



Gobierno de Puebla
*Hacer historia. **Hacer futuro.***

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2023



Secretaría
de Gobernación



ÍNDICE

I. Carta de Presentación.....	1
II. Resultados Alcanzados acorde al Programa Anual de Trabajo.....	2
III. Personas Servidoras Públicas capacitadas, encuestadas o consultadas.....	5
IV. Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento del Código de Conducta.....	7
V. Recomendaciones solicitadas a la Unidad de Ética y Sugerencias de modificación de procesos o tramos de control.....	13
VI. Conclusiones y Perspectivas futuras.....	14



**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2023**

I. CARTA DE PRESENTACIÓN

En representación de los integrantes de este Comité, presento con gran satisfacción el Informe Anual de las actividades emprendidas en la implementación y consolidación de la cultura ética en el servicio público dentro de esta Dependencia, correspondiente al año dos mil veintitrés. Este documento representa el compromiso de cada persona servidora pública adscrita a la Secretaría con el fomento de la integridad y la responsabilidad en el ejercicio de nuestras funciones.

Durante el último año, el Comité ha atravesado un proceso crucial para el diseño de sus instrumentos rectores, especialmente por la actualización del Código de Conducta de esta Dependencia. Por ello, este proceso tuvo como acompañamiento de una constante promoción de la cultura organizacional basada en valores éticos y guiado por el firme propósito de dotar a la Dependencia de herramientas en la materia.

Por ello, en este informe se detallan las actividades realizadas, los resultados alcanzados, los desafíos enfrentados y el alcance obtenido por el Comité, para que todas las personas que integramos esta Secretaría reconozcamos la importancia de nuestra participación en esta política pública, al mismo tiempo que sirva como un ejercicio de transparencia para la ciudadanía en general.

Agradezco el compromiso y la colaboración de todos los integrantes del Comité, quienes fueron determinantes en el cumplimiento de los objetivos planteados en el año que se informa, así como también de todas las personas servidoras públicas y ciudadanos que han contribuido al fortalecimiento de la ética en el servicio público.

C. JOSÉ GUADALUPE HUICHIM AGUILAR

**TITULAR DE LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN**



II. RESULTADOS ALCANZADOS ACORDE AL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

Acorde a los ajustes al Programa Anual de Trabajo de dos mil veintitrés, aprobados en la última Sesión Ordinaria de este Comité, celebrada el pasado veintinueve de diciembre, a la fecha se informa el cumplimiento de las siguientes actividades:

II. 1. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés:

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
1.1.	Difusión de la conformación del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Gobernación.	100%
1.2.	Remitir el Acta de Instalación y los Nombramientos de los integrantes del Comité a la Unidad de Ética.	100%
1.3.	Elaboración de las bases del funcionamiento del Comité.	100%

II. 2. Designación de enlace directo con la Unidad de Ética:

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
2.1.	Designar un enlace directo con la Unidad de Ética.	100%
2.2.	Remitir oficio de designación de enlace y de conocimiento a la Unidad de Ética.	100%

II. 3. Programa Anual de Trabajo (PAT):

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
3.1.	Elaboración y aprobación en el primer trimestre de cada año.	100%
3.2.	Remitir copia de aprobación del Programa Anual de Trabajo a la Unidad de Ética.	100%

II. 4. Código de Conducta:

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
4.1.	Revisión y actualización del Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación.	100%
4.2.	Difusión y promoción en la página web de la Secretaría de Gobernación.	100%
4.3.	Remitir a la Unidad de Ética evidencia correspondiente al proceso de actualización del Código de Conducta	100%
4.4.	Evaluación de los resultados alcanzados de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Conducta.	100%



4.5.	Recabar Carta Compromiso a todo el personal de la Secretaría de Gobernación, del conocimiento y comprensión del Código de Conducta.	100%
4.6.	Remitir a la Unidad de Ética, la evidencia de la Carta Compromiso firmadas por las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Gobernación.	100%

II. 5. Código de Ética y Reglas de Integridad:

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
5.1.	Campaña de sensibilización referente al Código de Ética y las Reglas de Integridad (Código de Ética QR).	100%
5.2.	Evaluación de los resultados alcanzados de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética.	100%
5.3.	Sugerencias y recomendaciones emitidas para su cumplimiento.	100%
5.4.	Recabar Carta Compromiso de cumplimiento, establecida en el Capítulo II, numeral 3, del Código de Ética y las Reglas de Integridad.	100%
5.5.	Remitir evidencia de la Carta Compromiso firmadas por las personas servidoras públicas adscritas a su Dependencia o Entidad a la Unidad de Ética.	100%

II. 6. Celebración de Sesiones Ordinarias y/o Extraordinarias:

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
6.1.	Primera Sesión Ordinaria	100%
6.2.	Segunda Sesión Ordinaria	100%
6.3.	Tercera Sesión Ordinaria.	100%

II. 7. Sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética y prevención de conflictos de interés:

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
7.1.	Gestionar ante la Dirección de Normas y Procedimientos de la Secretaría de la Función Pública, un curso de capacitación en materia de ética dirigido a Titulares de área y otro curso dirigido para el personal operativo de la Secretaría.	100%
7.2.	Gestionar ante la Dirección de Normas y Procedimientos de la Secretaría de la Función Pública, un curso de	100%



	capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.	
7.3.	Gestionar ante la Dirección de Normas y Procedimientos de la Secretaría de la Función Pública, un curso de capacitación en materia de prevención del acoso laboral y hostigamiento sexual.	100%
7.4.	Campaña de Difusión de Principio y Valores en el Servicio Público.	100%
7.5.	Campaña de Difusión PEAPUEBLA.	100%
7.6.	Campaña de Difusión del Programa Especial Anticorrupción.	100%
7.7.	Campaña de Difusión de Conductas NO permitidas en el servicio público.	100%
7.8.	Remitir evidencia a la Unidad de Ética	100%

II. 8. Protocolo de Atención a Quejas y Denuncias:

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
8.1.	Elaborar los procedimientos para la atención de quejas y/o denuncias que se presenten ante el Comité.	100%
8.2.	Establecer medio electrónico de contacto para la presentación de denuncias.	100%

II. 9. Conflicto de Interés:

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
9.1.	Reporte de recomendaciones solicitadas a la Unidad de Ética.	100%
9.2.	Reporte de resoluciones.	100%

II. 10. Informe Anual de Actividades:

No.	Actividad	Porcentaje de Cumplimiento
10.1.	Elaborar y presentar ante el Titular de la Dependencia o Entidad el Informe Anual de Actividades del Comité del año anterior inmediato en el mes de enero de cada año.	100%
10.2.	Difusión permanente del Informe Anual de Actividades en el portal interno o página web institucional.	100%
10.3.	Remitir evidencia a la Unidad de Ética de la difusión en su portal interno o página web institucional.	100%

CUMPLIMIENTO TOTAL DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2023: 100%



III. PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CAPACITADAS, ENCUESTADAS O CONSULTADAS

1. Encuesta Ciudadana de Percepción sobre la Corrupción en el Estado de Puebla:

Ejercicio implementado por el Sistema Estatal Anticorrupción y la Secretaría de la Función Pública, con el cual se recabó información sobre la percepción y las experiencias del fenómeno de la corrupción en el Estado.

Contó con tres objetivos específicos:

- a. Medir la percepción sobre la situación de la corrupción en Puebla.
- b. Generar estimaciones sobre los costos de la corrupción asociados a la experiencia del soborno en Puebla.
- c. Generar información sobre el conocimiento de las instituciones anticorrupción en el Estado.

Dicha encuesta se aplicó del cinco al veintiuno de julio de dos mil veintitrés, y contó con un **alcance total de 416 personas servidoras públicas**, adscritas a las diferentes unidades de esta Secretaría.

2. Capacitación "*Prevención, Identificación y Gestión de Conflictos de Interés*" (Primer semestre):

Durante este año se llevaron a cabo dos capacitaciones en la materia, la primera de ellas a solicitud de la Dirección de Normas y Procedimientos, adscrita a la Secretaría de la Función Pública, y tuvo como objetivo difundir entre el personal adscrito el conocimiento necesario para identificar los elementos que configuran un conflicto de interés dentro de sus unidades, así como también los mecanismos e instituciones para atender este tipo de conflictos.

Dicha capacitación contó con un **alcance total de 512 personas servidoras públicas**, adscritas a las unidades que componen esta Dependencia.

3. Capacitación "*Prevención, Identificación y Gestión de Conflictos de Interés*" (Segundo semestre):

La segunda de las capacitaciones recibidas en la materia, que derivó de la necesidad de mantener capacitado en materia de conflictos de interés al personal adscrito a la Secretaría, fue impartida por la Dirección de Normas y Procedimientos, adscrita a la Secretaría de la Función Pública, y sirvió para actualizar al personal adscrito que previamente había recibido esta capacitación, así como para impartirla por primera vez al personal de nueva contratación.

La referida capacitación tuvo una **participación total de 384 personas servidoras públicas**, adscritas a las áreas que conforman esta Secretaría.

4. Capacitación "*Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés*":

Con la finalidad de mantener constantemente capacitadas a las personas servidoras públicas que integran el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), la Dirección de Normas y Procedimiento de la Secretaría de la Función Pública impartió esta capacitación el día 14 de junio de 2023, vía videoconferencia.



En esta capacitación **participaron los ocho miembros vocales, incluida la persona Titular de la Presidencia** de este Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

5. Cursos "Prevención del acoso y hostigamiento sexual" e "Igualdad Laboral y No Discriminación":

En cumplimiento a las actividades previstas dentro del Programa Anual de Trabajo del CEPCI de esta Secretaría para el ejercicio fiscal 2023, se gestionó ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva del Estado de Puebla el otorgamiento de cursos en materia de prevención del acoso y hostigamiento sexual, así como en igualdad laboral y no discriminación.

El primero de estos cursos se llevó a cabo el 12 de julio de 2023 y fue impartido específicamente al personal adscrito a la Coordinación General de Protección Civil, adscrita a esta Dependencia, y contó con una **participación de 38 personas servidoras públicas**.

El segundo de los cursos aludidos tuvo lugar el 19 de mayo de 2023, fue impartido hacia el personal adscrito a la Dirección General del Registro del Estado Civil de las Personas, adscrita a la Subsecretaría de Desarrollo Político de esta Dependencia, y tuvo un **alcance total de 21 personas servidoras públicas**.

6. Consulta Institucional para la Actualización del Código de Conducta:

En el Programa Anual de Trabajo para 2023 del CEPCI de esta Dependencia, aprobado en Sesión Ordinaria, se determinó actualizar el Código de Conducta de la Secretaría, para lo cual se estableció implementar una Consulta Interinstitucional en dos vías.

Una de las vías elegidas, fue mediante una consulta en línea a todas las personas servidoras públicas, a través de la plataforma *Google Forms*. En esa consulta se contemplaron rubros para conocer la percepción del grado de implementación del Código de Conducta vigente.

En este ejercicio de consulta contó con la **participación de 382 personas servidoras públicas** adscritas a las diferentes unidades que componen esta Dependencia.



IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS
SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

a. Indicadores Evaluados:

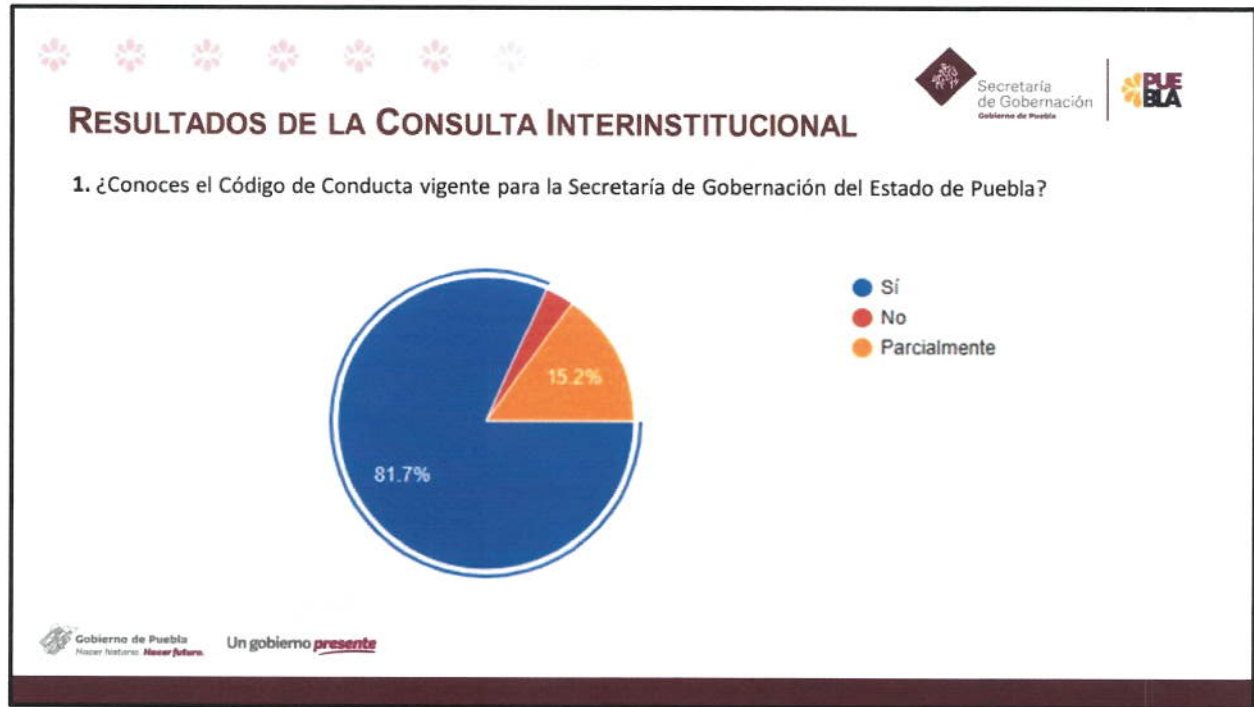
No.	RUBRO	CUESTIONAMIENTO FORMULADO	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR
1	Conocimiento General del Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación del Estado	¿Conoces el Código de Conducta vigente para la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla?	Muestra el nivel de conocimiento del personal sobre el Código de Conducta vigente y busca medir la familiaridad y comprensión que tiene el personal sobre este instrumento.
2		¿Cómo fue que conociste el Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla?	Señala la existencia de canales y/o medios de difusión idóneos para dar a conocer el Código de Conducta de la Secretaría.
3		¿Cuál de las siguientes oraciones NO forma parte del objetivo del Código de Conducta?	Indica el nivel de comprensión que el personal público adscrito a la Dependencia tiene del Código de Conducta vigente, específicamente sobre los objetivos específicos que persigue dicho instrumento.
4		¿Cuál es el órgano encargado del fomento de la ética e integridad en el servicio público, así como de la prevención de actos de corrupción a través de orientación, capacitación y difusión?	Abunda en el nivel de conocimiento del personal sobre el Código de Conducta vigente y busca medir la familiaridad y comprensión que tiene el personal sobre este instrumento.
5		¿Cuál de los siguientes NO es un Valor que se promueve en el Código de Conducta vigente?	Proporciona una perspectiva más profunda sobre la familiaridad que tiene el personal servidor público sobre los valores específicos que se esperan en el comportamiento dentro de la Secretaría.
6		¿Cuál de las siguientes NO es una Regla de Integridad que se promueve en el Código de Conducta vigente?	Indica el grado de conocimiento y entendimiento que tiene el personal servidor público adscrito sobre las Reglas de Integridad existentes.
7		En una escala de 1 (nada efectivo) al 5 (completamente efectivo), ¿cuál consideras que es el nivel de efectividad del Código de Conducta en la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla?	Muestra la percepción que el personal adscrito a la Secretaría tiene sobre la efectividad del Código de Conducta, y proporciona la posibilidad de evidenciar cómo impacta y regula el comportamiento ético dentro de la Dependencia.



No.	RUBRO	CUESTIONAMIENTO FORMULADO	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR
8	Principios y Valores	En el ejercicio de mis funciones como servidor público adscrito a la Secretaría de Gobernación, generalmente yo...	Permite evaluar la autopercepción del personal en cuanto a su ética laboral y su adhesión a los valores institucionales y a las reglas de integridad contenidas en el Código de Conducta vigente.
9	Observables en el ejercicio de la Función Pública	En el ejercicio de mi funciones como servidor público adscrito a la Secretaría de Gobernación, he observado que mis compañeros de trabajo...	Busca obtener las percepciones personales que tiene cada servidor público sobre su entorno laboral y la adecuada implementación de la ética institucional dentro de la Secretaría.
10	Propuestas para la actualización del Código de Conducta	En tu opinión, ¿qué Valor consideras que debería contemplarse en el nuevo Código de Conducta de la Secretaría?	Pretende recopilar sugerencias y aportes concretos por parte del personal servidor público adscrito a la dependencia para mejorar o complementar los valores éticos de la Secretaría.
11		En tu opinión, ¿qué otra Regla de Integridad consideras necesaria sumar al Código de Conducta?	Pretende recopilar sugerencias y aportes concretos por parte del personal servidor público adscrito a la dependencia para mejorar o complementar los valores éticos de la Secretaría.
12		Dentro de la Unidad Administrativa a la que te encuentras adscrito, ¿consideras que existe algún Riesgo Ético?	Genera el espacio para que el personal servidor público adscrito exprese si percibe la existencia de riesgos éticos dentro de sus unidades o si existe la posibilidad de un riesgo de esa naturaleza.
13		De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿cuál es el Riesgo Ético que identificas?	El objetivo es obtener información detallada sobre las áreas específicas donde los empleados perciben posibles problemas éticos, a fin de detectar áreas de oportunidad.
14		¿Cuál consideras que es un obstáculo para el cumplimiento del actual Código de Conducta?	Busca comprender las percepciones y desafíos que el personal servidor público adscrito enfrenta al intentar adherirse al Código de Conducta, y permite identificar unidades administrativas con potenciales riesgos.
15		¿Qué medida consideras necesaria para la atención y seguimiento de quejas y/o denuncias en materia de ética y/o conflictos de interés?	Permite recoger ideas y opiniones del personal sobre las medidas esperadas a fin de mejorar la atención y seguimiento de quejas y denuncias en la materia, y sirve para identificar propuestas concretas.



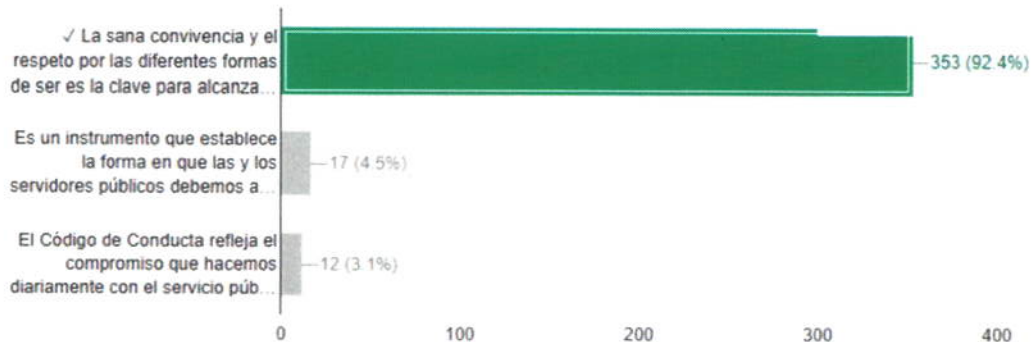
b. Resultados de la Consulta Interinstitucional:





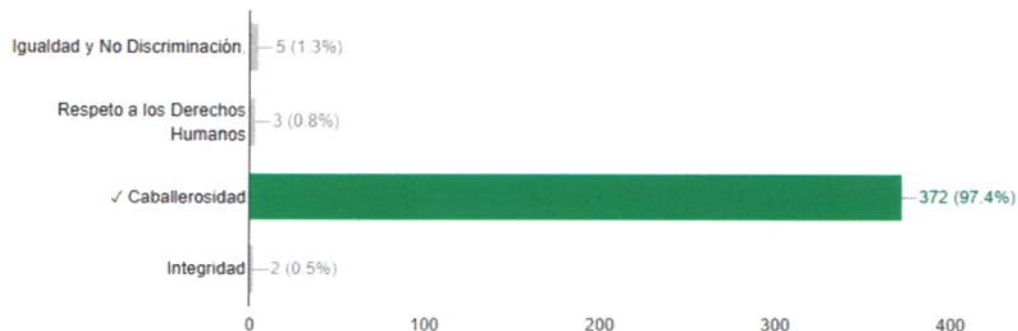
RESULTADOS DE LA CONSULTA INTERINSTITUCIONAL

3. ¿Cuál de las siguientes oraciones NO forma parte del objetivo del Código de Conducta de la Secretaría?



RESULTADOS DE LA CONSULTA INTERINSTITUCIONAL

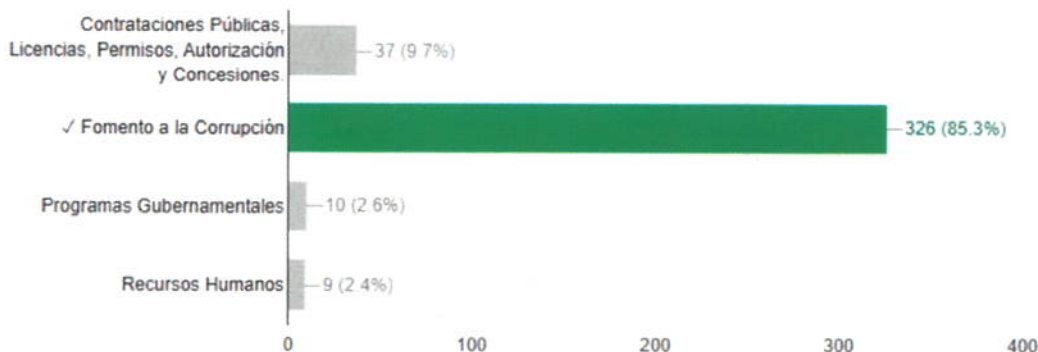
5. ¿Cuál de los siguientes NO es un Valor que se promueve en el Código de Conducta vigente?





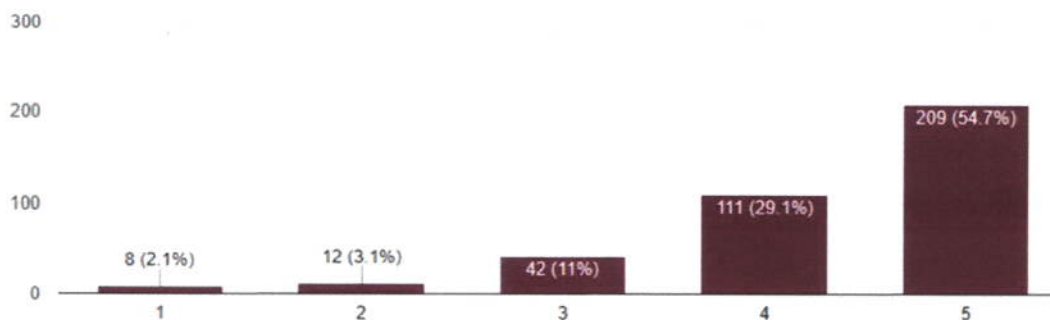
RESULTADOS DE LA CONSULTA INTERINSTITUCIONAL

6. ¿Cuál de los siguientes NO es una Regla de Integridad que se promueve en el Código de Conducta vigente?



RESULTADOS DE LA CONSULTA INTERINSTITUCIONAL

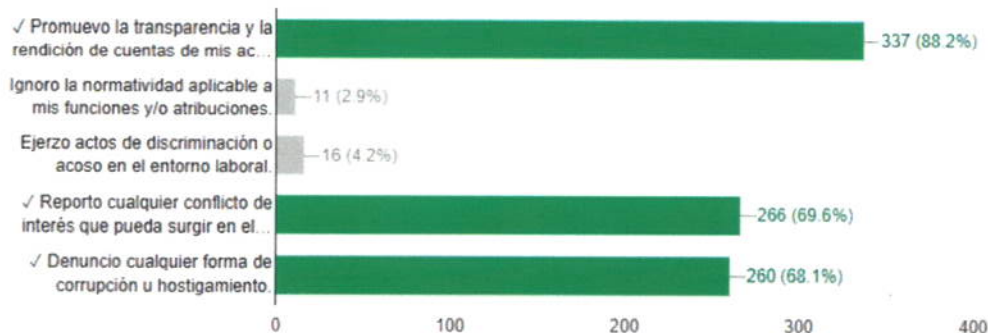
7. En una escala del 1 (nada efectivo) al 5 (completamente efectivo), ¿cuál consideras que es el nivel de efectividad del Código de Conducta en la Secretaría de Gobernación?





RESULTADOS DE LA CONSULTA INTERINSTITUCIONAL

8. En el ejercicio de mis funciones como servidor público adscrito a la Secretaría de Gobernación, generalmente yo...

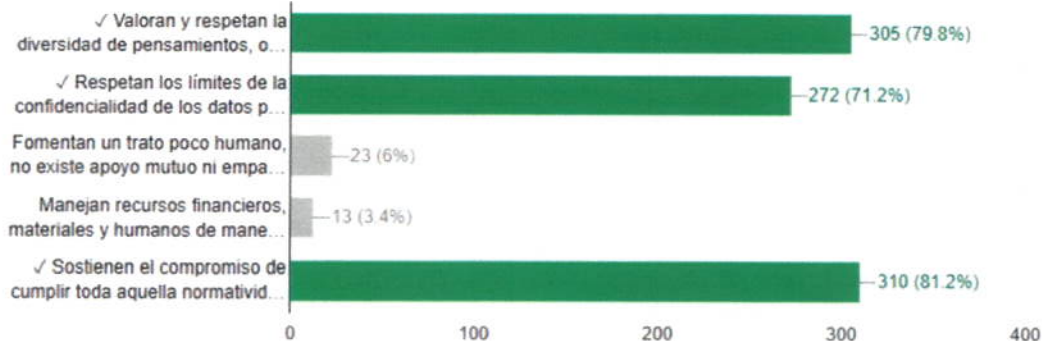


Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.

Un gobierno *presente*

RESULTADOS DE LA CONSULTA INTERINSTITUCIONAL

9. En el ejercicio de mis funciones como servidor público adscrito a la Secretaría de Gobernación, he observado que mis compañeros de trabajo...



Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.

Un gobierno *presente*



PUEBLA
Un gobierno *presente*



V. RECOMENDACIONES SOLICITADAS A LA UNIDAD DE ÉTICA Y SUGERENCIAS DE MODIFICACIÓN DE PROCESOS O TRAMOS DE CONTROL

Tal como consta en el avance presentado en la Tercera Sesión Ordinaria del CEPCI de esta Secretaría, celebrada el 29 de diciembre de 2023, en el ejercicio fiscal que se reporta **no se solicitaron recomendaciones** con relación a la actualización de posibles conflictos de interés a la Unidad de Ética.

En consecuencia, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Gobernación del Estado no emite sugerencia alguna para la modificación de procesos o tramos de control en las unidades administrativas o áreas, pues **no se han detectado conductas latentes contrarias** al Código de Ética para las personas servidoras públicas de la administración pública estatal o al Código de Conducta aplicable a esta Dependencia.

Lo cual se informa como antecedente de las labores emprendidas por el CEPCI en el ejercicio fiscal que se reporta, para los efectos administrativos conducentes.



VI. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS FUTURAS

El trabajo realizado por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés durante el año dos mil veintitrés ha sido fundamental para fortalecer la transparencia, integridad y responsabilidad en el ejercicio de las funciones públicas dentro de la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla. A través de la implementación de políticas, procedimientos y actividades de capacitación, hemos avanzado significativamente en la promoción de una cultura ética en el servicio público.

Vale la pena destacar la promoción a las actividades de este Comité y a los canales de denuncia de conductas contrarias a la normativa en la materia, procurando garantizar la confidencialidad y la protección de los datos personales de las personas denunciantes. Mediante lo cual se ha identificado y abordado de manera oportuna posibles casos de irregularidades éticas o conflictos de interés.

Además, el fomento a la formación integral sobre ética no sólo ha fortalecido el conocimiento de las personas servidoras públicas adscritas a esta Secretaría en el conocimiento de éstas áreas, sino que también se ha fomentado la reflexión y el compromiso con los valores institucionales.

Lo anterior, aunado al proceso de actualización del Código de Conducta de esta Secretaría, ha contribuido a establecer estándares claros en cuanto a la conducta ética y profesional que se debe observar en el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión en sus unidades administrativas.

Mirando a futuro, el Comité tiene presente continuar la consolidación de la cultura organizacional basada en criterios éticos firmes, por lo cual debe priorizarse la capacitación continua de las personas servidoras públicas, así como también intensificar los esfuerzos para monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas en la materia, e impulsar la divulgación de información relevante en la materia.

Con lo reportado, este Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés reafirma su compromiso con los principios de integridad, ética y servicio público. Sin embargo, sólo con el apoyo y la colaboración de todas las personas servidoras públicas de esta Dependencia podremos alcanzar nuestras metas y podremos aspirar a ser referentes en materia de ética y buen gobierno.