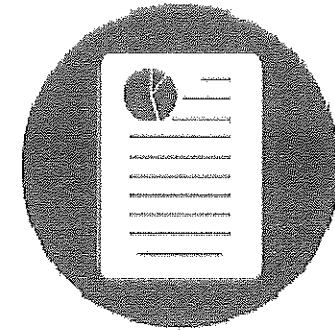




Informe Anual de Actividades

del

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del

Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del

Estado de Chiapas 2025

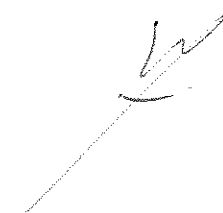
CONTENIDO

1	Objeto.....	4
2	Presentación.....	5
3	Introducción.....	6
4	Cumplimiento de actividades en el PAT.....	8
	Capacitación y sensibilización	
	Mejora de procesos	
	Atención de quejas y denuncias	
	Actividades de gestión y colaboración	
5	Conclusiones	13
6	Anexos	14
	1.a. Número de personas servidoras públicos que hayan recibido capacitación	
	1.b. Número de personas integrantes del Comités que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias	
	2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública.	
	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.	
	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.	

- 4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso, concluidos por este medio.
- 4.c. Número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.
- 4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas.
- 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.
- 5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.
- 6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética.
- 6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Conducta.
- 7.a. Descripción de las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo.

7 Hojas de firmas

23



OBJETO

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas, es un órgano democráticamente integrado para implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad y ética pública, prevención de actuación de conflictos de interés; la atención de denuncias por presuntas vulneraciones a los Códigos de Ética y de Conducta; así como de mejoras de procesos, propiciando una cultura de excelencia en el servicio público.

El presente documento, tiene por objeto dar a conocer el Informe Anual de Actividades del Comité, a partir de la aprobación del Programa Anual de Trabajo 2025, además de ser un instrumento de medición en el cumplimiento de metas y objetivos del Instituto.

Este documento, ha sido elaborado a partir de lo que se consideró como básico en el contenido de la Guía del Informe Anual de Actividades que editó para el presente ejercicio la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno, por lo que no es óbice para quién o quiénes elaboren el informe, pues sólo se enuncian los contenidos básicos, pudiendo el Comité en todo momento realizar su informe con mayor contenido.

Para el cumplimiento del propósito del presente informe, se ha realizado una separación por temas y subtemas que a criterio de este Instituto, debe partir con un índice para su adecuado orden e identificación; como tal se ha considerado que debe contener el Objeto, Presentación, Introducción, Cumplimiento de Actividades del Programa Anual de Trabajo 2025 (Capacitación y sensibilización, Difusión o divulgación, Mejora de Procesos, Atención de Quejas y Denuncia, Actividades de Gestión del CEPCI y Colaboración con la Dirección), Conclusiones y Anexos. En este sentido, el Informe Anual de Actividades del CEPCI-2025, se elaboró conforme a lo siguiente:

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 No. 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 de Anticorrupción y Buen Gobierno, antes Secretaría de la Honestidad y Función Pública, en los términos establecidos por ésta, con la finalidad de dar a conocer las acciones, logros y mejoras realizadas durante el año 2025.

El **informe Anual de Actividades del Comité de Ética del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas 2025**, fue presentado y aprobado por el Comité en la **Primera Sesión Ordinaria** del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del ISSTECH, efectuada el **31 de marzo de 2025**, mismo que 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.

El **Instituto** reconoce que para prevenir la corrupción y aumentar la confianza de los afiliados, beneficiarios y pensionados, es indispensable la construcción y fomento de la Ética de las personas servidoras públicas de este ente público descentralizado, que en adición a los **principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo y eficacia** resultan indispensables dar a conocer aquellos valores y reglas claras de integridad, que por su importancia y al ser aceptados de manera general por la sociedad, estos deben ser intrínsecos al servidor público, y por tanto, regir la actuación de los mismos.

El **Instituto** adopta con convicción esta normativa de hacer lo correcto en la aplicación de los principios constitucionales generales de observancia obligatoria y los que corresponden en materia de derechos humanos, y que con la instalación de este cuerpo colegiado que confirman este **Comité**, se anticipa la creación del mecanismo idóneo para la promoción de una **cultura de la legalidad y de respeto a los derechos humanos** reconocidos en nuestra Constitución Federal.

II. INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el **Informe Anual de Actividades** con base a lo planeado en el **Programa Anual de Trabajo del CEPCI-2025 del ISSTECH**, 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 del Ejercicio 2025.

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 2025 para la Evaluación Integral de los CEPCI", y conforme a los 5 ejes temáticos correspondiente a las actividades de desempeño siguientes:

1. Capacitación o Sensibilización.

En este tema en particular, se reporta información al número de personas 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, recibieron las y los integrantes del Comité de Ética, así como el resto de los servidores públicos.

2. Difusión o Divulgación.

En este apartado se reportan las acciones realizadas 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.

3. Mejora de Procesos.

En términos del Artículo 47 de los referidos Lineamientos, se refiere a las evidencias de acciones concretas que se hayan llevado a cabo por el Comité, para atender las áreas de oportunidad identificadas en los sondeos aplicados a las personas servidoras públicas, así como la información, relativa a los riesgos éticos identificados en el ente público que pueden considerarse, entre otros, los siguientes:

- a) Proponer acciones de mejora en las que se detecten conductas contrarias a los Códigos de Ética y de Conducta;
- b) Registra mejoras como consecuencia de la difusión y capacitación del tema de Ética e Integridad Pública;
- c) Mejoras en la adecuada recepción y atención de quejas y denuncias;
- d) Acciones que realice el CEPCI en colaboración con el Órgano Interno de Control (OIC); y
- e) Las actividades o procesos que el CEPCI colaboró con otras instancias, con el fin de identificar los riesgos d integridad, la aplicación de los Códigos de Ética y Conducta en la formulación de sugerencias al Comité y su ejecución.

4. Atención de Denuncias.

Reportar el número de quejas o denuncias, respecto a:

- a) Número de denuncias presentadas ante el Comité, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas;
- b) Número de asuntos sometidos a mediación y los que fueron concluidos por este medio;
- c) Numero de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas;
- d) Numero de peticiones ciudadanas que fueron recibidas; en la inteligencia que en caso de que no se haya recibido al menos una de ellas, deberá hacerse el señalamiento correspondiente.

5. Actividades de Gestión y Colaboración.

Reportar, entre otros aspectos, las actividades sustantivas que se enuncian en el Informe Anual de Actividades 2025, tales como:

- a) Celebración de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité;
- b) Seguimiento de acuerdos y atención de opiniones o recomendaciones derivadas de atención de denuncias;
- c) Incorporación al Sistema CEPCI, las actas de sesiones del Comité, requeridas en los Criterios y Tableros de Control, y demás documentación que deriven de las mismas;
- d) Las diversas actividades donde el Comité, colaboró con la Dirección;
- e) Las actualizaciones periódicas y extraordinarias al directorio de integrantes; y
- f) La atención de información proporcionada o solicitada por la Dirección, a los CEPCI sobre temas y asuntos desarrollados por los mismos.

III. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

El Programa Anual de Trabajo 2025 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas, consistió en un conjunto de actividades establecidas por el Comité, a partir de una revisión a los dispuesto en los Criterios y Tableros de Control 2025, 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-2025, 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. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

Indicador:	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo:	Capacitar al personal del ISSTECH, sobre el conocimiento del Código de Honestidad y Ética, el Código de Conducta y Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Meta:	Al menos 80% del personal del ISSTECH, participará en una capacitación en materia de Ética, Integridad Pública o Prevención de Conflictos de Interés.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.1	Instrumentar programas de capacitación para que las personas servidoras públicas del ISSTECH, reciban cuando menos un curso de formación, capacitación o sensibilización, sobre temas de Derechos Humanos, Funcionamiento de los Comités de Ética, Obligaciones y Atribuciones, Ética e Integridad, Conflicto de Intereses en la Administración Pública	Se impartieron cursos con temas como Principio de Legalidad, Obligaciones en materia de Derechos Humanos y acceso a la Justicia, Comunicación efectiva en la negociación y solución de conflictos e Inclusión Laboral en la Administración Pública.	Formato Anexo 1.a. debidamente requisitado, gestión de solicitud de las capacitaciones, copias de constancias y copias de listas de asistencia.

2. DIFUSIÓN O DIVULGACIÓN.

Indicador:	Difusión de las materias de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés.
Objetivo:	Mejorar la difusión o divulgación de contenidos en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés.
Meta:	Al menos 80% del personal del ISSTECH, deberá participar en una capacitación en materia de Ética, Integridad Pública o Prevención de Conflictos de Interés.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
2.1	Diseñar materiales propios referentes al Código de Honestidad y Ética; Lineamientos sobre la Atención de Quejas y Denuncias; Protocolos de "Cero Tolerancia" contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; Protocolos del Código de Conducta Institucional, Reglas Integridad de Valores y Principios Éticos	Se diseñó y difundió colocando en diversas oficinas del Instituto el Cartel Alto a la Violencia (Violentómetro digital), se publicó en la página web del ISSTECH el cartel de Código de Conducta Institucional, Cero Tolerancia contra el Hostigamiento y Acoso Sexual (Pronunciamiento).	Circulares de Difusión de los Valores del Servicio Público del ISSTECH y difusión de las funciones del Comité de Ética, captura de pantalla y fotografías.
2.2	Subir en el Banner de Integridad de la Página oficial del ISSTECH, los carteles y trípticos antes aludidos para su mayor cobertura y difusión al público en general.	Se publicó en la página web del ISSTECH la información relativa a Código de Conducta Institucional, Cero Tolerancia contra el Hostigamiento y Acoso Sexual (Pronunciamiento)	Captura de pantalla

3. MEJORAS DE PROCESOS.

Indicador:	Mejorar las acciones del Comité de Ética para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y mejora en la atención de denuncias,
Objetivo:	Evaluar las acciones del Comité de Ética para diagnosticar el proceso de mejora en las áreas de trabajo del ISSTECH.
Meta:	Al menos 80% del personal del ISSTECH, deberá conocer el Código de Honestidad y Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Aplicar el mecanismo de verificación del cumplimiento del Código de Honestidad y Ética y el Código de Conducta Institucional	Se organizó y se publicó en el banner de Integridad Pública del ISSTECH el cuestionario sobre los principios y valores de observancia obligatoria que deben cumplir las personas servidoras públicas.	Captura de pantalla e informe de resultados.

4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS.

Indicador:	Indicador general de eficacia en la atención de las denuncias.
Objetivo:	Atender las denuncias recibidas por el Comité de Ética.
Meta:	Al menos el 100% de las denuncias recibidas deben ser atendidas por el Comité de Ética.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1	Mantener actualizado el Sistema de Registro de Recepción de Denuncias y Quejas (SIRDyQ) para tramitar, valorar y concluir las denuncias que se reciban en el CEPCI, y las que resulten de competencia del Comité.	Se recibieron 07 denuncias, mismas que se registraron en la Plataforma del SIRDyQ, las cuales fueron analizadas y valoradas en el seno de las sesiones del CEPCI.	Reporte General del SIRDyQ 2025, Actas de Sesión del CEPCI 2025.
4.2	Curso Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	No se llevó a cabo.	No aplica

5. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN

Indicador:	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética.
Objetivo:	Realizar las actividades administrativas en cumplimiento a las acciones del Comité de Ética.
Meta:	Atender en tiempo y forma las actividades de gestión del Comité de Ética.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
5.1	Incorporar al Sistema CEPCI de la SAyBG, las actas de las sesiones realizadas por el Comité de Ética.	Se organizó y se subió al sistema CEPCI del SIRDyQ de la SAyBG las actas de sesión y se publicó en la página oficial del ISSTECH en el banner de Integridad Pública.	Reporte General del SIRDyQ y captura de pantalla.
5.2	Seguimiento al control oportuno de las denuncias recibidas	Se recibieron 07 denuncias, mismas que se registraron en la Plataforma del SIRDyQ, las cuales fueron analizadas y valoradas en el seno de las sesiones del CEPCI.	Reporte General del SIRDyQ 2025, Actas de Sesión del CEPCI 2025.
5.3	Dar cumplimiento a las acciones programadas con la capacitación	Se impartieron cursos con temas como Principio de Legalidad, obligaciones en materia de Derechos Humanos y acceso a la Justicia, Comunicación efectiva en la negociación y solución de conflictos e Inclusión Laboral en la Administración Pública.	Copias de listas de asistencia y copias de constancias.
5.4	Aprobación de los indicadores para evaluar el cumplimiento y mecanismos de verificación de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de Conducta.	Se organizó y se publicó en el banner de Integridad Pública del ISSTECH el cuestionario sobre los principios y valores de observancia obligatoria que deben cumplir las personas servidoras públicas.	Captura de pantalla e informe de resultados.

IV. CONCLUSIONES.

El informe no solo constituye un recuento de las acciones llevadas a cabo por el CEPCI, durante el ejercicio 2025, también refleja diversas acciones e iniciativas orientadas a fortalecer la cultura de la prevención de casos contrarios a la integridad y atención a casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, fortaleciendo su normativa interna de procesos para su atención. De igual forma se han iniciado las acciones claves para prevenir posibles incumplimientos al Código de Honestidad y Ética y al Código de Conducta Institucional del ISSTECH del servicio público y el fomento a la capacitación para generar valor público y cultura de denuncia ante conductas no aceptables en los centros de trabajo. En este contexto, las acciones más relevantes del Comité, fueron las siguientes:

- a) En su desarrollo destacaron o contribuyeron en el buen desempeño en las actividades de Capacitación o Sensibilización, Difusión o Divulgación, Mejora de Procesos, Atención de Denuncias, las Actividades de Gestión y Colaboración.
- b) Al implementarse en coordinación y cooperación con otras áreas se obtuvieron logros positivos del Comité.
- c) Contribuyeron a construir la cultura organizacional con perspectiva de género, así como los riesgos éticos del propio ente público.
- d) Se preponderen su alcance y beneficios en el servicio público.

V. ANEXOS

1.a. Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con Derechos Humanos, Inclusión Laboral en la administración pública y comunicación efectiva en la negociación y solución de conflictos:

Mes	Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:			
	Principio de Legalidad, obligaciones en materia de derechos humanos y acceso a la justicia	Inclusión Laboral en la Administración Pública	Comunicación efectiva en la negociación y solución de conflictos	Total
Enero				
Febrero				
Marzo	18			18
Abril				
Mayo				
Junio				
Julio				
Agosto				
Septiembre		22		22
Octubre			24	25
Noviembre				
Diciembre				
TOTAL				65

1.b. Número de personas integrantes del Comité de Ética que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otro temas, 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 o y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios	Total
Jorge Limbano Moreno Villatoro	Secretario Ejecutivo Titular				1	1
Elda Ruth Zambrano	Representante Titular del Órgano Interno de Control				1	1
David Reyes Zavala	Integrante Suplente del órgano Interno de Control				1	1
Xóchitl Méndez Martín	Secretaria Técnica Titular				1	1
Abel Esaú Hernández Gutiérrez	Integrante Temporal Suplente		1		1	2
Angélica Margarita Mendoza Aguirre	Integrante Temporal Titular				1	1
Karina Fernanda García Alvarado	Integrante Temporal Titular				1	1
Arturo Humberto Solis Megchun	Integrante Temporal Titular				1	1

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
1	Cartel Alto a la Violencia (Violentómetro digital)	Se diseñó y se difundió colocando en diversas oficinas del Instituto el Cartel Alto a la Violencia (Violentómetro digital), con el objetivo de que los servidores públicos, derechohabientes y público en general identifiquen las diferentes manifestaciones de violencia en la vida cotidiana, clasificándolas en niveles de riesgo que van desde los más leves hasta los más graves
2	Cartel de Pronunciamiento "CERO TOLERANCIA" 2025	Se actualizó y se publicó en la página oficial del ISSTECH el contenido del Pronunciamiento "CERO TOLERANCIA 2025" al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, incluyendo el código QR para que lean completo el pronunciamiento en comento.
3	Cartel de Código de Conducta Institucional	Se publicó en la página oficial del ISSTECH el cartel de Código de Conducta Institucional, incluyendo el código QR para que obtengan más información al respecto.
4	Circular ISSTECH/0093/2025 y Circular ISSTECH/SAF/0094/2025 ambas del 04 de agosto del año en curso, Circular ISSTECH/SAF/104/2025 de fecha 13 de agosto de 2025	Promover y difundir la cultura de integridad pública entre todas las personas servidoras públicas del ISSTECH, donde se da a conocer los Valores que deben observar en el desempeño de la función pública y los Principios Generales Obligatorios, así como el funcionamiento del Comité de Ética.
5	Encuesta de "Principios Generales y Valores"	Se aplicó la encuesta de Principios y Valores que son de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas en el ISSTECH.

3.a. Describir las acciones de mejora aplicadas en las áreas administrativas, para verificar el cumplimiento del Código de Honestidad y Ética y el Código de Conducta

No.	Acciones de Mejora	En que consistió la mejora
1	Aplicar el mecanismo de verificación de cumplimiento del Código de Honestidad y Ética y el Código de Conducta Institucional	Aplicar encuesta a los servidores públicos sobre los Principios y Valores de observancia obligatoria que se deben de cumplir, con la finalidad de poder detectar fortalezas y debilidades, así como las áreas de oportunidad en que podamos impulsar una ética de servicio público con integridad y transparencia.

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 19 de diciembre de 2025			Total	Seguimiento a la recomendación emitida
	Archivada	En curso	Concluida		
Hostigamiento Laboral		1		1	En proceso
Hostigamiento Laboral		1		1	En proceso
Hostigamiento Laboral		1		1	En proceso
Hostigamiento Laboral		1		1	En proceso
Hostigamiento Laboral	1		1	1	La persona desistió de su denuncia.
Hostigamiento Laboral		1		1	En proceso
Hostigamiento Laboral	1		1	1	El servidor público se Jubiló.

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
1	2 Quejas por hostigamiento laboral.	01 de las personas de denunciantes se jubiló y la otra persona desistió de su queja.	Concluido
2	5 Quejas por hostigamiento laboral.	Se notificaron a las partes involucradas para que comparecieran por separado el 11 y 16 de diciembre de 2025 ante la Sría. Ejecutiva del CEPCI, para exponer y señalar lo que a su derecho convenga.	En proceso

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
N/A	NO APLICA	NO APLICA

4. d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas.

No.	Peticiones ciudadanas	Atención brindada
N/A	No se recibieron peticiones ciudadanas	No aplica

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		
No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

5. a. Número de denuncias concluidas con recomendación por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento.

Falta relacionada con	Riesgo	Descripción del riesgo ético
No aplica	No aplica	No aplica

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 cumplimiento	Total de cuestionarios	Porcentaje de percepción de cumplimiento	
			SI	NO
Principios	Legalidad	223	93%	7%
	Honradez	223	88%	12%
	Lealtad	223	98%	2%
	Imparcialidad	223	85%	15%
	Eficiencia	223	98%	2%
	Integridad	223	100%	
	Transparencia	223	100%	
Valores	Respeto	223	100%	
	Cooperación	223	99%	1%

El cuestionario tuvo como finalidad dar a conocer los resultados obtenidos a partir de la aplicación de un cuestionario relacionado con los principios y valores de observancia obligatoria que deben cumplir las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones. Dichos principios y valores constituyen la base para un desempeño ético, responsable y transparente dentro del Instituto.

El objetivo principal fue identificar el nivel de conocimiento, cumplimiento y percepción que tienen los servidores públicos respecto a los principios y valores que rigen su conducta, tales como la legalidad, honestidad, imparcialidad, transparencia, lealtad y respeto, así como detectar áreas de oportunidad para fortalecer la ética en el servicio público.

El cuestionario estuvo conformado por 9 preguntas, y se desprenden los siguientes resultados:

Pregunta 1. Las personas servidoras públicas en todo momento someten su actuación a lo establecido en las disposiciones legales, reglamentarias y procedimientos que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones (Legalidad). El 93% contestó que si y el 7% que no.

Pregunta 2. Las personas Servidoras Públicas se conducen con rectitud y no obtienen beneficios personales indebidos, ni solicitan o aceptan dádivas u obsequios de nadie (Honradez). El 88% contestó que si y el 12% que no.

Pregunta 3. Las Personas Servidoras Públicas tienen vocación de servir a la sociedad e impulsar el bienestar de la población aún por encima de sus intereses personales (Lealtad). El 98% contestó que si y el 2% que no.

Pregunta 4. Las Personas Servidoras Públicas otorgan a todas las personas el mismo trato y no conceden privilegios o preferencias de nadie, ni permiten que influencias, intereses a prejuicios indebidos afecten su compromiso para ejercer sus funciones o tomar decisiones de manera objetiva (Imparcialidad). El 85% contestó que si y el 15% que no.

Pregunta 5. Las Personas Servidoras Públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos. (Eficiencia). El 98% contestó que si y el 2% que no.

Pregunta 6. Las Personas Servidoras Públicas actúan de manera congruente con los principios éticos del servicio público, y en todo momento se aprecia el compromiso de reflejar una ética que responda al interés público, y que genere ante la ciudadanía certeza de su correcto desempeño (Integridad). El 100% contestó que si.

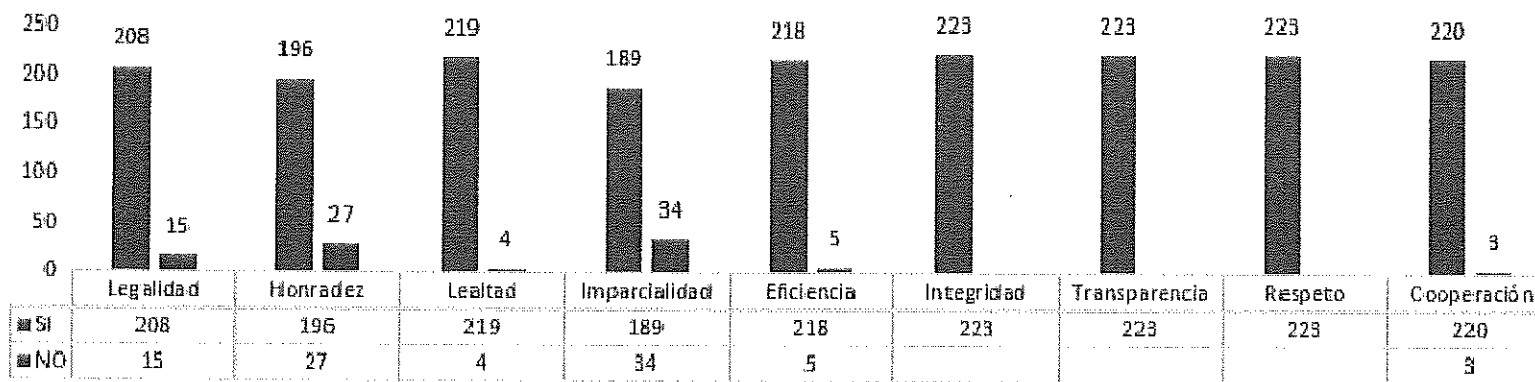
Pregunta 7. Las Personas Servidoras Públicas están comprometidas en atender oportunamente las solicitudes de acceso a la información pública y, por otro lado, protegen los datos personales que la Institución solicita a los ciudadanos debido a sus funciones y que, por tal motivo, están bajo su custodia (Transparencia). El 100% contestó que sí.

Pregunta 8. Las Personas Servidoras Públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público. (Respeto). El 100% contestó que sí.

Pregunta 9. Las Personas Servidoras Públicas colaboran entre si y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones. (Cooperación). El 99% contestó que si y el 1% que no.

Fueron contestados 223 cuestionarios por personas servidoras públicas de distintos órganos administrativos del ISSTECH, con el propósito de obtener una visión general sobre la observancia de los principios y valores. Los resultados obtenidos reflejan que la mayoría reconoce la importancia de los principios y valores en el ejercicio de la función pública y un alto porcentaje manifestó que si son aplicables en el desempeño diario de las funciones. Sin embargo es importante fortalecer las acciones de capacitación y sensibilización para garantizar su aplicación.

Cuestionario
Apego a Principios y Valores



■ SI ■ NO

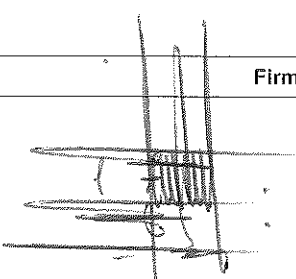
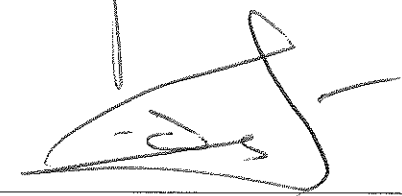
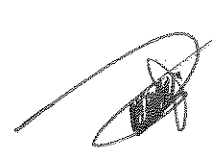
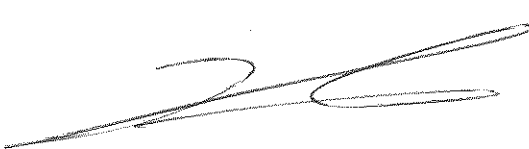
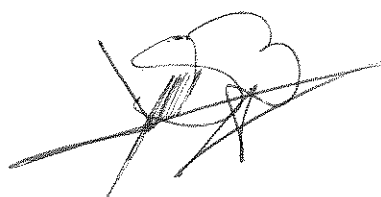
6.b. Resultados del sondeo de percepción de la personas servidoras públicas respecto al conocimiento del Código de Conducta del Ente público.

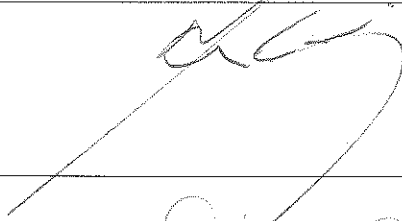
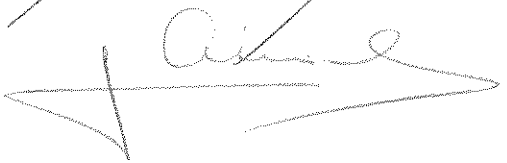
Preguntas	Calificación de la respuesta
Conozco el Código de Conducta	Aunque no se ha aplicado específicamente la Encuesta del Código de Conducta Institucional del ISSTECH, se encuentra publicado material con el tema en comento en la página oficial web del Instituto dentro del banner Integridad Pública.
Es claro y sencillo entender	Si, el material contiene lenguaje sencillo de entender.
Me permite saber como debo actuar	Si, el material contiene lenguaje específico de conducta.

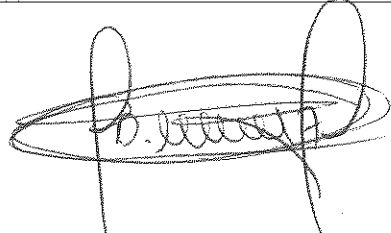
7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior del Ente Público.

No.	Actividades que complementaron la capacitación de los servidores públicos	Tipos de capacitación
1	Se emitieron Circulares	Impulsar una cultura de integridad pública entre todas las personas servidoras públicas del ISSTECH, dándoles a conocer principios generales obligatorios y valores que deben observar en el desempeño de la función pública.
2	Se publicaron carteles	Código de Conducta Institucional del ISSTECH 2025, pronunciamiento "Cero Tolerancia 2025" con recomendaciones generales y específicas

Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2025, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la Cuarta Sesión Ordinaria del CEPCI.

No.	Integrantes (nombre y puesto)	Firmas
1	Mtro. Javier Octavio Gordillo Ballinas Presidente del Comité y Subdirector de Administración y Finanzas	
2	Ing. Romeo Mayorga Gutiérrez Secretario Ejecutivo Titular y Jefe del Departamento de Administración de Personal	
3	Lic. Javier Meza Juárez Secretario Ejecutivo Suplente y Jefe de la Oficina de Desarrollo Organizacional	
4	Lic. Marco Vinicio Zepeda Carballido Secretario Técnico Titular y Jefe del Departamento de Adquisiciones	
5	I.S.C. Luis Ernesto Santiago Bermúdez Integrante Temporal Titular y Jefe de la Unidad de Tecnologías de la Información	

6	Dr. Edgar Ricardo Morgan López Integrante Temporal Suplente y Jefe de la Unidad de Planeación	
7	Lcda. Karina Fernanda García Alvarado Integrante Temporal Titular y Jefa del Depto de Pensiones, Afiliación y Vigencia de Derechos	
8	C.P. Maria Yolanda García García Integrante Temporal Suplente y Jefa del Departamento de Prestaciones Económicas	
9	Lic. Jaime Yeudiel Melgar Gallegos Integrante Temporal Titular y Analista de la Oficina de Estadística Médica	
10	Enf. Nery Octavia Medina Roblero Integrante Temporal Suplente y Enfermera Titulada de la Oficina de Enfermería Estatal	
11	Lcda. Elda Ruth Zambrano Gutiérrez Integrante Titular y Representante del Órgano Interno de Control y Jefa de Área de Control, Seguimiento, Evaluación y Normatividad Jurídica del Órgano Interno de Control	

12	Lic. David Reyes Zavala Resendes Integrante Suplente y Representante del Órgano Interno de Control y Auditor "F" del Órgano Interno de Control	
----	--	---









