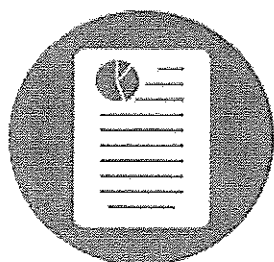


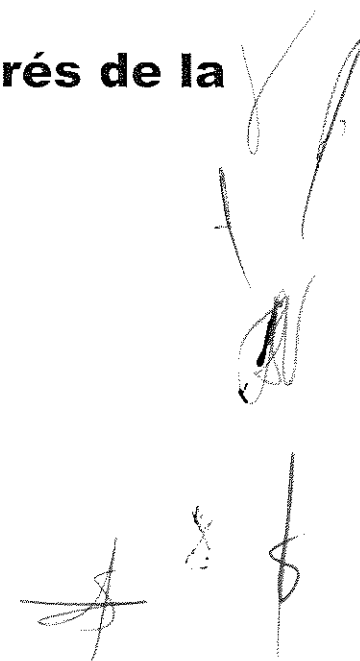
2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"



Informe Anual de Actividades

Del

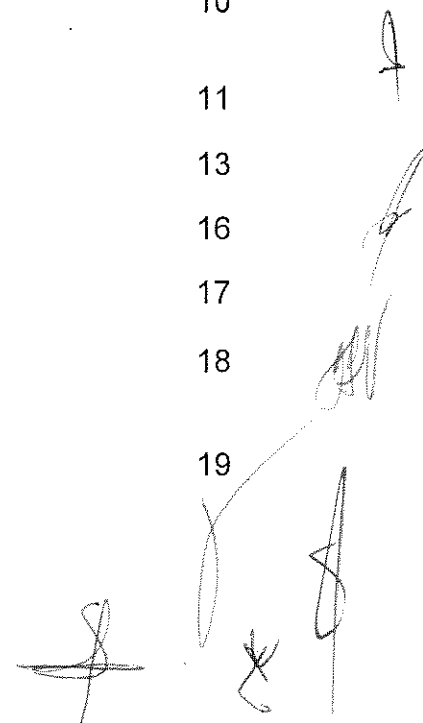
**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la
Secretaría de Turismo del Estado de Chiapas.**



2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

CONTENIDO

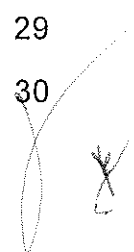
Presentación	3
Introducción	3
Cumplimiento de actividades en el Programa Anual de Trabajo (PAT 2024)	10
Capacitación y sensibilización	11
Difusión o divulgación	13
Mejora de procesos	16
Atención de quejas y denuncias	17
Actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la Dirección	18
Conclusiones	19



2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

Anexos

	20
1.a. Número de personas servidores públicos que hayan recibido capacitación. - - - - -	21
1.b. Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación. - - - - -	22
2.a. Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública. - - - - -	23
3.a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas. - - - - -	24
4.a. Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética. - - - - -	25
4.b. Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso concluidos. - - - - -	25
4.c. Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas. - - - - -	26
4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas. - - - - -	26
4.e. Número de denuncias concluidas con recomendaciones por principio, valor o regla de Integridad. - - - - -	27
5.a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos. - - - - -	27
6.a. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Ética. - - - - -	28
6.b. Resultados generales de los sondeos de percepción del Código de Conducta. - - - - -	29
7.a. Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo. - - - - -	29
8.a. Hojas de firmas - - - - -	30



2026. "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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 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, en los términos establecidos por ésta, con la finalidad de dar a conocer las acciones, logros y mejoras realizadas durante el año.

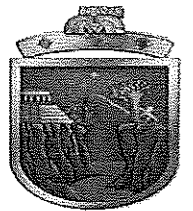
El Informe Anual de Actividades correspondiente al 2025 del Comité de Ética de la Secretaría de Turismo, que aquí se presenta, fue aprobado por el Comité, en la primer sesión ordinaria de fecha 11 de Abril y se elaboró en apego a lo establecido por el Título Cuarto "De las obligaciones específicas de los Comités de Ética" Capítulo I, numeral 40. "Del Informe de Actividades" contenido en los referidos Lineamientos.

II. INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el Informe Anual de Actividades con base a lo planeado en el Programa Anual de Trabajo del año 2025 de la Secretaría de Turismo, aprobado por unanimidad por el Comité.

La estructura del presente informe se encuentra integrada de acuerdo a lo señalado en el numeral 40 de los Lineamientos de referencia, a partir de las actividades específicas contempladas en dicho Programa y realizadas por el Comité durante el transcurso de ese año.

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 períodos 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.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**SECRETARÍA
DE TURISMO**

GOBIERNO DE CHIAPAS
1974 - 2022

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

1. Capacitación o Sensibilización.

Durante el 2025, la Secretaría impartió diversas capacitaciones al personal, enfocadas en la ética, la integridad pública y la perspectiva de género. Estas acciones buscan prevenir la corrupción, reducir las brechas de desigualdad de género y evitar la violencia dentro de la dependencia. Específicamente, se ofrecieron los cursos **"Prevención de la Corrupción en el servicio público"**, **"Comunicación Institucional con perspectiva de género"**, y **"Difusión de la Cartilla de Derechos de las Mujeres"** logrando alcanzar a 60, de un total de 158 funcionarios públicos.

2. Difusión o Divulgación

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría se propuso, para el presente año, llevar a cabo acciones de difusión con el propósito de fomentar el conocimiento y la sensibilización del personal en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, así como en otros temas afines. Para tal efecto, se solicitó a todo el personal, incluido el de nuevo ingreso, la firma de la Carta Compromiso de conocimiento y cumplimiento del Código de Ética, con lo cual se logró el compromiso de cada funcionario de desempeñar sus funciones en apego al Código de Conducta y al Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas, con el objetivo de fortalecer la ética en el servicio público en beneficio de la sociedad.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

Campaña: "Turismo Libre de Acoso"

En el marco del plan de difusión, con fecha 4 de junio de 2025, se implementó la campaña "Turismo Libre de Acoso". Como parte de esta iniciativa, se promueve la denuncia o cualquier caso de incumplimiento al Código de Ética, hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación. Adicionalmente, para reforzar la difusión, se colocó un cartel en diversas áreas de la dependencia.



2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

Campaña: "Ética que nos Une"

La segunda campaña, aprobada por el comité denominada "**Canal de denuncia**", se centró en la creación de carteles. Los mismos proporcionaron información de contacto (teléfonos y/o correo electrónico) para reportar casos de acoso.



3. Mejora de Procesos

Se implementó una iniciativa clave para fortalecer la cultura ética y la integridad organizacional mediante el desarrollo y aplicación de la **"Evaluación de cumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta"**. Esta herramienta se utilizó para diagnosticar y asegurar la alineación de las prácticas con las normativas establecidas.

La encuesta se aplicó del **1 de Mayo al 08 de Octubre** logrando una participación del **98%**, lo que valida la representatividad de los resultados.

Los resultados son fundamentales para:

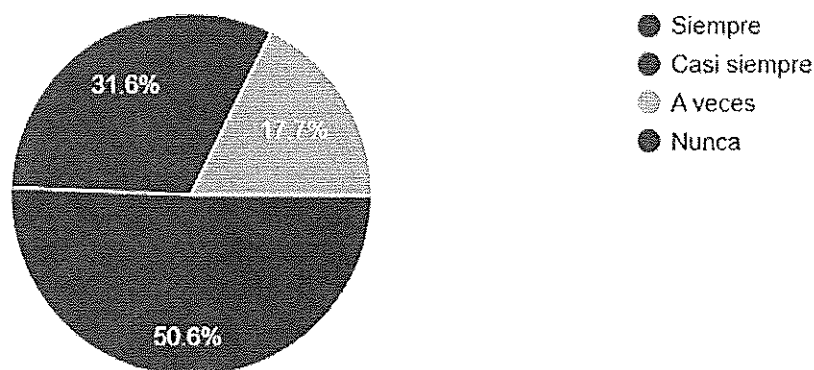
1. **Identificar áreas de oportunidad** en la difusión y claridad de los códigos.
2. **Medir la efectividad** de las políticas implementadas.
3. **Establecer líneas base y metas** para la mejora continua.

Resultado de la encuesta:

1.- ¿Consideras que las y los servidores públicos de la SECTUR actúan de manera congruente con los principios éticos del servicio público?

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

158 respuestas

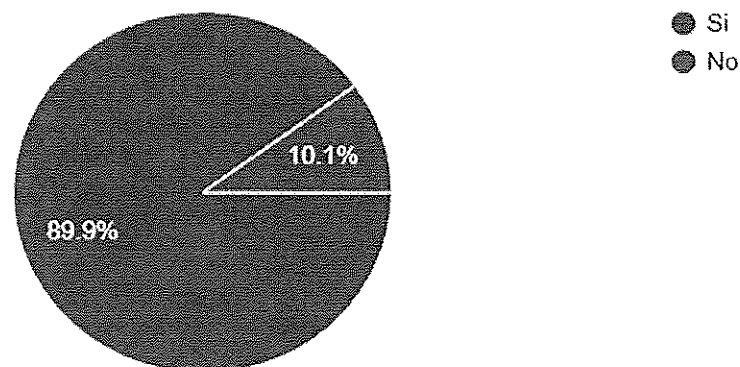


De las 158 personas encuestadas, 80 (50.6%) señalaron que las y los servidores públicos de la SECTUR siempre actúan de manera congruente con los principios éticos del servicio público, 50 (31.6%) indicaron que lo hacen casi siempre y 28 (17.7%) mencionaron que ocurre a veces. Estos resultados muestran que, en general, prevalece una percepción positiva sobre la conducta ética del personal, ya que más de ocho de cada diez respuestas se inclinan hacia la congruencia frecuente con dichos principios. Sin embargo, el hecho de que cerca de una quinta parte del total considere que esta conducta ética solo se observa en ocasiones, señala la importancia de reforzar acciones de capacitación y sensibilización que aseguren la práctica constante de los valores institucionales.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

2.-¿Existe un trato respetuoso, digno y cordial entre todas las personas que laboran dentro la SECTUR, independientemente de su cargo o posición?

158 respuestas

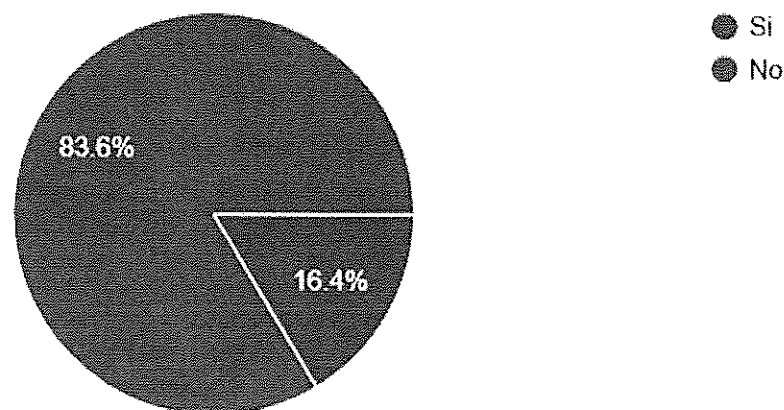


De un total de 158 personas encuestadas, 142 (89.9%) manifestaron que sí existe un trato respetuoso, digno y cordial entre quienes laboran en la SECTUR, independientemente de su cargo o posición, mientras que 16 (10.1%) consideraron lo contrario. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva respecto al clima laboral, lo que sugiere que la cultura organizacional se caracteriza por relaciones interpersonales basadas en el respeto. No obstante, la presencia de una minoría que percibe situaciones distintas evidencia la necesidad de fortalecer acciones que garanticen un trato equitativo y cordial en todos los niveles, con el fin de consolidar un ambiente laboral armónico e inclusivo.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

3.- ¿Alguna vez te has percatado de alguna acción o actuación fuera de lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de las funciones y atribuciones de las y los servidores públicos?

159 respuestas

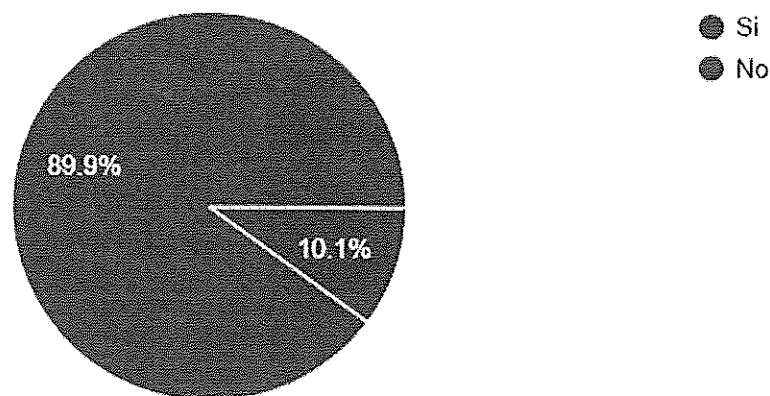


De las 159 personas encuestadas, 133 (83.6%) respondieron que no se han percatado de acciones fuera de lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de las funciones y atribuciones de las y los servidores públicos, mientras que 26 (16.4%) señalaron que sí. Este resultado refleja una percepción mayoritariamente favorable sobre el apego a la normatividad en el desempeño del personal de la SECTUR; sin embargo, la proporción que afirma haber identificado conductas contrarias a la legalidad evidencia la necesidad de mantener mecanismos de supervisión, prevención y denuncia que fortalezcan la transparencia y la confianza institucional.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

4.- ¿Has visto que alguna persona que labora dentro de la SECTUR obtenga beneficios personales indebidos o haya solicitado o recibido dádivas u obsequios por realizar su trabajo?

159 respuestas

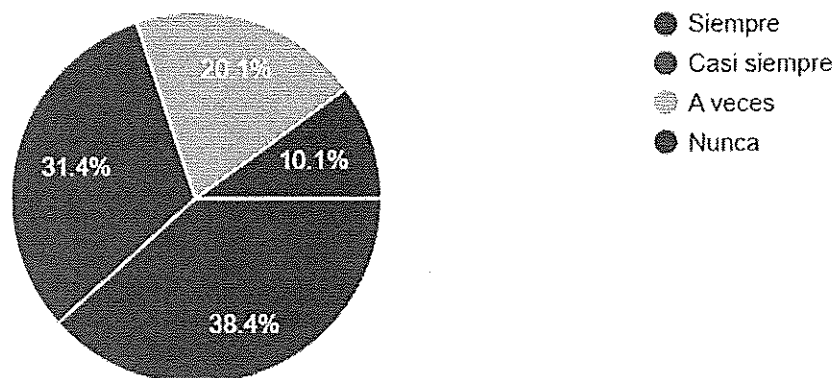


De un total de 159 respuestas, 143 (89.9%) manifestaron que no han observado que alguna persona dentro de la SECTUR obtenga beneficios personales indebidos o reciba dádivas u obsequios por realizar su trabajo, mientras que 16 (10.1%) señalaron que sí. Este resultado refleja una percepción predominantemente positiva en torno a la integridad y conducta ética del personal; sin embargo, la presencia de un sector que afirma haber identificado dichas prácticas evidencia la importancia de continuar fortaleciendo los mecanismos de vigilancia, prevención y denuncia que garanticen la transparencia y la confianza en la institución.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

5.- ¿Consideras que a todas las personas que laboran dentro de la SECTUR se les da el mismo trato?

159 respuestas

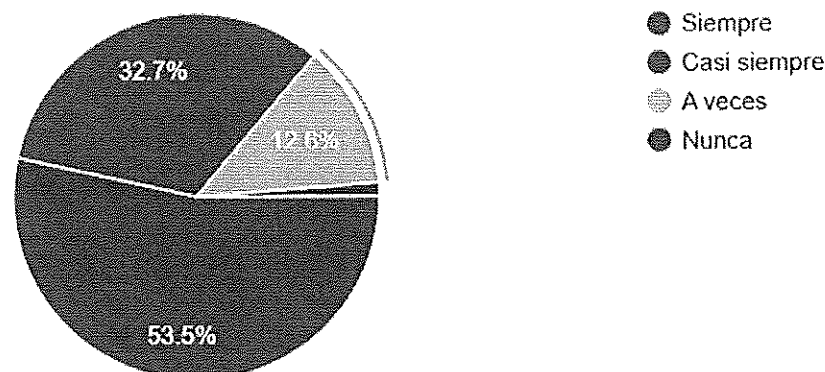


De un total de 159 respuestas, 61 (38.4%) señalaron que a todas las personas que laboran en la SECTUR siempre se les da el mismo trato, 50 (31.4%) indicaron que ocurre casi siempre, 32 (20.1%) que sucede a veces, y 16 (10.1%) manifestaron que nunca. Estos resultados reflejan que, si bien la mayoría percibe un trato equitativo en la institución, aún existe una proporción considerable que identifica diferencias en el trato otorgado, lo que pone de relieve la importancia de fortalecer políticas y prácticas de igualdad y no discriminación para garantizar relaciones laborales justas y uniformes para todas las personas.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

6.- ¿Consideras que los derechos humanos de todas las personas son respetados y protegidos por el personal que labora en la SECTUR?

159 respuestas

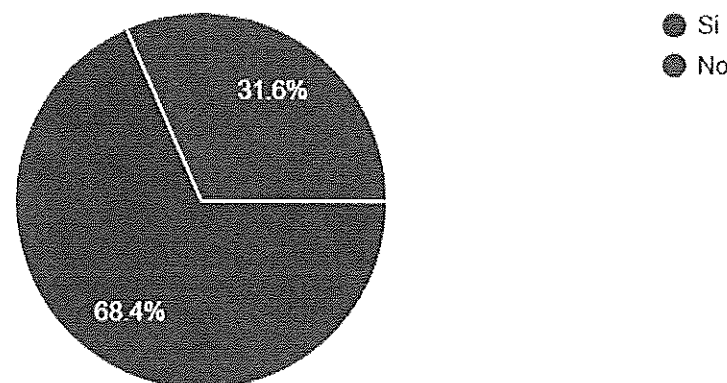


De un total de 159 respuestas, 85 (53.5%) consideran que los derechos humanos de todas las personas **siempre** son respetados y protegidos por el personal que labora en la SECTUR, 52 (32.7%) señalaron que esto ocurre **casi siempre**, 20 (12.6%) indicaron que sucede **a veces**, y 2 (1.3%) manifestaron que **nunca**. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva respecto al respeto y protección de los derechos humanos dentro de la institución; sin embargo, la existencia de una proporción de personas que perciben inconsistencias en este aspecto pone de manifiesto la necesidad de continuar promoviendo acciones de sensibilización y capacitación que fortalezcan una cultura laboral basada en el respeto, la igualdad y la dignidad para todas las personas.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

7.- ¿En la SECTUR se dan las mismas oportunidades de ascenso y promoción a hombres y mujeres, así como de los diversos incentivos que se otorgan?

158 respuestas

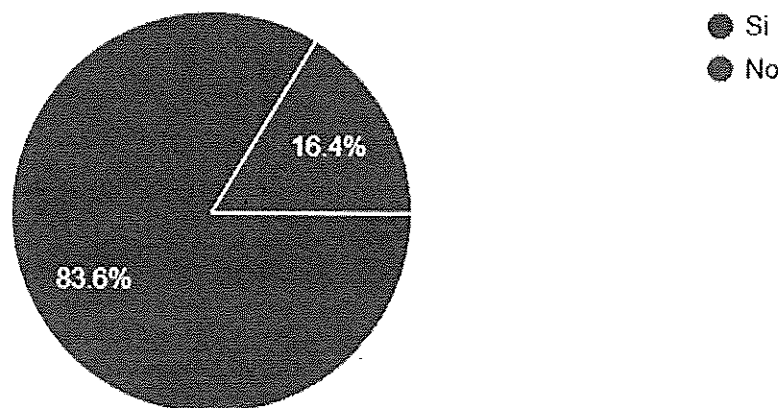


De un total de 158 respuestas, 108 (68.4%) consideraron que en la SECTUR sí se otorgan las mismas oportunidades de ascenso, promoción e incentivos a hombres y mujeres, mientras que 50 (31.6%) señalaron que no ocurre así. Estos resultados reflejan que la mayoría percibe un entorno laboral equitativo en cuanto a desarrollo profesional y beneficios; sin embargo, la proporción significativa que percibe desigualdad evidencia la necesidad de fortalecer políticas y prácticas que garanticen la igualdad de oportunidades para todo el personal, asegurando un trato justo y transparente en todos los procesos de promoción e incentivos.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

8.- ¿En la SECTUR se propicia el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes?

159 respuestas

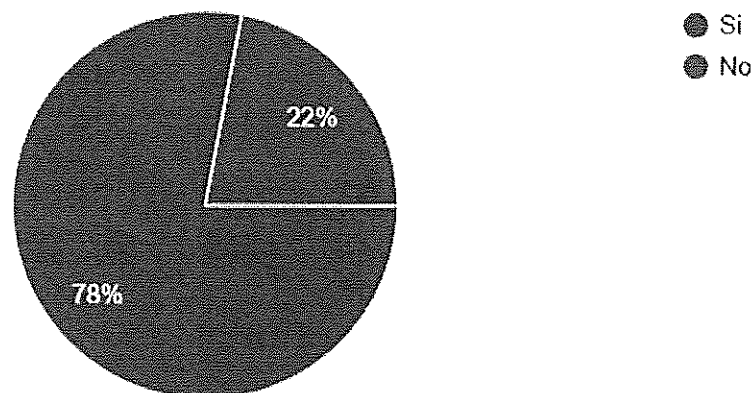


De un total de 159 respuestas, 133 (83.6%) consideraron que en la SECTUR sí se propicia el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes, mientras que 26 (16.4%) señalaron que no ocurre así. Estos resultados indican que, de manera general, existe una percepción positiva sobre la colaboración y el esfuerzo conjunto dentro de la institución, lo que favorece la consecución de metas compartidas. No obstante, la existencia de un porcentaje que percibe deficiencias en este ámbito sugiere la importancia de reforzar estrategias y actividades que fomenten la cooperación y la comunicación efectiva entre todo el personal.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

9.- ¿Conoces la información contenida dentro del "banner de integridad" que se encuentra en la página de la SECTUR?

159 respuestas

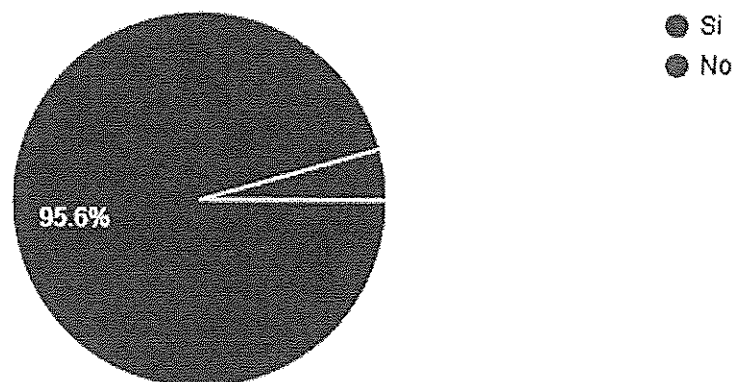


De un total de 159 respuestas, 124 (78%) indicaron que sí conocen la información contenida en el "banner de integridad" de la página de la SECTUR, mientras que 35 (22%) señalaron que no la conocen. Estos resultados reflejan que la mayoría del personal está informado sobre los contenidos y lineamientos de integridad institucional, lo que contribuye a fortalecer la cultura de transparencia y ética dentro de la institución. Sin embargo, la existencia de un porcentaje de personas que no conocen esta información evidencia la necesidad de reforzar acciones de difusión y capacitación para asegurar que todo el personal tenga acceso y comprensión plena de dichos lineamientos.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

10.- ¿Ya firmaste tu "carta compromiso" en la que se informa de la aplicación y publicación de los Códigos de Ética y de Conducta?

158 respuestas



De un total de 158 respuestas, 151 (95.6%) indicaron que sí han firmado su "carta compromiso" sobre la aplicación y publicación de los Códigos de Ética y de Conducta, mientras que 7 (4.4%) señalaron que no lo han hecho. Estos resultados reflejan un alto nivel de cumplimiento y compromiso del personal con los principios éticos de la institución, lo que fortalece la cultura de integridad dentro de la SECTUR. No obstante, es importante dar seguimiento a quienes aún no han firmado la carta para asegurar la participación de todo el personal y garantizar la aplicación uniforme de los códigos.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

CONCLUSIONES FINALES

La encuesta refleja una **percepción institucional mayoritariamente positiva** respecto a los valores éticos, el respeto, la equidad y la integridad dentro de la SECTUR. La mayoría del personal considera que existe un **trato respetuoso, digno y cordial**, que las y los servidores públicos **actúan conforme a los principios éticos** y que **se promueve el trabajo en equipo** para alcanzar los objetivos comunes. Asimismo, la gran mayoría afirma **no haber observado conductas indebidas ni actos fuera de la legalidad**, lo que sugiere un **ambiente de integridad y transparencia** en el ejercicio de las funciones.

No obstante, los resultados también evidencian **áreas de oportunidad**. Una parte del personal percibe **diferencias en el trato, desigualdad en las oportunidades de promoción** o falta de conocimiento pleno sobre herramientas institucionales como el **"banner de integridad"**. Estas percepciones, aunque minoritarias, subrayan la necesidad de **reforzar la comunicación interna, la capacitación ética y la promoción de la igualdad** para consolidar una cultura organizacional más homogénea y participativa.

En general, los resultados muestran que la SECTUR mantiene una **base sólida de valores éticos y de respeto a los derechos humanos**, pero requiere seguir fortaleciendo **acciones formativas, de sensibilización y seguimiento** que aseguren la práctica constante de la ética pública, la equidad y el compromiso institucional en todos los niveles.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

a. Atención de Denuncias

El compromiso de la Secretaría con la promoción de un ambiente laboral de respeto e integridad se ha visto reforzado por la implementación de un robusto proceso de capacitación y sensibilización dirigido a todo el personal. Este esfuerzo continuo ha generado una **plena conciencia** entre los colaboradores sobre la importancia de actuar con estricto apego a los principios de respeto, ética y buen trato, reconociendo su responsabilidad individual en la creación de un entorno libre de hostigamiento o cualquier forma de conducta inapropiada.

Como resultado directo de esta medida preventiva, se ha observado una notable reducción en las situaciones que podrían haber derivado en quejas o denuncias formales. Sin embargo, a pesar de la efectividad general del programa, se registró una **única denuncia** durante el ejercicio fiscal 2025.

Esta denuncia fue formalmente recibida a través de la **Plataforma "Jaguar Evalúa"**, un canal institucional diseñado para garantizar la confidencialidad y la accesibilidad en la presentación de inconformidades. Adicionalmente, el caso fue notificado a la Secretaría mediante el **Oficio No SAYBG/S`SAPAC/DAD"A"/CAPSETyT/271/2025**, con fecha del **10 de septiembre de 2025**.

Dada la naturaleza e importancia del asunto, la denuncia fue inmediatamente turnada y abordada por el **Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)** de la Secretaría de Turismo (SECTUR). El CEPCI demostró su capacidad de respuesta al convocar su **primera sesión extraordinaria del año 2025** específicamente para tratar este expediente. Durante dicha sesión, y tras el análisis correspondiente, el Comité logró **acordar la solución** a la denuncia, asegurando una resolución oportuna y conforme a los lineamientos establecidos por el marco normativo interno.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

b. Actividades de gestión y colaboración

Durante el 2025, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría celebró cuatro (04) sesiones ordinarias.

● 1ª Sesión Ordinaria: 11 de Abril del 2025.

En esta sesión se realizó la instalación formal del Comité, se tomó protesta a las personas integrantes. Del mismo modo se aprobó el Programa Anual de Trabajo 2025

● 2ª Sesión Ordinaria: 10 de Junio del 2025

Durante la sesión se presenta a la nueva presidente del CEPCL y se realiza la revisión del PAT 2025 que previamente se había trabajado con las anteriores autoridades.

● 3ª Sesión Ordinaria: 30 de Junio del 2025

En la sesión plenaria de hoy se aprobó la **encuesta** como el **mecanismo principal de verificación y cumplimiento** de los principios del **Código de Honestidad y Ética**. Este mecanismo, permitió: 1) **Medir la percepción** de su aplicación, 2) **Identificar áreas de oportunidad**. Los resultados se transformaron en acciones concretas para fortalecer la cultura ética institucional.

● 4ª Sesión Ordinaria: 08 de Octubre del 2025

Protocolo de Denuncias Éticas (Aprobado):

Se finalizó y aprobó el protocolo para la gestión de denuncias relacionadas con el Código de Ética. Este protocolo establece de manera clara los canales de recepción, las etapas del proceso (incluyendo investigación, dictaminación y resolución) y los plazos definidos, garantizando los principios de transparencia, confidencialidad y obligatoriedad.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

Otros Puntos Clave de la 4ª Sesión Ordinaria (08 de Octubre del 2025):

- **Resultados de la Encuesta de Ética:** Se presentaron los hallazgos consolidados de la encuesta de cumplimiento ético, identificando las fortalezas de la organización y las áreas que requieren mejora.
- **Avance en Cartas Compromiso:** Continúa la recolección de las Cartas Compromiso, documento que formaliza la aceptación explícita del Código de Ética y sus Reglas.

c. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

El Comité de Ética de la Secretaría de Turismo elaboró su Programa Anual de Trabajo (PAT) 2025, el cual incluyó un conjunto de actividades definidas tras revisar los Criterios y Tableros de Control 2025 y las obligaciones estipuladas en los "Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en la Administración Pública del Estado de Chiapas".

Los resultados obtenidos, basados en las actividades específicas del PAT 2025, se presentan a continuación por tema e indicador. Las siguientes tablas detallarán el objetivo, la meta y los resultados alcanzados para cada tema.

1. CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN

Indicador:	Capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo :	Capacitar y/o sensibilizar al personal de la Secretaría de Turismo en materia de ética, integridad pública y de prevención de conflictos de interés, o temas afines.
Meta:	Al menos 90% del personal de la Secretaría de Turismo, capacitado en materia de ética, integridad pública y de prevención de conflictos de interés, o temas afines.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.1	Impartir cursos para que las personas servidoras públicas de la Secretaría de Turismo, reciban al menos un curso de formación, capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad y de prevención de conflictos de interés, o temas afines, mediante gestiones desarrolladas de manera directa o indirecta con otras áreas o entes públicos o privados.	El calendario de formación profesional de octubre incluyó dos capacitaciones clave. El 17 de octubre se impartió la sesión sobre "Prevención de la Corrupción en el Servicio Público", enfocada en la ética, la transparencia y el marco legal, con alta participación del personal. Posteriormente, el 31 de octubre, se llevó a cabo el curso "Comunicación Institucional con perspectiva de Género", que buscó sensibilizar al personal sobre el uso de lenguaje inclusivo y la eliminación de estereotipos, contribuyendo a la equidad y la igualdad sustantiva. Por último el 25 de noviembre se llevó a cabo la capacitación "Difusión de la Cartilla de Derechos de las Mujeres" con el propósito de reafirmar la responsabilidad de promover, dentro del sector turístico y en el interior de la dependencia, una cultura de igualdad, respeto y cero tolerancia a la violencia.	Circular N° SECTUR/CEPCI/01/2025 Circular N° SECTUR/UT/12//2025 2025 SECTUR/UT/UIG/14/2025 Acuse de recibo, por los órganos administrativos que integran esta dependencia. Llenar Formato de anexo 1.a. (Ver apartado de Anexos, pág. 14), y adjuntar:

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN

Indicador:	Difusión en materia de ética, integridad pública y de prevención de conflictos de interés
Objetivo :	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y sensibilización del personal de la Secretaría en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, o temas afines.
Meta:	Que el personal de la Secretaría de Turismo conozca sobre ética, integridad y prevención de conflictos de interés, o temas a fines.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
2.1	Difundir el contenido del Código de Conducta de la Secretaría de Turismo, Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno de Chiapas y el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación	En el mes de Agosto, y mediante Circular Oficial, se envió a cada órgano administrativo de esta dependencia, la liga de acceso a todos los instrumentos en materia de ética incluyendo el "Código de Conducta de la Secretaría de Turismo 2025" con la finalidad de que cada servidor público adscrito a esta secretaría, tuviera el conocimiento previo a la firma de la carta compromiso y aceptación, del mismo. Recabando 158 cartas compromiso firmadas. Logrando con esta acción acercar el código al 100% del personal de la secretaría.	Circular N° SECTUR/UAA/070/2025 Acuse de recibo, por los órganos administrativos que integran esta dependencia. Liga al "Código de Conducta de la Secretaría de Turismo 2025": http://www.turismochiapas.gob.mx/institucional/integridad-publica/
2.2	Realizar 02 campañas de difusión sobre ética e integridad pública, discriminación, ambiente laboral y Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.		

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

	Campaña: Turismo Libre de Acoso	Como parte de la campaña "Turismo Libre de Acoso" y el plan de difusión, se informó al personal sobre el canal confidencial de denuncias (correo y buzón seguro) para reportar faltas al Código de Ética, hostigamiento/acoso sexual y/o discriminación. Se colocaron carteles y señalética de apoyo en varias áreas de la dependencia.	Circular SECTUR/CEPCI/112 con fecha 13 de Octubre del 2025
	Campaña: Ética que nos Une.	Fortalecer la cultura ética y de integridad dentro de la institución, promoviendo la función del Comité de Ética como órgano garante de los principios, valores y conductas responsables. Como plan de difusión se usó carteles informativos en puntos estratégicos con los valores del Código de Ética. Fondo de pantalla institucional con mensaje ético. (valor de mes), y Posters del valor del mes.	MEMORANDUM N° SECTUR/UT/109/2025 Acuse de recibo, por los órganos administrativos que integran esta dependencia
2.3	Firma de conocimiento y de compromiso con el Código de Conducta del personal de nuevo ingreso y personas de servicio social	Como parte de las actividades de difusión incluidas en nuestro plan anual de trabajo, se emitió una Circular Oficial para informar al personal de SECTUR sobre el compromiso de firmar la Carta Compromiso. El resultado de esta actividad fue...	Circular N° SECTUR/CEPCI/070./2025

2026. "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

3. MEJORAS DE PROCESOS

Indicador:	Eficiencia, honradez, integridad y respeto para la prevención de riesgos éticos en los procesos de los organismos administrativos
Objetivo :	Identificar los riesgos de eficiencia, honradez, integridad y respeto en los procesos de la Secretaría
Meta:	Al menos dos riesgos de integridad para los procesos institucionales de la Secretaría

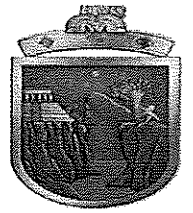
No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Identificar las áreas de mayor riesgo en materia de ética y afines, para la prevención de conductas que vulneren el Código	La medición y evaluación de resultados se realizó mediante la encuesta llamada "evaluación de cumplimiento al código de ética, reglas de integridad y código de conducta". Esta encuesta se llevó a cabo del 01 de Mayo al 08 de octubre del 2025, con una participación del 98% del personal de la SECTUR.	Liga de acceso https://acortar.link/EeUoPW

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Indicador:	Indicador general de eficiencia en atención a denuncias y quejas
Objetivo :	Atender eficaz y oportunamente las denuncias y quejas presentadas ante el CEPCI SECTUR
Meta:	Al finalizar el año, al menos el 80% de las denuncias y quejas recibidas por el CEPCI SECTUR, sean atendidas hasta su conclusión

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1.	Recibir, registrar, tramitar, valorar y concluir las denuncias que se reciban en el CEPCI SECTUR y las que resulten de competencia del Comité, conforme a los lineamientos y protocolos correspondientes	El CEPCI de la SECTUR cuenta con diversos canales para la recepción de denuncias. Mediante estos canales, se recibió, gestionó y resolvió una denuncia interpuesta por un miembro del personal de la SECTUR.	Oficio No: SAYBG/S`SAPAC/DAD`A`/CAPSET yT/271/2025 Oficio No. SECTUR/UAA/696/2025 (solicitando usuario y contraseña para acceso a SIRDIQ) Oficio No. SECTUR/UAA/CEPCI/001/2025 Acta de la 1a Sesión Extraordinaria 2025



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**SECRETARÍA
DE TURISMO**
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

5. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN

Indicador:	Indicador de cumplimiento general del CEPCI SECTUR
Objetivo :	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo
Meta:	Atender en tiempo y forma las actividades de gestión del CEPCI SECTUR

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
5.1	Incorporar al Sistema CEPCI las actas de sesión y demás documentación que se deriven de las mismas	El 04/03/25 se realizó la carga acta de integración del CEPCI. El 29/04/2025 se cargó el PAT 2025. y acta de la 1er sesión ordinaria. El 15/07/2025 se cargó la tercera sesión ordinaria y la Encuesta. El 30/12/2025 se sube al sistema el reporte estadístico y su acta de aprobación.	Captura de pantalla del SISTEMA CEPCI.

d. CONCLUSIONES

El presente informe se centra en la rendición de cuentas de las actividades realizadas por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de la Secretaría de Turismo (Sectur) durante el año 2025.

Logros y Enfoque:

Las acciones se enfocaron primordialmente en la capacitación y sensibilización del personal en materia de ética e integridad, buscando prevenir y eliminar la violencia y las conductas que contravienen estos valores, con impacto a corto y mediano plazo.

Compromisos y Áreas de Oportunidad:

Si bien los resultados obtenidos son satisfactorios, la Dependencia reconoce la necesidad de intensificar los esfuerzos. Se deben redoblar las acciones para fortalecer la comunicación, la capacitación continua, la mejora de procesos internos y la sensibilización de todo el personal en estas temáticas. La Secretaría apuesta firmemente por los procesos de sensibilización y reeducación como pilares clave para fortalecer su cultura organizacional.

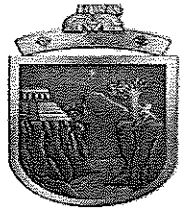
Proyecciones Futuras:

El Comité reafirma su compromiso de mantener e implementar nuevas estrategias para consolidar la cultura de integridad y ética. Además, se desarrollarán nuevos mecanismos y acciones para asegurar un seguimiento eficaz a los procesos de denuncia y a la atención de casos dentro de la Institución.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

e. ANEXOS (CONFORME A LO REQUERIDO POR LA SECRETARÍA)

1. a.	Número de personas servidoras públicas 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.
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 otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
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.
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.	Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**SECRETARÍA
DE TURISMO**
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

1.a. Número de personas servidoras públicas 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.

Mes de Conclusión	Φ Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:			
	"Prevención de la Corrupción en el Servicio Público"	"Comunicación Institucional con perspectiva de Género",	"Difusión de la Cartilla de Derechos de las Mujeres"	Total
Enero				
Febrero				
Marzo				
Abril				
Mayo				
Junio				
Julio				
Agosto				
Septiembre				
Octubre	20	20		40
Noviembre			20	20
Diciembre				

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

1.b. Número de personas integrantes del Comité 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, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta.

No.	Acciones de mejora	En qué consistió la mejora
1	Difundir el contenido del Código de Conducta de la Secretaría de Turismo y Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno de Chiapas	El CEPCI aprobó y dio a conocer a todo el personal que labora en la institución el Código de Conducta, garantizando así que conozcan y entiendan las consecuencias de un mal proceder
	Difundir los documentos relacionados con la cultura de la integridad al interior de la Secretaría	Por medio de una circular girada se compartieron materiales como el "Protocolo de Atención a Denuncias por Incumplimiento al Código de Ética y de las Reglas de Integridad", "Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de presuntos actos de Discriminación", entre otros.
	Difundir la existencia y forma de uso del buzón de denuncias y propuestas	Se compartió con el personal la liga de acceso al portal institucional, específicamente al Banner de Integridad donde se encuentran los documentos de soporte y el espacio para las denuncias correspondientes.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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.

No.	Acciones de mejora	En que consistió la mejora
	N/A	

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 denuncias al 31 de diciembre de 2025			Total	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Seguimiento a la recomendación emitida
	Archivada	En curso	Concluida			
Respeto y Empatía	1		1	1	si	si

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
	N/A		

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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	

4.d. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas

No.	Peticiones ciudadanas	Atención brindada
	N/A	

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		
Actuación pública (Hostigamiento laboral)	1		1	1	Si

5. a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.

Falta relacionada con	Riesgo	Descripción del riesgo ético
Discriminación	Personas servidoras públicas tratadas de manera discriminatoria por parte de sus compañeras y/o compañeros.	Etnia, condición física, preferencia sexual o religión.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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 percepción sobre el cumplimiento	Total de respuestas (a)	Total de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción a/b*100
Principios	Legalidad			
	Honradez			
	Lealtad			
	Imparcialidad			
	Eficiencia			
	Economía			
	Disciplina			
	Profesionalismo			
	Objetividad			
	Transparencia			
	Rendición de cuentas			
	Competencia por mérito			
	Eficacia			
	Integridad			
	Equidad			
Valores	Interés público			
	Respeto (2)	142	159	88,19
	Respeto de los Derechos Humanos (6)	157	159	98,74
	Igualdad y no discriminación (5)	143	159	89,93
	Equidad de género			
	Entorno Cultural y Ecológico			
	Cooperación			
	Liderazgo			
	Rendición de cuentas			
	Verdad			
	Probidad			
	Racionalidad económica			
Promedio				92,28

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

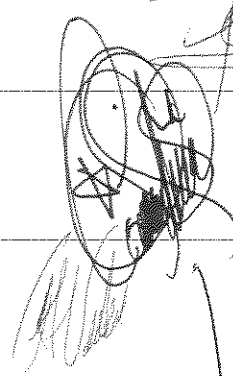
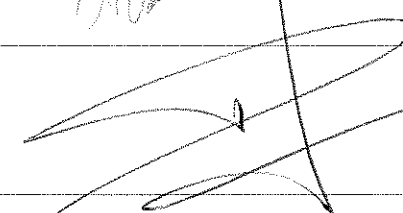
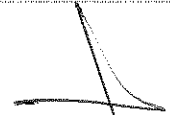
6. b. Resultados del sondeo de percepción de las personas servidoras públicas respecto al conocimiento del Código de Conducta del Ente público.

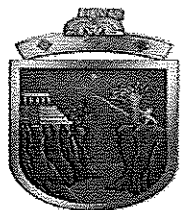
Preguntas	Calificación de la respuesta
<i>"¿Conoces la información contenida dentro del "banner de integridad" que se encuentra en la página de la SECTUR?"</i>	El 78% de los 159 encuestados (124 personas) conoce el "banner de integridad" de SECTUR. El 22% (35 personas) lo desconoce, lo que exige más difusión y capacitación para asegurar la comprensión de los lineamientos, fortaleciendo la transparencia y ética institucional.
<i>¿Consideras que los derechos humanos de todas las personas son respetados y protegidos por el personal que labora en la SECTUR?</i>	De las 159 respuestas obtenidas, la mayoría (86.2%) considera que el personal de la SECTUR siempre o casi siempre respeta y protege los derechos humanos. No obstante, un 13.9% percibe que esto ocurre solo a veces o nunca, lo que evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo acciones de sensibilización y capacitación para consolidar una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la dignidad de todas las personas
<i>¿Consideras que las y los servidores públicos de la SECTUR actúan de manera congruente con los principios éticos del servicio público?</i>	El 82.2% de los 158 encuestados considera que los servidores públicos de SECTUR actúan siempre o casi siempre con congruencia ética. Sin embargo, el 17.7% reporta que esto ocurre solo en ocasiones, lo que resalta la necesidad de intensificar la capacitación y sensibilización sobre valores institucionales.

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

8.a. Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2025, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la

[Señalar número de sesión ordinaria o extraordinaria], celebrada el [señalar día, mes y año].

No.	Integrantes (nombres y puesto)	Firmas
	PRESIDENTA L.C. SARA YAMILETH CASTILLEJOS POPOMEYA	
	SECRETARIO TÉCNICO LIC. CARLOS FRANCISCO LIEVANO PEREZ	
	SECRETARIO EJECUTIVO LIC. FERNANDO SERGIO VERDE REVUTA	
	PROPIETARIO LIC. WENCESLAO DE JESUS LARA MARTINEZ	
	PROPIETARIA MTRA. ANA KARINA ZECENA VILLATORO	
	PROPIETARIO LIC. DOMINGO DE JESUS PEREZ BAUTISTA	



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**SECRETARÍA
DE TURISMO**

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

ORGANO INTERNO DE CONTROL
LIC. MONICA GABRIELA TAPIA RODRIGUEZ

ESTA FIRMA CORRESPONDEN AL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ETICA Y DE PREVENCION DE
CONFLICTOS DE INTERES DE LA SECRETARIA DE TURISMO DEL GOBIERNO DE CHIAPAS.

[Firmas manuscritas]