





# PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2026

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*



## CONTENIDO

❧ INTRODUCCIÓN.....	2	
❧ OBJETIVO.....	3	
❧ ACCIONES.....	4	
❧ PROPUESTA DE CALENDARIO DE SESIONES DEL COMITÉ.....	5	X
❧ EVALUACIÓN.....	6	
❧ FACTORES DE RIESGO.....	8	
❧ GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	9	
❧ FIRMAS DEL PROGRAMA.....	11	

## INTRODUCCIÓN

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas, a través del presente documento, continua con su compromiso con la ética de los Servidores Públicos de este Organismo, misma que favorecerá el fortalecimiento en materia de ética pública.

Es por ello que seguimos considerando que los conflictos que surgen en cualquier organización, son resueltos a través del dialogo y/o conciliación en el momento que se presenta.

Por tal motivo los Servidores públicos deberán seguir contando con los instrumentos actualizados para que en su actuación impere una conducta digna que compete a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

En razón a lo anterior y para garantizar que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, cumpla adecuadamente con sus funciones, se crea el presente Programa Anual de Trabajo 2026, en el cual se establecen las acciones, objetivos, metas y actividades que deberán llevar a cabo durante el plazo correspondiente a la gestión, ello tomando en consideración las necesidades y objetivos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas.

## OBJETIVO

Establecer las acciones que llevará a cabo el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas a lo largo del ejercicio 2026, con la finalidad de dar continuidad a las actividades que los Servidores Públicos adscritos a este Centro de Conciliación, en el desempeño de sus funciones, facultades y atribuciones, cargos o comisiones.

## ACCIONES

- ❧ Directorio de los integrantes del CEPCI.
- ❧ Elaboración del Programa Anual de Trabajo 2026.
- ❧ Indicadores que implementará para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta.
- ❧ Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de Conducta.
- ❧ Capacitación y sensibilización.
- ❧ Difusión o divulgación.
- ❧ Mejora de procesos.
- ❧ Atención de denuncias y quejas.
- ❧ Actividades de gestión de los Comités de Ética, y colaboración con la DEPCyE.
- ❧ Informe Anual de Actividades 2026.



## PROPUESTA DE CALENDARIO DE SESIONES DEL COMITÉ

MES	SESIÓN
30 de enero de 2026	Primera Ordinaria
19 de junio de 2026	Segunda Ordinaria
30 de octubre de 2026	Tercera Ordinaria
11 de diciembre de 2026	Cuarta Ordinaria

## EVALUACIÓN

N.P	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha de inicio de la actividad	Fecha de conclusión de la Actividad	Mecanismo de verificación de la actividad	Riesgo
1	Actualizar el Directorio de los integrantes y suplentes que conforman el CEPCL.	Dar a conocer en el Banner de Integridad, quienes son las personas servidoras públicas que conforman el comité de ética.	Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.	Incorporar al Banner de integridad que se encuentra en el Portal de Internet del Centro de Conciliación, el directorio de los integrantes del Comité.	01/01/2026	13/02/2026	Página oficial del Centro de Conciliación y captura de pantalla.	Los servidores públicos no tendrían conocimiento de quienes conforman el comité de Ética y de prevención de conflictos de interés.
2	Elaborar el Programa Anual de Trabajo 2026 del Comité de Ética.	Contar con una herramienta de planeación desarrollada por el CEPCL, para consolidar los compromisos de trabajos en el ejercicio 2026.	Indicador de cumplimiento general del Comité.	Programar y plasmar las actividades que el Comité de Ética desarrollara durante el ejercicio del 2026. Incorporar al sistema CEPCL, el PAT 2026 y el acta de sesión de aprobación del PAT 2026	01/01/2026	13/02/2026	Acta de Sesión Aprobada y programa anual de trabajo 2026.	No se podría evaluar al Comité.
3	Determinar los Indicadores que se implementaran para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta.	Contar con los indicadores que permitan medir el cumplimiento que han realizado los servidores públicos del Centro de Conciliación Laboral a los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta.	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.	Determinar los indicadores de cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y Código de Conducta. Incorporar al Sistema CEPCL los indicadores. Incorporar al Sistema CEPCL el acta de aprobación de indicadores.	01/01/2026	30/06/2026	Acta de sesión de aprobación. Indicadores de cumplimiento.	No poder medir el grado de cumplimiento de los códigos de Honestidad y Ética y código de conducta.
4	Determinar los Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de Conducta.	Demostrar el cumplimiento y percepción de los servidores públicos del Centro de Conciliación Laboral respecto al cumplimiento, conocimiento y satisfacción a los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta.	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.	Determinar los mecanismos con las preguntas que se realizarán a los Servidores Públicos del Centro de Conciliación Laboral para llevar a cabo las encuestas de percepción del cumplimiento, conocimiento y satisfacción a los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta. Incorporar al Sistema CEPCL los mecanismos. Incorporar al Sistema CEPCL el acta de aprobación de mecanismos.	01/01/2026	30/06/2026	Acta de sesión de aprobación. Mecanismos con las preguntas para los sondeos o encuestas de percepción de los servidores públicos del CCLECH.	Que las preguntas elaboradas no sean entendibles para los servidores públicos y no puedan responder la encuesta.
5	Elaborar un reporte estadístico de aplicación de los mecanismos de verificación sobre la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de Conducta	Conocer los resultados de la encuesta aplicada a los Servidores Públicos del Centro de Conciliación Laboral.	Indicador de cumplimiento general del Comité.	Reporte estadístico con el resultado de la aplicación de los medios de verificación. Incorporar al sistema CEPCL el Reporte estadístico. Incorporar al Sistema CEPCL el acta de aprobación del reporte estadístico.	01/07/2026	30/11/2026	Acta de sesión de aprobación del reporte estadístico. Reporte estadístico con los resultados de las encuestas.	Que los servidores públicos se nieguen a contestar las encuestas que se les realicen.
6	Capacitar y sensibilizar a todos los servidores públicos del Centro de conciliación Laboral del Estado de Chiapas.	Que la mayoría del personal del Centro de Conciliación tome los cursos en materia de ética, integridad pública, o prevención de conflictos de interés.	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés.	Gestionar ante la SAYBG y SEMUIGEN, al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea o presencial, para el personal del Centro de Conciliación.	01/01/2026	30/11/2026	Oficios de solicitud de cursos. Listas de asistencia. Fotografías. Capturas de pantalla. Constancias de participación.	Deficiencia en la atención a los servicios que prestan a la ciudadanía en términos de los principios de ética.

7	Difusión o divulgación de los temas de ética, integridad pública, o prevención de conflictos de interés.	Que los servidores públicos del Centro de conciliación, ejecuten su oficio en apego a las reglas de integridad establecidas en el Código de Honestidad y Ética.	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de Difusión.	Difundir a través de trípticos, murales y redes sociales.	01/01/2026	30/11/2026	Trípticos. Capturas de Pantalla de las publicaciones en redes sociales. Murales.	Que no se tenga el presupuesto para la impresión de trípticos y la elaboración de los murales.
8	Mejora de procesos.	Impulsar la implementación de mejoras de procesos dentro del Centro de Conciliación Laboral.	Indicador de Cumplimiento general del Comité.	Realizar encuestas de satisfacción a los usuarios sobre el servicio que se presta al interior del Centro de conciliación.  Elaboración de manifiestos en cumplimiento al principio de Honradez.	01/01/2026	30/11/2026	Encuestas Manifiestos	Que los usuarios no respondan las preguntas y no se realicen de manera adecuada los manifiestos.
9	Atención de denuncias y quejas por presuntas vulneraciones a los códigos de Honestidad y Ética y Código de conducta	Que las denuncias que en su caso sean recibidas por el comité de Ética sean atendidas dentro de los plazos establecidos.	Indicador general de eficacia en la atención de denuncias.	Atender las denuncias que se reciban en el Comité de Ética, conforme lo establecido en los Lineamientos Generales y en los Protocolos correspondientes.	01/01/2026	31/12/2026	Registro en el SIRDyQ	Que la plataforma del SIRDyQ no esté en servicio para registrar una denuncia.
10	Actividades de Gestión de los Comités de Ética	Cumplir con las Sesiones señaladas en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención.	Indicador de Cumplimiento general del Comité.	La celebración de cuatro sesiones ordinarias y las extraordinarias que considere necesarias durante el año 2026.	01/01/2026	31/11/2026	Actas de sesiones ordinarias y extraordinarias	Incumplimiento del Programa Anual de Trabajo y evaluación deficiente por parte de la Instancia Regulatoria.
11	Elaboración y presentación de un Informe Anual de Actividades del CEPCI.	Presentación de informe de actividades del CEPCI a más tardar el 31 de enero de 2027.	Indicador de Cumplimiento general del Comité.	Elaborar y presentar en el mes de enero el informe anual de actividades 2026.	01/12/2026	31/01/2027	Informa anual de actividades del CEPCI.	Incumplimiento del Programa Anual de Trabajo y evaluación deficiente por parte de la Instancia Regulatoria.



## FACTORES DE RIESGO

Como cualquier actividad a desarrollarse, en el CEPCI se pueden encontrarse situaciones que podríamos enfrentar en el ejercicio de las actividades planteadas en nuestro PAT 2026, es por esa razón que en listamos los posibles factores de riesgo siendo los siguientes:

- ❧ Dificultad para compaginar las agendas de los integrantes del CEPCI, que interrumpa la celebración de las sesiones.
- ❧ Cargas de trabajo fuera de lo habitual, es decir acciones extras a las que realiza cada integrante que conforma el CEPCI.
- ❧ Problemas tecnológicos o de recursos impidan o dificulten las comunicaciones electrónicas o de difusión.
- ❧ Falta de disponibilidad de facilitadores del organismo capacitador.
- ❧ Presupuesto limitado.
- ❧ Medios limitados para difundir los documentos de consulta
- ❧ No atender las quejas o denuncias en tiempo y forma


## GLOSARIO DE TÉRMINOS

- ✧ **Código de Conducta:** Instrumento emitido por la Titular del Centro de Conciliación, para orientar la actuación de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la institución.
- ✧ **Código de Ética:** Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- ✧ **Centro de Conciliación:** Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas.
- ✧ **Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI):** Órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del Centro de Conciliación, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, en el que se contemplen las acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.
- ✧ **PAT:** Programa Anual de Trabajo.
- ✧ **Lineamientos:** Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- ✧ **SAyBG:** Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.
- ✧ **SEMUIGEN:** Secretaría de la Mujer e Igualdad de Género.
- ✧ **DEPCIyE:** Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética adscrita a la Subsecretaría Jurídica y Prevención de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.

❧ **Órgano Interno de Control (OIC):** A las Contralorías Internas y de Auditoria Publica de la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno del Estado de Chiapas.

❧ **Principios Constitucionales:** A aquellos que rigen la actuación de la Personas Servidoras Publicas previstos en los artículos 110, fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, 7 de l ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, 7 del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.

## FIRMAN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO



**C.p. Juan Carlos Díaz Gutiérrez.**

Presidente

Delegado Administrativo



**Lic. Laura Guadalupe López Espinosa**

Secretaria Ejecutiva

Responsable en Materia Jurídica



**Lic. Sofia Alejandra López Altamirano.**

Secretaria Técnica

Auxiliar Administrativo


## Integrantes Titulares



**Lic. Sonia Gordillo Maldonado.**

Directora del Centro de Conciliación

Tapachula



**Lic. Sofia Elisa Alexandra Guadalupe Yescas Núñez.**  
Responsable de Recursos Humanos, Materiales y Servicios  
Generales.



**Lic. Sophia Cruz Torrez**

Asistente Técnica



## Por el Órgano Interno de Control

NO ASISTIÓ

**Lic. Patricia Guadalupe López Valentí**

Representante Suplente del Órgano Interno de Control y Analista Técnica adscrita a la Contraloría de Auditoría Pública para el Sector Seguridad y Protección Civil.

Las firmas que anteceden, corresponden al Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas, aprobado el 30 de enero del año 2026, conste. -----