



CENTRO
DE CONCILIACIÓN
LABORAL DEL ESTADO
DE CHIAPAS
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2025

CONTENIDO

☞ INTRODUCCIÓN.....	2
☞ OBJETIVO.....	3
☞ ACCIONES.....	4
☞ EVALUACIÓN.....	5
☞ FACTORES DE RIESGO.....	7
☞ GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	8

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 2025, 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 2025, 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 CEPCL.
- ☞ Elaboración del Programa Anual de Trabajo 2025.
- ☞ 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 2025.

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.	01/01/2025	14/02/2025	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 2025 del Comité de Ética	Contar con una herramienta de planeación desarrollada por el CEPCL, para consolidar los compromisos de trabajos en el ejercicio 2025.	Indicador de cumplimiento general del Comité.	Programar y plasmar las actividades que el Comité de Ética desarrollara durante el ejercicio del 2025. Incorporar al sistema CEPCL, el PAT 2025 y el acta de sesión de aprobación del PAT 2025	01/01/2025	14/04/2025	Acta de Sesión Aprobada y programa anual de trabajo 2025.	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.	01/01/2025	14/04/2025	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 realizaran 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.	01/01/2025	14/04/2025	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.	01/11/2025	11/12/2025	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 SEIGEN, al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea o presencial, para el personal del Centro de Conciliación, o ante cualquier otra institución.	01/01/2025	30/11/2025	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

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 y redes sociales.	01/01/2025	30/11/2025	Trípticos Capturas de Pantalla de las publicaciones en redes sociales	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.	01/01/2025	30/11/2025	Encuestas	Que los usuarios no respondan las preguntas.
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.	01/01/2025	31/12/2025	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 2025.	01/01/2025	31/11/2025	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 2026.	Indicador de Cumplimiento general del Comité.	Elaborar y presentar en el mes de enero el informe anual de actividades 2025.	01/12/2025	31/01/2026	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 2025, 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



Handwritten signatures and marks at the bottom right of the page, including a large 'X' and several other scribbles.

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.
- ☞ **SEIGEN:** Secretaría de Igualdad de Género.
- ☞ **DEPCyE:** Dirección Ejecutiva de la Dirección Ejecutiva de Prevención y Combate de la Corrupción