

---

# Programa Anual de Trabajo

---

**Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés**  
**2025**



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2025

**PRESENTACIÓN**

Que con fecha 29 de enero de 2025 se integró el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Intercultural de Chiapas, y considerando que dentro de sus atribuciones establecidas en el Artículo 4, fracción I de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Chiapas, establece que este Comité deberá elaborar y presentar su Programa Anual de Trabajo durante el primer trimestre de cada año, en los términos que la Secretaría de la Honestidad y Función Pública del Estado de Chiapas determine.

En ese sentido los C.C. integrantes del Comité, tenemos a bien presentar el Programa Anual de Trabajo para el ejercicio 2025; en los términos siguientes:

**OBJETIVO GENERAL**

El Programa Anual de Trabajo tiene como objetivo general ser un instrumento de planificación y sistematización de acciones que permita al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos cumplir sus metas, acorde a lo estipulado en el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.

**PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2025**

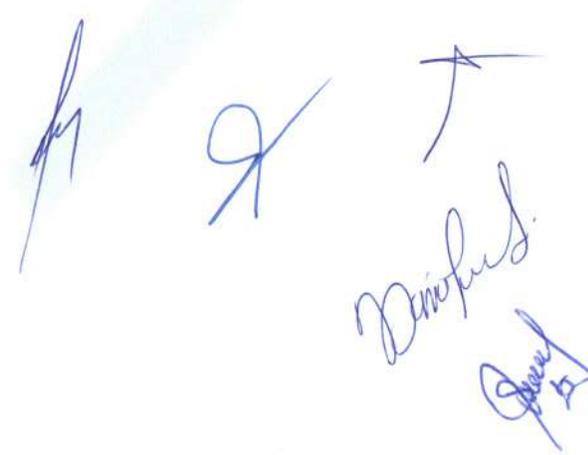
OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE CONCLUSIÓN	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Realizar el Informe Anual de Actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Cumplir con el 100% de las actividades	No. de actividades reportadas como realizadas en el informe anual de actividades del año 2025/No. de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega del Informe Anual de Actividades 2025</li> </ul>	31/12/2025	31/01/2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memorándum de entrega y presentación del Informe Anual de Actividades a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno</li> </ul>	Que no se realice la entrega del IAA y el PAT en los tiempos establecidos y por ello obtengamos una calificación deficiente como Comité de Ética
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración y registro del Programa Anual de Trabajo</li> </ul>	31/01/2025	31/03/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación del PAT en la página oficial de la Universidad y en el sistema del CEPCI</li> </ul>	



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '15'.

**PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2025**

OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE CONCLUSIÓN	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Fomentar acciones en materia de Ética, Integridad, Prevención de Conflictos de Interés y Género	Cumplir con el 100% de acciones de capacitación	No. de acciones de capacitación efectuadas/No. de acciones de capacitación programadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un Programa Anual de Capacitación</li> </ul>	31/01/2025	31/12/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Anual de Capacitación</li> </ul>	No cumplir con las actividades de capacitación y obtener un resultado deficiente

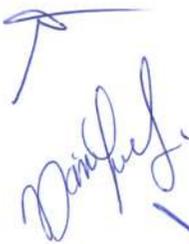


Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and several smaller ones.

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2025

OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE CONCLUSIÓN	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Fomentar acciones en materia de Ética, Integridad, Prevención de Conflictos de Interés y Género	Cumplir con al menos el 80% de acciones de capacitación	No. de servidores públicos capacitados en los temas de Ética, integridad pública o prevención de conflictos de Interés/Total de servidores públicos de la UNICH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar el Programa Anual de Capacitación y sensibilización en materia de Ética, Integridad, Prevención de Conflictos de Interés y Género</li> </ul>	31/01/2025	30/11/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Invitaciones a los cursos de capacitación</li> <li>Constancias de capacitación</li> </ul>	No cumplir con el porcentaje de Servidores Públicos capacitados






PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2025

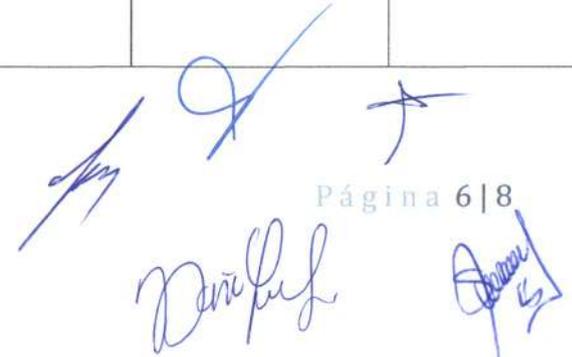
OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE CONCLUSIÓN	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Cumplir con las obligaciones del CEPCI	Dar atención al 100% de las denuncias presentadas de acuerdo a las atribuciones del Comité	No. de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido en el 2025/No. de denuncias en materia de hostigamiento sexual recibidas durante el año 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recibir, tramitar y emitir la determinación correspondiente a las denuncias presentadas ante el Comité</li> </ul>	31/01/2025	31/12/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos emitidos de recomendaciones y observaciones, derivado del conocimiento de las denuncias por presuntas vulneraciones</li> <li>Reporte de las denuncias al Sistema del CEPCI</li> </ul>	Que las denuncias recibidas no sean atendidas de manera oportuna y ser acreedores de alguna sanción
		No. de denuncias por presuntos actos de discriminación que son atendidas por el CEPCI en el 2025/No. total de denuncias por presuntos actos de discriminación en el año 2025					





PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2025

OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE CONCLUSIÓN	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Verificar la aplicación del cumplimiento del Código de Honestidad Ética y Código de Conducta	Cumplir con el 80% de los Principios del Código de Ética, plasmados en el indicador	Suma de las respuestas a las preguntas sobre percepción de cumplimiento a los principios de:  1. Legalidad 2. Eficiencia 3. Transparencia 4. Respeto 5. Entorno cultural y Ecológico / Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Honestidad y Ética y Código de Conducta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de reporte estadístico con el resultado de la aplicación de los medios de verificación del año próximo anterior</li> </ul>	31/01/2025	30/11/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte estadístico cargado al sistema del CEPCI</li> </ul>	No cumplir con el Informe de reporte y por ello obtener una calificación deficiente



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2025

OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE CONCLUSIÓN	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Verificar la aplicación del cumplimiento del Código de Honestidad Ética y Código de Conducta	Cumplir con el 80% de los Principios del Código de Ética, plasmados en el indicador	Suma de las respuestas a las preguntas sobre percepción (de conformidad a la muestra determinada) de cumplimiento a los principios de:  1. Legalidad 2. Eficiencia 3. Transparencia 4. Respeto 5. Entorno cultural y Ecológico  / Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Honestidad y Ética y Código de Conducta	• Determinar y aplicar los mecanismos para el cumplimiento del Código de Honestidad Ética y Código de Conducta	31/01/2025	31/12/2025	• Memorándum (muestra determinada) al personal para que dé cumplimiento con responder a la "Encuesta de percepción"	Desconocimiento de los principios del Código de Honestidad Ética y Código de Conducta

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

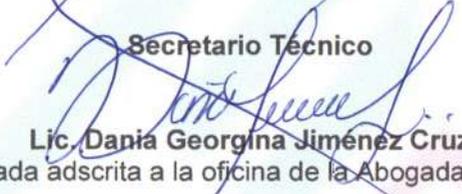
PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2025

INTEGRANTES DE COMITÉ DE ÉTICA

Presidente

  
Dr. Óscar Ricardo Sarmiento Coutiño  
Secretario Administrativo

Secretario Técnico

  
Lic. Dania Georgina Jiménez Cruz  
Abogada adscrita a la oficina de la Abogada General

Integrante Titular

  
Lic. Adelaida Susana Cordero Santiago  
Jefa del Depto. de Vinculación con la Comunidad y Servicio Social

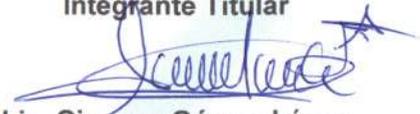
Secretaria Ejecutiva

  
C.P. Saira Edali Espinosa Martínez  
Jefa del Depto. de Recursos Humanos

Integrante Titular

Ing. Óscar Sántiz Gómez  
Coordinador de Extensión y Difusión

Integrante Titular

  
Lic. Giovana Gómez López  
Adscrita al Departamento de Recursos Humanos

Integrante del Órgano Interno de Control

L.C.E. Fanny Selene Ovando Rivera  
Analista Administrativo de la Contraloría de Auditoría Pública Región Altos