objetivos de dicho órgano.</i></p> <p><i>Como resultado de las diversas capacitaciones el 100% de las personas integrantes del Comité, conocen los planes de trabajo el uno y manejo de los lineamientos aplicables en los temas relacionados y los diferentes protocolos a implementa</i></p>	Se presentan en el anexa 1.b.

2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN

Indicador:	Campañas, eventos ,medios y rutas de difusión según el plan de trabajo de este comité a través de sus colaboradores
Objetivo :	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización entre los directores, subdirectores, coordinadores de unidades, jefes de departamento y trabajadores de la secretaria de salud en materia de ética pública y conflictos de interés.
Meta:	Alcanzar el 100% en difusión y distribución de información entre los trabajadores de la secretaria de salud, garantizando así la dirección correcta de este comité de ética

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
2.1	<i>Difucion y distribucion de los formatos que se implementaran para la atencion de hostigamiento y acoso sexual</i>	Durante el transcurso del año, se llevó a cabo la difusión, de los formatos que se implementaran para la atencion de hostigamiento y acoso sexual logrado así una cobertura del 95%	
2.2	<i>Difucion y distribucion de los farmatos que se implementaran para la atencion de hostigamiento y acoso laboral</i>	Durante el transcurso del año, se llevó a cabo la difusión, de los formatos que se implementaran para la atencion de hostigamiento y acoso laboral, logrando así una cobertura del 98%	
2.3	<i>Disctribucion electronica del codigo de conducta al igual que el codigo</i>	Durante el transcurso del año, se	



	de etca asi como tambien del buzon que quejas y sugerencias	llevó a cabo la difusión, del código de conducta, logrando así una cobertura del 95%	
2.6	Distribucion de promocionales; numeros de atencion y orientacion. Asi como del material impreso en pro de los valores eticos y la sana convivencia	Se establecieron rutas de distribucion en colaboracion con los jefes jurisdiccionales y cordinadores de unidades parfa publicacion del material impreso, logrando la distribucion del 98 % del material en el 98% del territorio estatal	
2.7	Dar a conocer este comite de etica 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 instalacion y funcionamiento de este comité. Logrando una asistencia del 100% y una cabertura en difucuin de la informacin del 100%	
2.8	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 etica y altere la sana convivencia	Curso taller; " uso de formatos, herramientas de apoyo y vias de comunicaci3n, como herramientas para precentar una o varias quejas"	

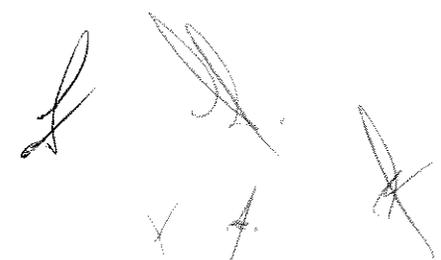
[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

3. MEJORAS DE PROCESOS

Indicador:	Mejor el tiempo de respuesta en atención a las quejas recibidas en este comité
Objetivo :	Identificar y mejorar los procesos de recepción y atención de las quejas presentadas en este comité
Meta:	Realizar acciones para mejorar los procesos institucionales y mitigar posibles riesgos que llegaran a entorpecer la atención en general de este comité

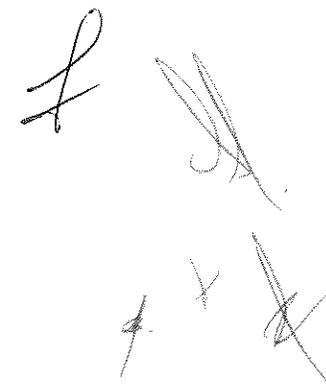
No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Impulsar la implementación de mejoras de procesos de recepción y atención de los temas que competen a este comité	<p><i>Se organizó y analizo la información recibida en este comité para su debido diagnostico.</i></p> <p><i>logrando asi identificar las debilidades del proceso utilizado para la presentacion de las deidad quejas y al mismo tiempo las medica, smedios y tiempos de respuesta a las mismas.</i></p>	Se presenta en el Formato de anexo 3.a.



4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

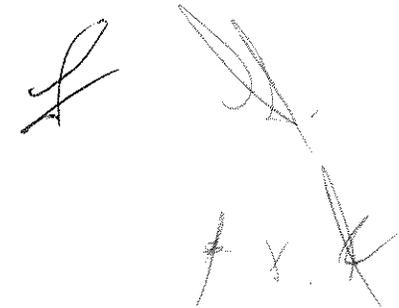
Indicador:	Eficacia en atención a denuncias
Objetivo :	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de esta secretaria de salud
Meta:	Al finalizar el año 2022, el 98% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1	Se Registraron y atendieron las denuncias presentadas ante el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos y en los protocolos correspondientes.	Se recibieron 60 denuncias	Presentadas en el anexo 4. a.
4.2	Se llevo acabo del seguimiento del 90% de las quejas recibidas por este comité para corroborar el cumplimiento de los acuerdos de mediación y recomendaciones emitidas por el Comité de Ética.	Se realizaron mas de 200 acciones de seguimiento de acuerdos de mediación y recomendaciones.	Presentadas en el anexos 4. b y 4. c., respectivamente.



IV. CONCLUSIONES

- a) se desarrollaron las sesiones ordinarias del comité de ética de esta secretaria de salud con forme a los lineamientos que lo rigen
- b) Se dieron atención y seguimiento a todas las quejas recibidas
- c) Se destacó la pronta y oportuna capacidad de reacción de los directivos de las unidades en donde se originaron las quejas
- d) Se destacó la correcta aplicación y ejecución de la resolución de las quejas presentadas ante el comité de ética de la secretaria de salud.
- e) En consecuencia de la ejecución de las acciones correspondientes a este comité de ética de la secretaria de salud, se estableció y fortaleció la red de comunicación entre este comité y toda la estructura orgánica de la secretaria de salud , logrando así la construcción de una cultura organizacional con perspectiva de género, así como los riesgos éticos de la secretaria de salud



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

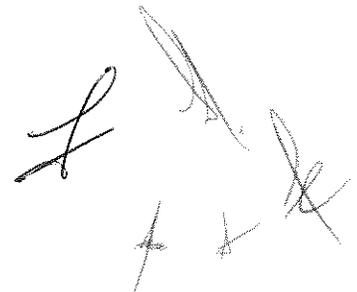
1. a.	Se capacitaron y sensibilizaron a más de 8 mil servidoras públicas en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
1. b.	Se capacito a todos los integrantes del Comité de Ética en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
2. a.	Se recorrieron las rutas establecidas por el comité de ética de la secretaria de salud la cual cubrió más del 90% del territorio estatal además de las reuniones con los directivos de las diferentes jurisdicciones y demás unidades que integran esta secretaria de salud en donde se difundió todo el material impreso y electrónico en pro del 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.	Con la distribución de los formatos implementados por el comité de ética de la secretaria de salud se mejoró la atención a las denuncias recibidas y se garantizó la atención de la mismas, se mejoró la comunicación entre las unidades en donde se presentaron las quejas.
4. a.	Se recibieron 60 quejas que incluían denuncias ante el Comité de Ética, la mayoría por acoso y hostigamiento sexual, mismas que fueron atendidas en tiempo y forma, aplicando las sanciones correspondientes
4. b.	Por la naturaleza de la mayoría de las quejas no se sometió a mediación, y fueron concluidas en su totalidad en tiempo y forma.
4. c.	No se emitieron recomendaciones.
4. d.	Se Recibieron 10 peticiones ciudadanas.
4. e.	Por la naturaleza de las quejas no se emitieron recomendación por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento.
5. a.	Se identificaron 80 conductas que se identificaron como riesgos éticos.
6. a.	Se identificó que más del 90 % de la base trabajadora de la secretaria de salud, actualmente cuentan con un alto grado de cumplimiento del Código de Ética según los censos emitidos por este comité.
6. b.	Se obtuvieron como resultado de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Conducta. Solo un 10% de la base trabajadora de la secretaria de salud
7. a.	Atraves de los diversos cursos y talleres de llevo a cavo las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos. Asi como tambien gracias a la promocion del codigo de etica y el codigo de conducta, mismos que se realizaron de manera periodica .



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:				
	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	Total
Enero	500	600	700	700	700
Febrero	600	600	400	600	600
Marzo	600	500	600	600	600
Abril	500	700	800	700	800
Mayo	500	500	500	450	500
Junio	500	500	500	500	500
Julio	600	700	800	600	800
Agosto	400	250	500	500	500
Septiembre	500	600	600	600	600
Octubre	600	500	600	600	600
Noviembre	750	600	800	800	800
Diciembre	600	500	600	600	600

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



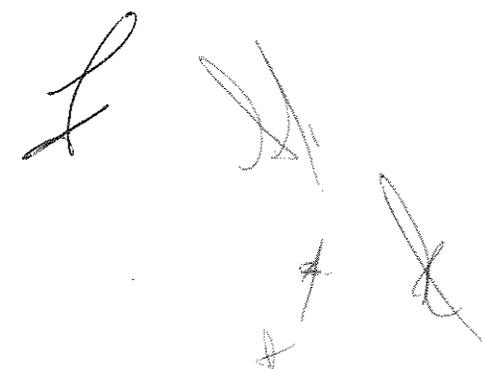
1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias.

Nombres de la o del Integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité	Acreditó el curso, taller, conferencia o seminario de:				
		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
L.A SMAUEL SILVAN OLAN	PRESIDENTE	X	X	X	X	4
LIC. EDGARDO DE LA CRUZ MORALES	SECRETARIA EJECUTIVO	X	X	X	X	4
DRA. DORA LETICIA MARTINEZ SOL	SECRETARIA TECNICA	X	X	X	X	4
DRA. ALEJANDRA MARTINEZ MENESES	TITULAR TEMPORAL	X	X	X	X	4
C.P. LUCIA DEL CARMEN ORDORICA MARTINEZ	TITULAR TEMPORAL	X	X	X	X	4
C.P. BALMORES NAVARRETE MARTINEZ	TITULAR TEMPORAL	X	X	X	X	4



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	Se proporciono la Guia para activar el protocolo de Prevencion, Atención y Sanción deñ Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual a todas las unidades que integran el Instituto de Salud.	Se logro que en cada unidad se realizará la difusión en cada una de las unidades aplicativas y con esto se pudo llegar a la población que hace uso de los servicios de salud, para en su momento poder realizar la denuncia ante la autoridad competente. De igual forma se tuvo respuesta positiva por parte de los trabajadores ya que esto ayudo a que si habian sido victima de alguna conducta contraria al codigo de conducta pudieran realizar su denuncia libremente.



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
	TALLER DE ETICA	Dar a conocer los medios en que se encuentran publicados o impresos el código de ética que rige a la secretaria de salud
	Curso en línea " Mi código de conducta"	Dar a conocer y difundir el código de conducta que rige a la secretaria de salud
	Guía para activar el protocolo para la prevención, sanción para el hostigamiento y acoso sexual	Dar a conocer la guía para la activación del protocolo para la prevención, sanción para el hostigamiento y acoso sexual
	Distribución de Buzón de quejas y sugerencias	Poner a disposición de la población en general , una herramienta de comunicación en donde se puedan manifestar todas las quejas que se presenten
	Material de difusión	Se actualizaron y complementaron los instrumentos impresos que fungieron como orientadores para encaminar las quejas que se llegaran a presentar

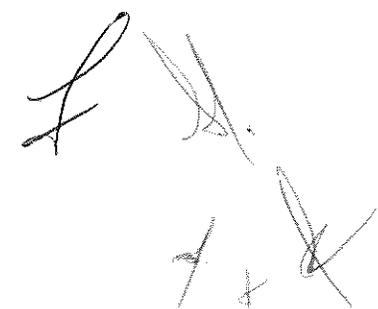


4. a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas

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	Concluida			
Acoso sexual	30	0	30	30	0	0
Hostigamiento sexual	30	0	30	30	0	0
Actuación pública (Hostigamiento laboral)	0	0	1	1	1	1
Temas no competencia del CEPCI	0	0	0	0	0	0

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
	N/A	N/A	N/A

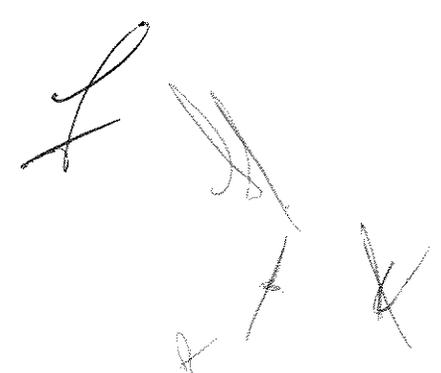


4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.

No.	Recomendaciones	Acción o seguimiento
1	1	200

4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas

No.	Peticiones ciudadanas	Atención brindada
1	1	En atención a la queja presentada no se colizo al quejoso



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		
Actuación pública (Hostigamiento laboral)	1	0	0	1	Si

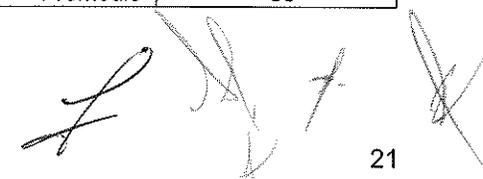
5. a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.

Falta relacionada con	Riesgo	Descripción del riesgo ético
Discriminación	Personas servidoras públicas tratadas de manera discriminatoria por parte de sus compañeras y/o compañeros.	Etnia, condición física, preferencia sexual o religión.
Abuso sexual	Personas servidoras públicas acosadas sexualmente	Abuso sexual
Hostigamiento Sexual	Personas servidoras públicas Hostigadas sexualmente	Hostigamiento sexual



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	Total de servidores públicos encuestados	Calificación de la percepción
		(a)	(b)	a/b*100
Principios	Legalidad	200	250	80
	Honradez	250	300	83.3
	Lealtad	300	350	85.7
	Imparcialidad	250	300	83.3
	Eficiencia	400	500	80
	Economía	500	500	100
	Disciplina	200	250	80
	Profesionalismo	250	300	83.3
	Objetividad	300	350	85.7
	Transparencia	250	300	83.3
	Rendición de cuentas	400	500	80
	Competencia por mérito	200	250	80
	Eficacia	250	300	83.3
	Integridad	300	350	85.7
Equidad	250	300	83.3	
Valores	Interés público	400	500	80
	Respeto	200	250	80
	Respeto de los Derechos Humanos	250	300	83.3
	Igualdad y no discriminación	300	350	85.7
	Equidad de género	250	300	83.3
	Entorno Cultural y Ecológico	400	500	80
	Cooperación	200	250	80
	Liderazgo	250	300	83.3
	Rendición de cuentas	300	350	85.7
	Verdad	250	300	83.3
	Probidad	400	500	80
	Racionalidad económica	250	300	83.3
			Promedio	80

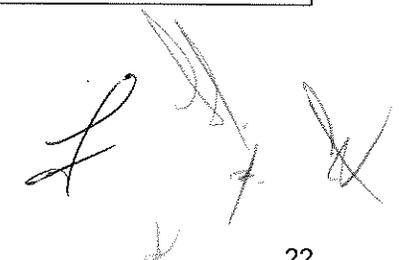


6. b. Resultados del sondeo de percepción de las personas servidoras pública respecto al conocimiento del Código de Conducta del Ente público.

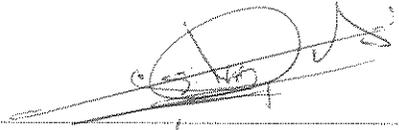
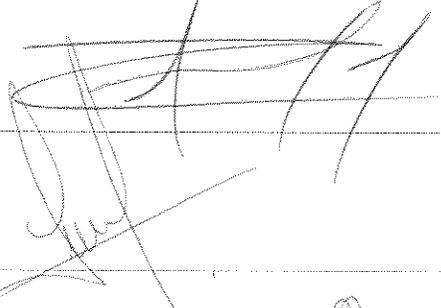
Preguntas	Calificación de la respuesta
"Conozco el Código de Conducta..."	100
"Es claro y sencillo de entender"	100
"Me permite saber como debo actuar..."	100

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
1	Salud mental labora	Taller manejo del estrés en el trabajo
2	valoresl	Curso basico de valores y derechos humanosl
3	Hostigamiento Sexual	Curso en linea "Prevenir y denunciar el hotigamiento sexual"
4	Acoso sexual	Aplicacion de la guia para activar el protocolo para prevenir y sancionar el ostigamiento y el acoso sexual



8.a. Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2022, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la 1 sesión ordinaria, celebrada el 27 de enero del 2023.

No.	Integrantes (nombres y puesto)	Firmas
1	L.A SAMUEL SILVAN OLAN, PRESIDENTE	
2	LIC. EDGARDO DE LA CRUZ MORALES, SECRETARIO EJECUTIVO	
3	DRA. DORA LETICIA MARTINEZ SOL, SECRETARIA TECNICA	
4	DRA. ALEJANDRA MARTINEZ MENESES, TITULAR TEMPORAL	
5	C.P. LUCIA DEL CARMEN ORDORICA MARTINEZ, TITULAR TEMPORAL	
6	C.P. BALMORES NAVARRETE MARTINEZ, TITULAR TEMPORAL	
7	C.P. GERARDO ESPINOZA CIFUENTEZ, REPRESENTANTE DEL ORGANO INTERNO DE CONTROL.	