

CLAVE ARCHIVISTICA: 1S.3.4

ACTA NÚMERO: CECAPMAP/SO/2025-03

ACTA DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE ATLIXCO, PUEBLA, 2024-2027

I. APERTURA DE LA SESIÓN

En la dos veces heroica ciudad de Atlixco, Puebla, teniendo como sede el Cabildo Municipal ubicado en Plaza de Armas número uno, Centro, de este Municipio de Atlixco, Puebla, siendo las trece horas con veinte minutos del día treinta de diciembre de dos mil veinticinco; da inicio la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 2024-2027, convocada previamente por el Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y Conducta.

II. PASE DE LISTA DE ASISTENCIA

Previo al inicio al desarrollo de la sesión, se verificó si se convocó con la oportunidad debida a quienes integran el Comité de Ética y Conducta, por lo que se procedió a dar cuenta del pase de lista realizado por la Secretaria Técnica:

- **Presidenta:** Doctora Ariadna Ayala Camarillo -PRESENTE-
- **Secretario Ejecutivo:** Heraclio Hernández Ramírez -PRESENTE-
- **Vocal representante de los Organismos Descentralizados:** Luis Enrique Vargas Flores -PRESENTE-
- **Vocal representante de Cuerpos de Seguridad Pública:** Antonio Hernández Pacheco -PRESENTE-
- **Vocal representante de Auxiliares Administrativos u Operativos:** Karla Fernanda Cardoso Calderón -PRESENTE-



002407/CECAPMAP/SO/2025

- **Vocal representante de áreas con Riesgo Ético:** Dulce María Muñoz Rocha - PRESENTE-
- **Vocal representante del Sector Empresarial:** Roberto Solano Mancera - PRESENTE-
- **Vocal representante del Sector Social:** German Ortiz Trinidad - PRESENTE-

III. DECLARACIÓN DEL QUÓRUM LEGAL

Toda vez que se verificó la asistencia de las personas que integran el Comité de Ética y Conducta, estando presentes la mayoría de sus integrantes, la Presidencia declaró que hay **quorum legal** para llevar a cabo la sesión, en términos del artículo 23 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.

IV. LECTURA, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

1. Apertura de la sesión.
2. Pase de lista de asistencia.
3. Declaración del quórum legal.
4. Lectura, discusión y, en su caso, aprobación del orden del día.
5. Tercer Informe Cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal dos mil veinticinco, que rinde el Secretario Ejecutivo.
6. Reporte de la Segunda Visita de Verificación del ejercicio dos mil veinticinco, que rinde el Secretario Ejecutivo.
7. Reporte de Recomendaciones No Vinculantes del segundo semestre del dos mil veinticinco, que rinde el Secretario Ejecutivo.
8. Informes que rinde el Secretario Ejecutivo, respecto a Resultados de la Encuesta Anual, Capacitaciones desarrolladas, Resultados obtenidos en la actividad "Evalúa mi servicio" y denuncias recepcionadas, durante el ejercicio fiscal dos mil veinticinco.
9. Análisis y en su caso aprobación del Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia Laboral.

10. Análisis y en su caso aprobación del Protocolo para la Gestión de Dilemas Éticos.
11. Análisis, discusión y en su caso aprobación, del Informe Anual de Actividades del ejercicio fiscal dos mil veinticinco.
12. Entrega del Reconocimiento a la Integridad dos mil veinticinco.
13. Asuntos Generales.
14. Cierre de la sesión.

La Secretaria Técnica informó que les entregó a las personas que integran el Comité de Ética y Conducta, el proyecto del orden del día junto con la convocatoria a esta sesión y sus respectivos anexos.

La Presidenta manifestó que no existe ningún asunto general y preguntó a los integrantes si alguien deseaba enlistar alguno, haciéndose constar que nadie deseó enlistar algún asunto general.

Se sometió a votación la aprobación del orden del día, la Secretaria Técnica les solicitó los integrantes manifestar el sentido de su voto levantando la mano para tal efecto: se aprobó por **mayoría de votos**.

V. TERCER INFORME CUATRIMESTRAL DE ACTIVIDADES DEL EJERCICIO FISCAL DOS MIL VEINTICINCO

En cumplimiento a la **actividad cinco** del Programa Anual de Trabajo dos mil veinticinco, el Secretario Ejecutivo, presentó el **Tercer Informe Cuatrimestral** de Actividades del Ejercicio Fiscal dos mil veinticinco, el cual forma parte integral de la presente como **Anexo I**, en el que se informó el nivel de cumplimiento del Programa Anual de Trabajo de los meses de **septiembre a diciembre** de dos mil veinticinco, para dar cumplimiento al artículo 13 fracción VI de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, así como al punto de acuerdo V de la Primera Sesión Ordinaria de veintiuno de febrero de dos mil veinticinco.

De manera sucinta se desprende del informe que, para el **Tercer Cuatrimestre del ejercicio fiscal dos mil veinticinco**, se tenían programadas **veinte actividades** de las

cuales se tiene un cumplimiento del **100%**, así mismo se cumplieron las actividades diez, dieciocho y diecinueve del Programa Anual de Trabajo dos mil veinticinco, cuyo cumplimiento quedó pendiente en el Segundo Cuatrimestre.

Por lo que, considerando los tres Informes Cuatrimestrales de actividades del ejercicio fiscal dos mil veinticinco rendidos hasta el momento, se puede concluir que se dio cumplimiento **total** al **Programa Anual de Trabajo dos mil veinticinco**, ya que se realizaron las **cuarenta y cinco Actividades Programadas, TODAS** con un grado de cumplimiento del **100%**.

Informe que se sometió a consideración de los integrantes del Comité de Ética y Conducta para su aprobación en los términos presentados por el Secretario Ejecutivo; se aprobó por **mayoría de votos**.

Razón de cuenta: Se hace constar que, en el presente punto de acuerdo, el Secretario Ejecutivo no tuvo derecho a voto, al tratarse de un informe que rindió en ejercicio de su encargo.

VI. REPORTE DE LA SEGUNDA VISITA DE VERIFICACIÓN DEL EJERCICIO DOS MIL VEINTICINCO

En términos del artículo 10 fracción XXV de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, y en cumplimiento a la **actividad cuarenta** del Programa Anual de Trabajo dos mil veinticinco, el Secretario Ejecutivo presentó el **Reporte de la Segunda Visita de Verificación del ejercicio dos mil veinticinco**, mismo que forma parte integral de la presente como **Anexo II**, en el que informó los resultados obtenidos de la segunda visita de verificación efectuada del **veintisiete al treinta y uno de octubre de dos mil veinticinco**, en la que se visitaron **veintiséis** áreas de la Administración Pública Municipal y se evaluaron **cinco actividades**. Así mismo, se informaron los resultados globales obtenidos en las dos visitas de verificación realizadas en el ejercicio fiscal dos mil veinticinco.

En consecuencia, al no existir aclaraciones o dudas del reporte de cuenta, se prosiguió con el desahogo del orden del día al no requerirse aprobación del punto de acuerdo.

VII. REPORTE DE RECOMENDACIONES NO VINCULANTES DEL SEGUNDO SEMESTRE DE DOS MIL VEINTICINCO

Las Recomendaciones No Vinculantes funcionan como mecanismo de prevención permanente que favorece el comportamiento ético de las personas servidoras públicas para prevenir la comisión de faltas administrativas; por lo que, en cumplimiento a la **actividad cuarenta y tres** del Programa Anual de Trabajo dos mil veinticinco, y con fundamento en el artículo 10 fracción XIV de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, el Secretario Ejecutivo presentó el **Reporte de Recomendaciones No Vinculantes del Segundo Semestre del dos mil veinticinco (julio a diciembre)**, el cual forma parte integral de la presente como **Anexo III**.

Del reporte de mérito se desprende que durante el **segundo semestre de dos mil veinticinco** se emitieron **dieciséis Recomendaciones No Vinculantes**, y considerando el Reporte de Recomendaciones No Vinculantes del Primer Semestre del dos mil veinticinco, de manera global **durante el ejercicio fiscal dos mil veinticinco** se emitieron en total **veinticinco Recomendaciones No Vinculantes**.

Dado a que no existieron dudas o preguntas del reporte de cuenta, se prosiguió con el desahogo del orden del día y se ordenó integrarlo como parte integral del Acta que al efecto se levante al no requerir aprobación.

VIII. INFORMES RESPECTO A RESULTADOS DE LA ENCUESTA ANUAL, CAPACITACIONES DESARROLLADAS, RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ACTIVIDAD "EVALÚA MI SERVICIO" Y DENUNCIAS RECEPCIONADAS, DURANTE EL EJERCICIO FISCAL DOS MIL VEINTICINCO

En cumplimiento al segundo párrafo del artículo 17 de los Lineamientos de operación y funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, el Secretario Ejecutivo presentó:

- Informe de Resultados de la Encuesta Anual dos mil veinticinco percepción del Código de Ética y Conducta (Anexo IV).
- Informe Anual de las Capacitaciones desarrolladas durante el ejercicio fiscal dos mil veinticinco (Anexo V).
- Informe Anual de los Resultados obtenidos en la actividad "Evalúa mi servicio" (Anexo VI).
- Informe de denuncias recepcionadas durante el ejercicio fiscal dos mil veinticinco (Anexo VII).

Los cuales se sometieron a consideración de los integrantes del Comité de Ética y Conducta para su aprobación en los términos presentados por el Secretario Ejecutivo; todos se aprobaron por **mayoría de votos**.

Razón de cuenta: Se hace constar que, en el presente punto de acuerdo, el Secretario Ejecutivo no tuvo derecho a voto, al tratarse de informes que rindió.

IX. ANÁLISIS Y EN SU CASO APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

La Administración Pública Municipal tiene la obligación de promover acciones para evitar el acoso y hostigamiento sexual, así como la prevención y atención de estas conductas por medio de la elaboración de protocolos de atención; de la misma manera, el Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, tiene la facultad de generar protocolos que guarden relación con la aplicación del Código de Ética y Conducta, es por lo que, con fundamento en los artículos 10 fracción XI y 40 fracción I de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla,

se emite el **Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia Laboral**, cuyo propósito es establecer las bases de actuación para la prevención, denuncia y atención que deberán seguirse ante aquellos actos que constituyan presunta violencia laboral.

Mismo que forma parte integral de la presente Acta como **Anexo VIII** y se sometió a consideración de los integrantes del Comité de Ética y Conducta para su aprobación; se aprobó por **mayoría de votos**.

Se instruyó al Secretario Ejecutivo, remita el Protocolo de cuenta para su publicación en la Gaceta Oficial y posteriormente se dé difusión al mismo.

X. ANÁLISIS Y EN SU CASO APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE DILEMAS ÉTICOS

El Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, tiene la facultad de generar protocolos que guarden relación con la aplicación del Código de Ética y Conducta, es por lo que, con fundamento en los artículos 10 fracción XI y 40 fracción II de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se emite el **Protocolo para la Gestión de Dilemas Éticos**, cuyo objetivo es conducir la actuación pública de las personas servidoras públicas ante los dilemas éticos a los que se enfrentan en su actuación pública diaria, a través de un procedimiento estandarizado de comportamiento aceptable que garantice la rendición de cuentas y prevenga infracciones al Código de Ética y Conducta y la comisión de faltas administrativas.

El cual forma parte integral de la presente Acta como **Anexo IX** y se sometió a consideración de los integrantes del Comité de Ética y Conducta para su aprobación; se aprobó por **mayoría de votos**.

Se instruyó al Secretario Ejecutivo, remita el Protocolo de cuenta para su publicación en la Gaceta Oficial y posteriormente se dé difusión al mismo.

XI. INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL DOS MIL VEINTICINCO

En cumplimiento a los artículos 10 fracción II, 17 segundo párrafo, 37 y 38 de los Lineamientos de operación y funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se presentó el **Informe Anual de Actividades del ejercicio fiscal dos mil veinticinco (Anexo X)**, el cual es un informe detallado de las actividades y acciones desarrolladas por el Comité de Ética y Conducta durante el ejercicio fiscal, en cumplimiento al Programa Anual de Trabajo, el cual contiene:

- I. El número total de Sesiones realizadas.
- II. El cumplimiento final de los indicadores del Programa Anual de Trabajo.
- III. El número de personas servidoras públicas capacitadas.
- IV. El número de convocatorias, recomendaciones, oficios y demás proveídos emitidos.
- V. El número de denuncias presentadas.
- VI. Los resultados de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al Código de Ética y Conducta.

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA

MAI427/REG/CRAP/SEP/12

El cual se sometió a consideración de los integrantes del Comité de Ética y Conducta para su aprobación en cumplimiento a lo establecido en el último párrafo del artículo 38 de los Lineamientos de operación y funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla; se aprobó por **mayoría de votos**.

Se instruyó al Secretario Ejecutivo para que, dentro del primer trimestre del siguiente ejercicio fiscal remita por oficio a los integrantes del Cabildo el Informe de cuenta.

XII. ENTREGA DEL RECONOCIMIENTO A LA INTEGRIDAD DOS MIL VEINTICINCO

Con la finalidad de reconocer a las unidades administrativas que promovieron acciones para reforzar la cultura ética al interior de la Administración Pública Municipal y con fundamento en el artículo 10 fracción XVIII de los Lineamientos de operación y funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se procedió a realizar la entrega del **"RECONOCIMIENTO A LA INTEGRIDAD DOS MIL VEINTICINCO"** a las áreas que tuvieron el mayor nivel de cumplimiento respecto a las actividades desarrolladas por el Comité de Ética y Conducta, para tal efecto se consideraron cincuenta y seis actividades en las que las áreas debían enviar evidencia de su cumplimiento, siendo las áreas con mayor participación:

- **Contraloría Municipal y Dirección de Evaluación, Seguimiento, Control y Mejora Regulatoria**, con cincuenta y cinco actividades cumplidas.
- **Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio De Atlixco**, con cincuenta y un actividades cumplidas.
- **Dirección de Ingresos**, con cincuenta actividades cumplidas.
- **Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad**, con cuarenta y nueve actividades cumplidas.
- **Unidad de Transparencia y Jefatura de Patrimonio Municipal**, con cuarenta y ocho actividades cumplidas.

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA
TEL 447/436/0049/0467/212

Se resaltó que el año pasado también obtuvieron este tipo de reconocimiento la Contraloría Municipal, el Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio De Atlixco, la Dirección de Ingresos y la Unidad de Transparencia.

La Presidenta del Comité, les solicita los titulares hacer extensiva la felicitación a todas las personas servidoras públicas adscritas a estas áreas, por su gran compromiso y participación en las actividades que promueven una cultura de legalidad, ética e integridad en el servicio público Municipal.

XIII. ASUNTOS GENERALES

Al iniciar la presente sesión la Presidenta preguntó a las y los integrantes del Comité de Ética y Conducta, si tenían algún punto a tratar como asunto en general, sin que se enlistara algún tema, por lo que se continuó con el orden del día.

XIV. CIERRE DE LA SESIÓN

La Secretaria Técnica precisó que se agotaron todos los temas del Orden del Día, con el quorum respectivo y sin que existieran asuntos más por tratar, se dio por concluida la sesión y se agradeció su asistencia a los integrantes.

En virtud de lo anterior, siendo las catorce horas con cincuenta y dos minutos del día treinta de diciembre de dos mil veinticinco, se dio por concluida la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 2024-2027.

Se instruyó a la Secretaría Técnica elaborar el Acta correspondiente y circularla para la firma correspondiente de los integrantes del Comité de Ética y Conducta que asistieron a la misma.

CONSTE
"MI CIUDAD, TU CASA"
COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MUNICIPAL DE ATLIXCO, PUEBLA 2024-2027


DOCTORA ARIADNA AYALA CAMARILLO
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA
023-427/2026/000APMA/VE28



HERACLIO HERNÁNDEZ RAMÍREZ
SECRETARIO EJECUTIVO



ESTELA FERNÁNDEZ RÍOS
SECRETARIA TÉCNICA



LUIS ENRIQUE VARGAS FLORES
VOCAL



ANTONIO HERNÁNDEZ PACHECO
VOCAL



KARLA FERNANDA CARDOSO CALDERÓN
VOCAL



DULCE MARÍA MUÑOZ ROCHA
VOCAL




ROBERTO SOLANO MANCERA
VOCAL




GERMAN ORTIZ TRINIDAD
VOCAL

LA PRESENTE FOJA FORMA PARTE DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03 CORRESPONDIENTE A LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE ATLIXCO, PUEBLA, 2024-2027, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO.

CECAPMAP/ SO/2025-02	Ordinaria	29 de agosto de 2025	1. Primer informe cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025. 2. Segundo informe cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025. 3. Reporte de recomendaciones no vinculantes del primer semestre del 2025. 4. Reporte de la Primera Visita de Verificación del ejercicio 2025.
CECAPMAP/ SO/2025-03	Ordinaria	30 de diciembre de 2025	1. Tercer informe cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025. 2. Reporte de la Segunda Visita de Verificación del ejercicio 2025. 3. Reporte de recomendaciones no vinculantes del segundo semestre del 2025. 4. Informes respecto a Resultados de la Encuesta Anual, Capacitaciones desarrolladas, Resultados obtenidos en la actividad "evalúa mi servicio" y denuncias recepcionadas, durante el ejercicio fiscal 2025. 5. Aprobación del Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia Laboral. 6. Aprobación del Protocolo para la Gestión de Dilemas Éticos.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

			7. Aprobación del Informe Anual de Actividades del ejercicio fiscal 2025. 8. Entrega del Reconocimiento a la Integridad 2025.
--	--	--	--

De lo anterior tenemos que, se han celebrado **02 sesiones ordinarias atendiendo cuatro asuntos cada una** y a la presente fecha de presentación del Tercer Informe Cuatrimestral, se está desarrollando la **Tercera Sesión Ordinaria atendiendo 8 asuntos**, dando cumplimiento a lo establecido en los artículos 16 y 17 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.

II. EL CUMPLIMIENTO CUATRIMESTRAL DE LOS INDICADORES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO.

En términos del artículo 28 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, el **Programa Anual de Trabajo** es un instrumento de gestión que contiene un conjunto de acciones o actividades organizadas y cronogramadas que el Comité debe realizar para alcanzar sus objetivos en el plazo de un año.

Bajo esa tesitura, el **Programa Anual de Trabajo 2025 y sus Indicadores de cumplimiento**, fueron **aprobados** mediante la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, celebrada el 21 de febrero de 2025; en el mismo se contemplaron **45 actividades** a desarrollarse durante el **ejercicio fiscal 2025**, de las cuales **20 se programaron para cumplirse en el 3^{er} Cuatrimestre del 2025** cuyo grado de cumplimiento se refleja de la siguiente manera:



No.	Actividad	Grado de Cumplimiento	Evidencia de Cumplimiento
1	Realizar 3 Sesiones Ordinarias.	100%	- Acta CECAPMAP/SO/2025-01 de 21 de febrero de 2025. - Acta CECAPMAP/SO/2025-02 de 29 de agosto de 2025. - Acta CECAPMAP/SO/2025-03 de fecha 30 de diciembre de 2025.
6	Aprobar el Informe Anual de Actividades dos mil veinticinco.	100%	- Acta de la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Conducta 2024-2027 de fecha de diciembre de 2025. CECAPMAP/SO/2025-03
11	Promover los días 9 de cada mes como Día de la Integridad.	100%	- 12 oficios de difusión del flyer. - Evidencia de difusión por parte de las Unidades Administrativas. - Difusión en Página Oficial del Ayuntamiento.
12	Difundir mensualmente el "Calendario de Principios".	100%	- 12 oficios de la difusión del Calendario. - Evidencia de difusión por parte de las Unidades Administrativas. - Difusión en Página Oficial del Ayuntamiento.
13	Promover la Campaña ¡UNETE! los días 25 de cada mes.	100%	- 11 oficios de invitación de la campaña ¡Únete! para portar una prenda color naranja. - Evidencia de difusión por parte de las Unidades Administrativas.
14	Difusión del Catálogo de Faltas Administrativas de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.	100%	- 12 oficios de la difusión del catálogo de faltas administrativas. - Evidencia de difusión por parte de las Unidades Administrativas.
16	Cumplir con la Programación de Cursos del Sistema de Capacitación Virtual para	100%	- 10 oficios de convocatorias para la inscripción a 12 cursos en el SICAVIS. - 305 Constancias de acreditación de los Cursos.

	Personas Servidoras Públicas (SICAVIS).		
20	Gestionar la impartición de una capacitación en materia de anticorrupción.	100%	- Oficio de gestión CECAPMAP/136/2025 a la Secretaría Técnica de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción Gobierno del Estado de Puebla. - Oficio de convocatoria de capacitación CECAPMAP/165/2025. - Reporte de capacitación "Anticorrupción".
21	Impartir una capacitación en materia de ética e integridad pública.	100%	- Oficio de convocatoria de capacitación CECAPMAP/086/2025. - Reporte de Capacitación "Ética, Integridad Pública y Anticorrupción".
22	Solicitar que se integren capacitaciones en materia de Ética y Anticorrupción en el Programa Anual de Capacitación.	100%	- Oficio de solicitud CECAPMAP/188/2025. - Formato de Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC).
23	Dar seguimiento mensual a las denuncias.	100%	- 12 Actas Circunstanciadas de Revisión de Líneas de Denuncia, levantadas los primeros 5 días hábiles de cada mes.
32	Conmemorar el Día Internacional de la lucha contra el cáncer de mama.	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/157/2025 e invitación a portar una prenda color rosa.
33	Realizar una acción relacionada con la prevención, sanción y erradicación de la Violencia contra la Mujer.	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/182/2025 e invitación a portar una prenda color naranja. - Difusión de la página oficial de la ONU Mujeres "Abuso en línea impulsado por la IA: cómo la IA amplifica la violencia contra las mujeres y que puede detenerla".

34	Elaborar el proyecto del Protocolo de prevención, atención y sanción en la atención de presuntos actos de discriminación y acoso laboral.	100%	- Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia Laboral.
35	Elaborar el proyecto del Protocolo de dilemas éticos en el servicio público.	100%	- Protocolo para la Gestión de Dilemas Éticos.
38	Emitir un informe anual de los resultados obtenidos en la actividad "Evalúa mi servicio".	100%	- Informe Anual de los Resultados obtenidos en la actividad "Evalúa mi Servicio".
39	Compartir a las áreas material didáctico relacionado con el Código de Ética y Conducta.	100%	-Oficio CECAPMAP/194/2025, a través del cual se compartió material "didáctico": - Actividad en línea sobre Principios de actuación de las personas servidoras públicas. - Memorama de Valores.
41	Realizar una actividad para mejorar el clima laboral y trabajo en equipo al interior de las áreas.	100%	- Recomendación No Vinculatoria CECAPMAP/RE/023/2025 a las áreas con resultados poco favorables y desfavorables en la Encuesta de Clima Laboral 2025. -Oficios de aceptación y planeación de acciones para mejora de Clima Laboral para el ejercicio fiscal 2026.
42	Realizar una actividad de difusión de los delitos por hechos que corrupción.	100%	-Oficio de difusión CECAPMAP/186/2025. - Guía Ciudadana del Sistema Nacional Anticorrupción.
44	Levantar de manera anual una Encuesta.	100%	- Informe de Resultados de la Encuesta Anual 2025 Percepción del Código de Ética y Conducta.
45	Entrega de un Reconocimiento a las áreas con mayor índice de participación en las	100%	- Evidencia de la entrega del Reconocimiento a la Integridad 2025,a las siguientes áreas:

actividades desarrolladas por el Comité.		- Dirección de Evaluación, Seguimiento, Control y Mejora Regulatoria. - Contraloría Municipal. - Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco. - Dirección de Ingresos. - Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad. - Unidad de Transparencia - Jefatura de Patrimonio Municipal.
--	--	---

Indicador de Desempeño: De conformidad con el Programa Anual de Trabajo 2025 se tenían programadas 20 actividades a desarrollarse en el Tercer Cuatrimestre del 2025 las cuales tienen un cumplimiento del 100%.

INDICADOR DE DESEMPEÑO	
CONCEPTO	3er CUATRIMESTRE 2025
Número de Actividades Realizadas	20
Número de Actividades Programadas	20
Meta	≥100%
Cumplimiento	100%

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.

023437/2025/REGAPMAY/18

Ahora bien, toda vez que en el Segundo Informe Cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025, se reportó un incumplimiento a las actividades 10, 18 y 19, se reporta su cumplimiento *extemporáneo* en el Tercer Cuatrimestre 2025, como a continuación se detalla:

No.	Actividad	Grado de Cumplimiento	Evidencia de Cumplimiento
10	Difundir el Protocolo de gestión de Conflicto de Intereses.	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/183/2025. - Impresión del correo electrónico institucional de solicitud de la publicación del protocolo en la página oficial, enviado el 26 de noviembre de 2025 a la Jefatura de Soporte Técnico.
18	Impartir una capacitación en materia de conflicto de intereses.	100%	- Oficio de gestión de capacitación CECAPMAP/184/2025 al personal del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco. - Reporte de capacitación "Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta" del SOAPAMA. - Oficio de convocatoria de capacitación CECAPMAP/189/2025 al personal del Ayuntamiento. - Reporte de capacitación "Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta" del Ayuntamiento.
19	Gestionar la impartición de una capacitación en materia de responsabilidades administrativas.	100%	- Oficio de gestión CECAPMAP/110/2025 a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno del Estado de Puebla. - Oficio de convocatoria de capacitación CECAPMAP/133/2025. - Reporte de capacitación "Responsabilidades Administrativas y Ética".

Y, por cuanto hace a las actividades 1, 2, 5, 40 y 43, toda vez que estás formaron parte del Primer y Segundo Informe Cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025, se reporta únicamente lo realizado en el Tercer Cuatrimestre:

No.	Actividad	Evidencia de Cumplimiento
1	Realizar 3 Sesiones Ordinarias.	- Acta CECAPMAP/SO/2025-03 de fecha 30 de diciembre de 2025.
2	Realizar las Sesiones Ordinarias o Extraordinarias cuya urgencia e importancia lo requieran.	- Registro de Sesiones en el que consta que se realizaron 03 Sesiones Ordinarias.
5	Rendir informes de avance de cumplimiento cuatrimestral del PAT.	- Tercer Informe Cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025.
40	Realizar visitas de verificación.	- Reporte de Segunda Visita de Verificación del ejercicio 2025.
43	Emitir Recomendaciones No Vinculantes.	- Reporte de Recomendaciones No Vinculantes del Segundo Semestre del 2025.

Por lo que, considerando los 03 Informes Cuatrimestrales de actividades del ejercicio fiscal 2025, se puede concluir que se dio cumplimiento **total** al **Programa Anual de Trabajo 2025**, ya que se realizaron las **45 Actividades Programadas**, **TODAS** con un grado de cumplimiento del **100%**.

Indicador de Desempeño	
Ejercicio Fiscal 2025	
Método de cálculo	Meta
Fórmula $(V1/V2) * 100$	$\geq 100\%$
V1 Número de Actividades Realizadas	45
V2 Número de Actividades Programadas	45
Cumplimiento	100%

SECRETARÍA DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.
003/27/2025/SECRETARÍA

III. EL NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE HAYAN RECIBIDO CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.

Durante el Tercer Cuatrimestre 2025 se profesionalizaron a **791 personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal** a través de **12 capacitaciones externas**, **6** ofertadas por el Sistema de Capacitación Virtual para personas servidoras públicas (SICAVISP), **1** por la Consejo Nacional para

Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 1 por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) 1 impartida por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, 1 impartida por el Sistema Estatal Anticorrupción (SEA) y 2 capacitaciones internas impartidas por personal del Comité de Ética y Conducta, como a continuación se desglosa:

Interna o Externa	Nombre de la Capacitación	Fecha de realización	No. de personas servidoras públicas capacitadas
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno (SICAVISB)	Trabajo en Equipo	11 de septiembre al 25 de septiembre de 2025	44
	Gestión Documental en la Administración Pública Federal	02 al 09 de octubre de 2025	41
	Uso de lenguaje incluyente y no sexista en la función pública	30 de octubre al 06 de noviembre de 2025	20
	Política de austeridad	30 al 6 de noviembre de 2025	14
	Lenguaje Ciudadano	13 al 27 de noviembre 2025	17
	Amenazas digitales y seguridad de la información	21 al 28 de noviembre 2025	2
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	Igualdad Laboral y No Discriminación	10 al 23 de noviembre 2025.	48
Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF)	Diplomado en Educación Financiera Generación 51	01 de octubre al 02 de diciembre de 2025	7
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno	Responsabilidades Administrativas y Ética	11 de septiembre de 2025	329
Sistema Estatal Anticorrupción (SEA)	Anticorrupción	05 de noviembre de 2025	127

Comité de Ética y Conducta	Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta	09 de diciembre 2025	123
	Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta al Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado	12 de diciembre 2025	19

Con relación al número de capacitaciones y personas servidoras públicas capacitadas **cuatrimestralmente**, se desglosa de la siguiente manera:

Cuatrimestre	Rubro	Logro Alcanzado
Tercero	Capacitaciones	12
	Personas Capacitadas	791

IV. EL NÚMERO DE CONVOCATORIAS, RECOMENDACIONES, OFICIOS Y DEMÁS PROVEÍDOS EMITIDOS.

Funciones desarrolladas: Se está desarrollando 1 Sesión Ordinaria, se emitieron 76 oficios y 11 Recomendaciones No Vinculantes.

Funciones del Comité	
Rubro	Actividades desarrolladas
Sesiones	1 (Ordinarias)
Oficios	76
Recomendaciones	11

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.
MAR/17/2026/0064/PM/1218

V. EL NÚMERO DE DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA, EL MOTIVO Y EL ESTATUS DE CADA UNA DE ESTAS, SALVAGUARDANDO LOS DATOS DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES Y DENUNCIADAS.

En términos de los artículos 6 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 4 fracción III y 20 fracción I del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de

Atlixco, Puebla, 10 fracción XII, XIII, 41, 44 y 47 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, en el **3er Cuatrimestre 2025** se levantaron **4 Actas Circunstanciadas mensuales de revisión de líneas de denuncia**, mediante las cuales se hizo constar la recepción de **6 denuncias o requisitos equivalentes**, de las que se desprenden lo siguiente:

Denuncias recepcionadas ante el Comité	Denuncias turnadas al Comité	Revisión de Líneas de Denuncias
Ninguna	6 Denuncias Administrativas por comparecencia: remitidas por la Jefatura de Investigación adscrita a la Contraloría Municipal, mismas que concluyeron con la emisión de Recomendaciones No Vinculantes a las personas servidoras públicas señaladas en las respectivas Actas.	Se levantaron 4 Actas Circunstancias , en las cuales se hicieron constar la recepción de las denuncias de manera mensual.

Respecto de los requisitos equivalentes a las denuncias, remitidas por la Jefatura de Investigación, se informa su estatus:



No.	Denuncia/Requisito equivalente	Motivo	Estatus
	CECAPMAP/DENUNCIA 09-2025	Por la falta de continuidad en la atención de un trámite y dar trato preferente.	<u>Concluida</u> mediante Recomendación CECAPMAP/RE/ 016/2025.
2	CECAPMAP/DENUNCIA 10-2025	Por no respetar las formalidades esenciales en una visita domiciliaria.	<u>Concluida</u> mediante Recomendación CECAPMAP/RE/ 018/2025.
3	CECAPMAP/DENUNCIA 11-2025	Por realizar actos de índole privada	<u>Concluida</u> mediante Recomendación

[Handwritten signature]

Página 12 de 13

		que generan molestia a los conciudadanos.	CECAPMAP/RE/020/2025.
4	CECAPMAP/DENUNCIA 12-2025	Por la conducta y trato dirigido a un comerciante durante el desarrollo de una verificación.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/021/2025.
5	CECAPMAP/DENUNCIA 13-2025	Por intimidación y adoptar actitudes despectivas a un conciudadano.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/024/2025.
6	CECAPMAP/DENUNCIA 14-2025	Por actitud descortés y prepotente a una menor de edad.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/025/2025.

Así mismo, como Medio de Percepción se continuó con la actividad "**Evalúa mi servicio**", a través de la cual la ciudadanía evaluó la atención brindada por las personas servidoras públicas, se obtuvieron **10 respuestas**, respecto de las evaluaciones **bajas** cuales se emitieron **2 Recomendaciones No Vinculantes**:

Dependencia	Evaluaciones
Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco	5
Secretaría de Economía	1
Presidencia Municipal	2
Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad	1
Secretaría del Ayuntamiento	1
Total	10

EL TERCER INFORME CUATRIMESTRAL DE ACTIVIDADES DEL EJERCICIO FISCAL 2025, FUE PRESENTADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO **ANEXO I**.

REPORTE DE SEGUNDA VISITA DE VERIFICACIÓN

CONSIDERANDO

- I. Que, el **Comité de Ética y Conducta** es el órgano colegiado encargado de fomentar y vigilar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta, y de conformidad con el artículo 10 fracción XXV de sus Lineamientos de Operación y Funcionamiento, tiene la facultad de **realizar visitas para verificar el cumplimiento de las actividades** implementadas dentro del Programa Anual de Trabajo.
- II. Que, en el **Programa Anual de Trabajo 2025** del Comité de Ética y Conducta, aprobado mediante la **Primera Sesión Ordinaria de 21 de febrero de 2025**, consta la **Actividad número 40** consistente en realizar visitas de verificación respecto al cumplimiento de las actividades implementadas.
- III. Que, mediante la **Segunda Sesión Ordinaria** del ejercicio fiscal dos mil veinticinco del Comité de Ética y Conducta, de data **29 de agosto de 2025**, **se aprobó el Reporte de la Primera Visita de Verificación** realizada del 13 al 21 de agosto de 2025, determinándose realizar una segunda visita de verificación a las áreas que obtuvieron puntajes bajo a muy bajo.
- IV. Que, mediante oficio **CECAPMAP/163/2025** se informó que se realizaría una Segunda Visita de Verificación durante el periodo comprendido del **27 al 31 de octubre de 2025**, a aquellas unidades, dependencias y entidades, que obtuvieron resultados **bajo y muy bajo**, y a las Juntas Auxiliares que no se les realizó la Primera Visita de Verificación.



Es por lo que, con fundamento los artículos 6, 15, 16 y 17 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, disposición Décimo Segunda del ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 3 fracción IX, 47, 48 inciso c) del actual Reglamento de la Administración Pública del Municipio de

148

Atlixco, Puebla, 3 fracción VII y 16 del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 3 fracción VI, 4, 5, **10 fracción XXV, 30 fracción IV y 35** de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, y en cumplimiento a la **actividad número 40** del Programa Anual de Trabajo 2025 del Comité de Ética y Conducta, se presenta el **Reporte de Segunda Visita de Verificación**, con base en el análisis de los resultados obtenidos en la Acta de Verificación levantada durante la visita, la cual refiere lo siguiente:

I. MEDIOS DE EVALUACIÓN.

La evaluación se registró conforme a las actividades que se han difundido durante el mes de **octubre**, mismas que se encuentran establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2025, y las cuales se desprenden de la siguiente manera:

ACTIVIDADES				
Actividad 1	Actividad 2	Actividad 3	Actividad 4	Actividad 5
Calendario de Principios (01 de cada mes)	Flyer del Día de la Integridad (09 de cada mes)	Catálogo de Faltas Administrativas de la Ley General Responsabilidades Administrativas (15 de cada mes)	Personificadores de Evalúa mi Servicio	Lonas del Código de Ética y Conducta y Líneas de Denuncia (no aplica a todas las áreas)

Sobre el grado de cumplimiento de cada actividad señalada en el recuadro anterior, se estandarizó su participación por actividad cumplida de la siguiente manera:



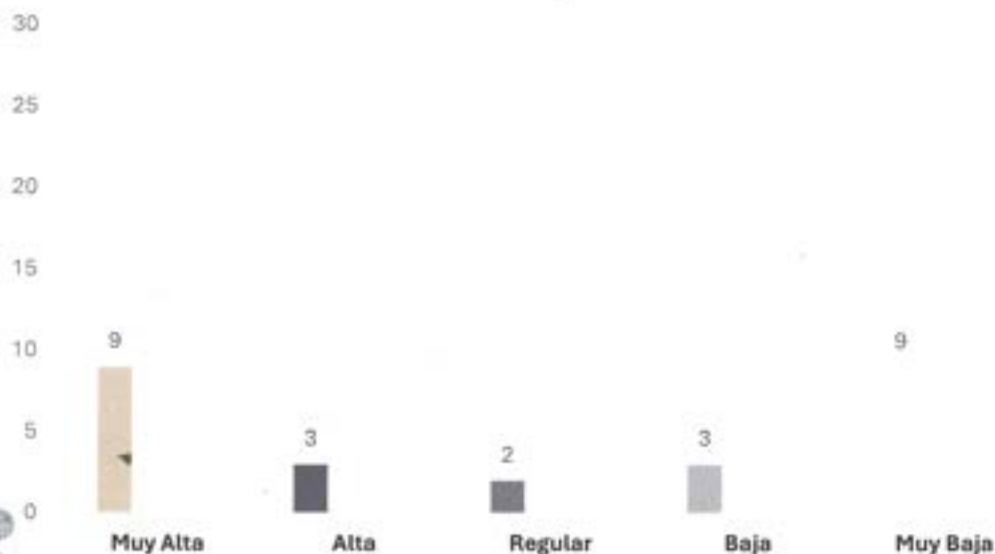
- a) 1 (✓) **muy baja;**
- b) 2 (✓) (✓) **baja;**
- c) 3 (✓) (✓) (✓) **regular;**
- d) 4 (✓) (✓) (✓) (✓) **alta;**
- e) 5 (✓) (✓) (✓) (✓) (✓) **muy alta.**

Caso contrario ante el incumplimiento de una actividad se colocó una (x) y de ser necesario, se realizaron observaciones.

II. RESULTADOS.

POR PUNTAJE. Considerando los Medios de Evaluación se estandarizo la participación de las áreas con evaluaciones como **muy baja, baja, regular, alta y muy alta**, de las 26 áreas verificadas se tuvo lo siguiente:

Evaluación por área



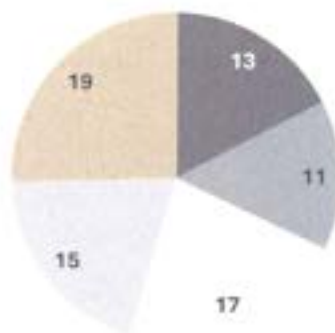
COMITÉ DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.
002427/2020/0000/0000/0000

Evaluación	Total de áreas Verificadas	Actividades cumplidas	Número total de áreas	Participación Global %
Muy Alta	18 áreas y 08 Juntas Auxiliares que integran a la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.	5 de 5	9	34%
Alta		4 de 5	3	11%
Regular		3 de 5	2	7%
Baja		2 de 5	3	11%
Muy Baja		1 y 0 de 5	9	34%

En tenor de lo anterior, se desprende que las evaluaciones de **Muy Alta a Muy Baja**, se encuentran en igualdad de condiciones con un grado de participación global del **34%**.

POR ACTIVIDAD. Se asentó la participación de 26 áreas en las actividades implementadas por el Comité de Ética y Conducta, se refleja el grado de participación por actividad de la siguiente manera:

Grado de Participación de las áreas por actividad



■ Calendario de Principios ■ Día de la Integridad ■ Catálogo de Faltas Admin
● Personificadores ● Lonas Informativas

Actividades	Total de áreas Verificadas	Grado de participación por área	Participación Global %
Calendario de Principios	26 áreas que integran a la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.	13	50%
Flyer del Día de la Integridad		11	42%
Catálogo de Faltas Administrativas		17	65%
Personificadores "Evalúa mi Servicio"		15	57%
Lonas Informativas "Código de Ética y Conducta" y "Líneas de Denuncia"		19	73%

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA
REGISTRADO EN EL P.O.R.

De lo anterior, se concluye que la actividad en la que se tuvo un grado de cumplimiento **alto** fue la colocación de **Lonas Informativas "Código de Ética y Conducta" y "Líneas de Denuncia"** con un porcentaje de participación del **73%** y que a comparación de la Primera Visita de Verificación, esta vez, la actividad con **menor** participación es la colocación del **Flyer del Día de la Integridad** con un

porcentaje de participación del **42%**, se destaca que no hay participación del 100% en ninguna actividad verificada.

III. CONCLUSIONES.

Durante el ejercicio fiscal 2025 se realizaron **02 Visitas de Verificación** con mayor porcentaje de resultados "**Muy Alta**" con el **37%**, la actividad que mayor grado de participación obtuvo con el **80%** fue la colocación de Lonas Informativas, caso contrario la actividad que menos participación obtuvo fue la de Catálogo de Faltas Administrativas, con el 62% de participación global, como a continuación se muestra:

Evaluación	Total de áreas Verificadas en 2025	Número total de áreas	Actividades cumplidas	Participación Global % 2025
Muy Alta	88 áreas que integran a la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.	33	5 de 5	37%
Alta		18	4 de 5	20%
Regular		12	3 de 5	13%
Baja		9	2 de 5	10%
Muy Baja		16	1 y 0 de 5	18%

Actividades	Total de áreas Verificadas en 2025	Grado de participación por área	Participación Global % 2025
Calendario de Principios	88 áreas que integran a la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.	57	64%
Flyer del Día de la Integridad		58	65%
Catálogo de Faltas Administrativas		55	62%
Personificadores "Evalúa mi Servicio"		59	67%
Lonas Informativas		71	80%
Código de Ética y Conducta y "Lineas de Denuncia"			

EL PRESENTE REPORTE DE SEGUNDA VISITA DE VERIFICACIÓN FUE APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL EJERCICIO FISCAL DOS MIL VEINTICINCO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO **ANEXO II**.

REPORTE DE RECOMENDACIONES NO VINCULANTES DEL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2025

Con fundamento en los artículos 6, 15 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, disposición Décimo Segunda del ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 3 fracción IX, 47 y 48 inciso C) del actual Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Atlixco, Puebla, 3 fracción VII, 4 fracción VIII, 15 fracción I, **16 y 20 fracción I** del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 3 fracción VI, 4, 5, **10 fracción XIV** y 46 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla; en cumplimiento a la **actividad 43 del Programa Anual de Trabajo 2025** del Comité de Ética y Conducta y **considerando** que, el Comité de Ética y Conducta funge como órgano encargado de fomentar y vigilar el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta, propiciando la implementación de mecanismos para prevenir la comisión de Faltas Administrativas graves y no graves de las personas servidoras públicas, por ende cuenta con facultades para emitir **Recomendaciones** a determinadas unidades administrativas o personas servidoras públicas, derivadas del conocimiento de denuncias o de las funciones y acciones que realice el Comité, las cuales son un pronunciamiento **No Vinculatorio**.

Bajo dichas consideraciones, se emite el presente **REPORTE** de las **Recomendaciones No Vinculantes** emitidas por el Comité de Ética y Conducta durante el **segundo semestre del año 2025 (julio a diciembre)**:

Recomendación número	Fecha de emisión	Dirigida	Requisito de procedibilidad	Justificación
CECAPMAP/ RE/010/2025	09/07/2025	María Isabel Coyotl Sanabria, Auxiliar Administrativa adscrita a la Jefatura de Asistencia Psicológica.	Queja Anónima Vinculada con CECAPMAP/DENUNCIA 06-2025	A fin de que bajo el principio de profesionalismo muestre compromiso en sus funciones y actividades como psicóloga, como lo es el trato hacia sus pacientes, la puntualidad y asistencia a sus terapias programadas.

Recomendación número	Fecha de emisión	Dirigida	Requisito de procedibilidad	Justificación
CECAPMAP/ RE/011/2025	10/07/2025	Domingo Morales Morales, Auxiliar Administrativo adscrito a la Jefatura de Ingresos.	Acta Administrativa Vinculada con CECAPMAP/ DENUNCIA 07- 2025	A fin de que bajo las reglas de integridad de actuación pública y desempeño con integridad, y a la de administración de bienes muebles e inmuebles , encamine su actuar a un mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades encomendadas por su superior jerárquico, con relación a su asistencia, puntualidad y uso del vehículo oficial.
CECAPMAP/ RE/012/2025	12/08/2025	Director General del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco.	Participación en Capacitaciones y Cursos	A fin de que genere el compromiso institucional del Ente Público que representa, para participar en las capacitaciones que se programen por parte del Comité de Ética y Conducta.
CECAPMAP/ RE/013/2025	18/08/2025	Secretaría de Seguridad Ciudadana Dirección de Comercio Dirección de Desarrollo Urbano, Ecología y Movilidad.	Informe de Índice de Denuncias y Sanciones impuestas durante el año 2024	A fin de que implementen acciones preventivas para reducir el índice de denuncias en sus áreas, debiendo verificar que el personal adscrito a sus áreas se capacite, en al menos alguna de las siguientes materias: Derechos Humanos en el servicio público, responsabilidades administrativas, atención al público, ética pública o cultura de la legalidad.
CECAPMAP/ RE/014/2025	18/08/2025	Héctor Betancourt Jiménez, Jefe de Panteones.	Denuncia Administrativa Vinculada con CECAPMAP/ DENUNCIA 08- 2025	A fin de que bajo el valor de respeto y a la regla de integridad de comportamiento digno , observe en todo momento una conducta respetuosa y cordial tanto a las demás personas servidoras públicas como a los particulares con los que llegare a tratar, respetando los derechos de las personas adultas mayores .

Recomendación número	Fecha de emisión	Dirigida	Requisito de procedibilidad	Justificación
CECAPMAP/ RE/015/2025	02/09/2025	Armando Cuautle López, Jefe de Catastro.	Evalúa Mi Servicio	A fin de que bajo el Principio de no rechazo y canalización obligatoria , instruya a sus colaboradores y verifique que los trámites que proporciona el área a su cargo se cumplan con los plazos y términos preestablecidos, así mismo, para que las personas servidoras públicas se mantengan identificadas y las líneas de denuncia a la vista de la ciudadanía; en atención a que obtuvo 1 resultado muy bajo en la encuesta "Evalúa mi servicio".
CECAPMAP/ RE/016/2025	02/09/2025	Zacnité Santiago González, Jefa de Registro Civil.	Denuncia Administrativa Vinculada con CECAPMAP/ DENUNCIA 09- 2025	A fin de que como superior jerárquica y encargada del Registro Civil del Municipio de Atlixco, Puebla, instruya a sus colaboradores y verifique que los trámites que proporciona el área su cargo se presten de manera continua, ininterrumpida y regular , sin interrupciones arbitrarias, para satisfacer las necesidades sociales de forma eficiente y permanente.
CECAPMAP/ RE/017/2025	02/10/2025	Ana Lilia Macías Quiroz, Auxiliar Administrativa adscrita a la Secretaría del Ayuntamiento.	Evalúa Mi Servicio	A fin de que brinde los trámites y servicios a su cargo de manera eficiente y atienda a los usuarios de forma pronta, diligente, honrada y confiable; en atención a que obtuvo 1 resultado muy bajo en la encuesta "Evalúa mi servicio".
CECAPMAP/ RE/018/2025	09/10/2025	María del Pilar Lozada Sánchez, Directora del DIF.	Denuncia Administrativa Vinculada con CECAPMAP/ DENUNCIA 10- 2025	A fin de que como superior jerárquica, instruya a sus colaboradores y verifique que las visitas domiciliarias y en cualquier cumplimiento de autoridad judicial, se cumplan con las formalidades necesarias para su desarrollo y en todo momento se vele por el interés superior del menor .

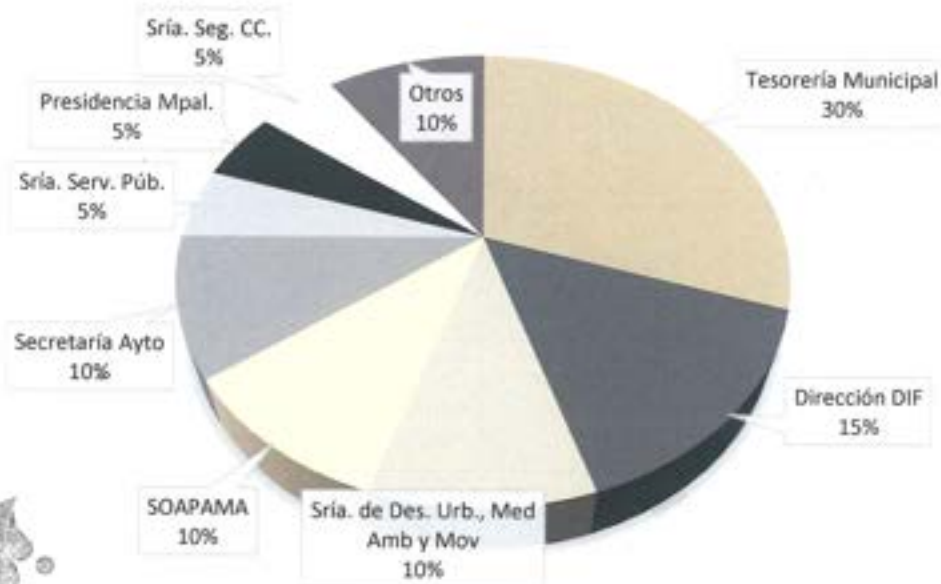
Recomendación número	Fecha de emisión	Dirigida	Requisito de procedibilidad	Justificación
CECAPMAP/RE/019/2025	20/10/2025	A 13 Entidades y Unidades Administrativas con grado de participación bajo y muy bajo respecto a la Primera Visita de Verificación.	Participación en Actividades implementadas por el Comité de Ética y Conducta	A fin de que verifiquen que el área a su cargo cumpla y participe proactivamente en las actividades desarrolladas por el Comité de Ética y Conducta, y como titulares garanticen la difusión entre sus colaboradores, de los oficios, recomendaciones, acciones y actividades que se desarrollen.
CECAPMAP/RE/020/2025	27/10/2025	Iván Yoshein Godos Hernández, Director Consultivo y de Archivo.	Denuncia Administrativa Vinculada con CECAPMAP/DENUNCIA 11-2025	A fin de que en su actuar cotidiano observe los Principios de Integridad y Lealtad y el Valor de Liderazgo, evitando utilizar su cargo en actos de índole privada que generen molestia a los conciudadanos.
CECAPMAP/RE/021/2025	29/10/2025	María del Rosario Herrera Bello, Auxiliar Administrativa adscrita a la Dirección de Comercio.	Denuncia Administrativa Vinculada con CECAPMAP/DENUNCIA 12-2025	A fin de que al realizar funciones de inspección, supervisión y notificación optimice el tiempo de cada diligencia , previniendo que al ser sitios comerciales son concurridos por los ciudadanos, por lo que se requiere de empatía y respeto a la hora de dirigirse con los propietarios.
CECAPMAP/RE/022/2025	03/11/2025	Director General del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco.	Evalúa Mi Servicio	A fin de que verifique que los trámites que se proporcionan se presten de manera continua, ininterrumpida y regular, sin interrupciones arbitrarias, para satisfacer las necesidades sociales de forma eficiente y permanente, respetando los derechos de las personas adultas mayores ; en atención a que obtuvo 1 resultado muy bajo en la encuesta "Evalúa mi servicio".

Recomendación número	Fecha de emisión	Dirigida	Requisito de procedibilidad	Justificación
CECAPMAP/ RE/023/2025	03/12/2025	Jefatura de Gestión Presupuestal Jefatura de Participación Ciudadana Jefatura de Ecología Jefatura de Atención a Grupos Vulnerables.	Resultados de Clima Laboral 2025	A fin de que generen estrategias al interior de sus unidades administrativas, para mejorar el clima organizacional en los rubros con resultados poco favorables o desfavorables, para que en su unidad administrativa impere la empatía, el trabajo en equipo, el compañerismo, la solidaridad y la comunicación efectiva.
CECAPMAP/ RE/024/2025	02/12/2025	Mayleth Avigail Vargas Guzmán, Inspectora Auxiliar de la Colonia Los Angeles.	Denuncia Administrativa Vinculada con CECAPMAP/ DENUNCIA 13-2025	A fin de que evite utilizar su cargo para realizar acciones de índole privada, intimidar o adoptar actitudes despectivas al dirigirse hacia las personas en vía pública y promueva una cultura de integridad, a través del dialogo abierto mediante una comunicación efectiva y empática con los conciudadanos que la rodean.
 CECAPMAP/ RE/025/2025	22/12/2025	Eligió Jiménez Meléndez, Auxiliar Operativo adscrito a la Dirección de Comercio.	Denuncia Administrativa Vinculada con CECAPMAP/ DENUNCIA 14-2025	A fin de ofrecer un trato de respeto mutuo, cortés, igualitario y solidario, evitando comportamientos de prepotencia o abusivos , como lo es el uso de la violencia en el desempeño de sus funciones, y que la comunicación con menores de edad sea a través de sus tutores o la persona mayor de edad con la que se encuentre en ese momento.

El presente informe se rinde en términos de los artículos 3 fracción IX, 47, 48 inciso c) del actual Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Atlixco, Puebla, 3 fracción VI, 4, 5 y 10 fracción XIV de los de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública

Municipal de Atlixco, Puebla, y en cumplimiento a la actividad 43 del Programa Anual de Trabajo 2025 del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla; en resumen, durante el **segundo semestre del año 2025** se emitieron **16 Recomendaciones No Vinculantes**, siendo las unidades administrativas adscritas a la Tesorería Municipal a las que más Recomendaciones se dirigieron, octubre fue el mes en que se emitieron más recomendaciones y las Denuncias fueron el requisito de procedibilidad que mayor índice obtuvo respecto a las recomendaciones emitidas, como a continuación se ilustra:

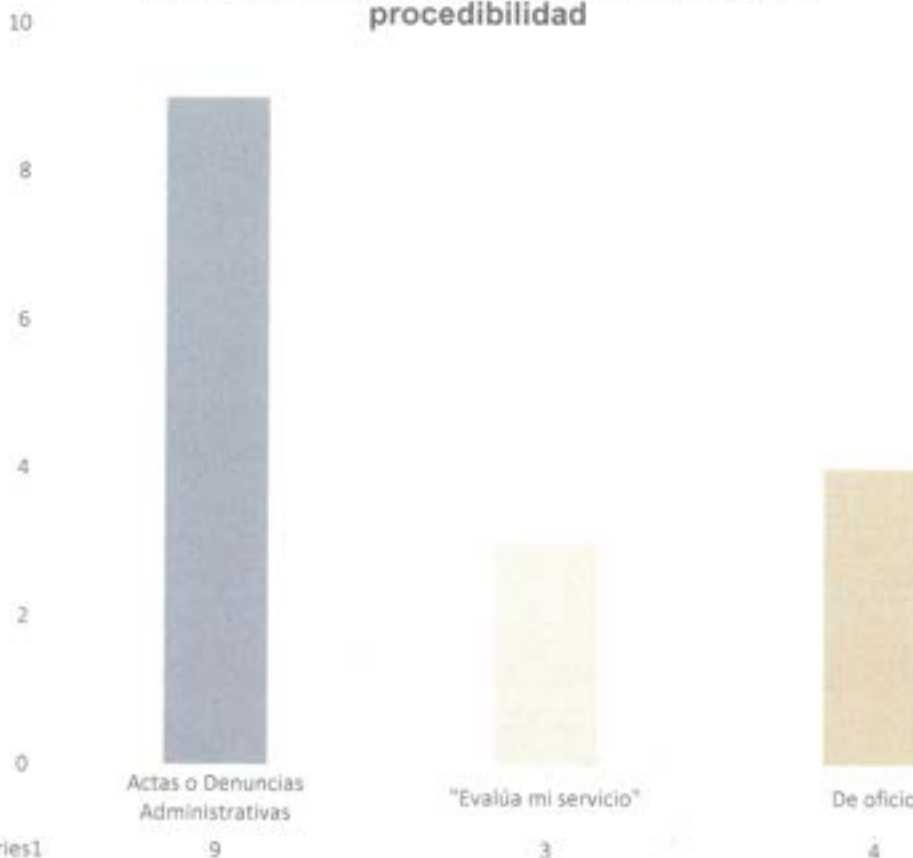
Recomendaciones emitidas por Dependencia



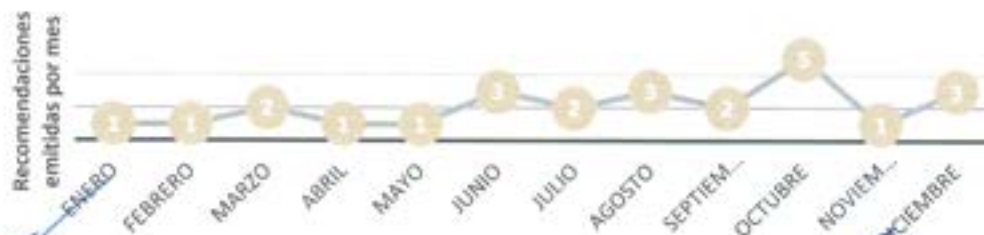
COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.
MAR 4/27/2025/20:46:55



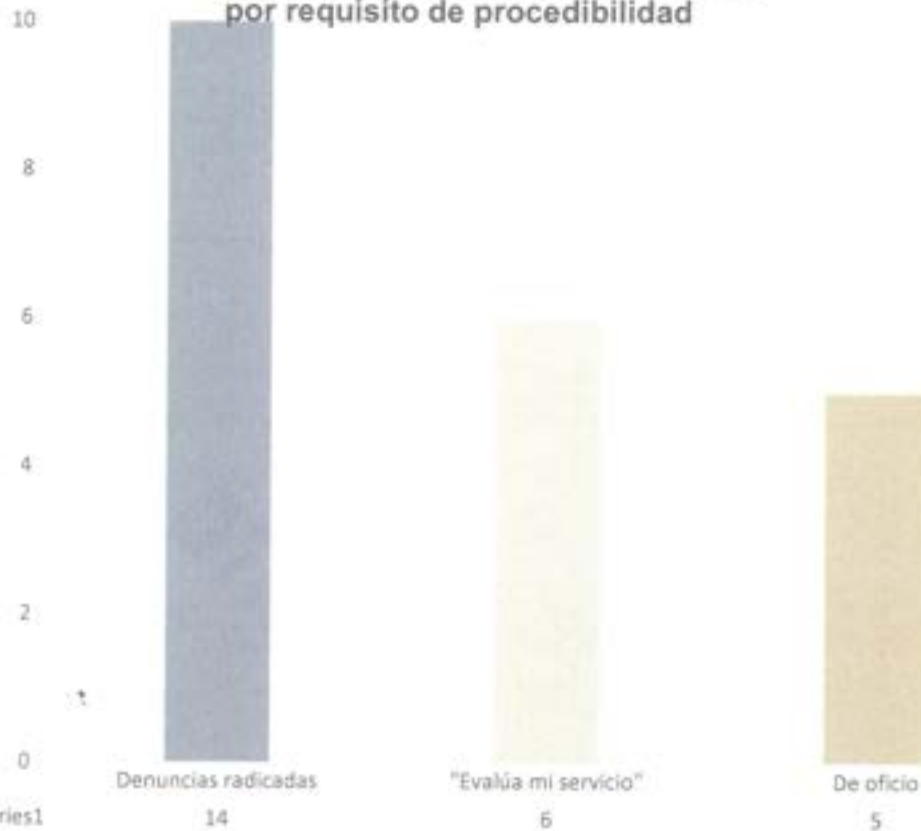
Recomendaciones emitidas por requisito de procedibilidad



Considerando el Reporte de Recomendaciones No Vinculantes del Primer Semestre del 2025, se tiene que **durante el año 2025** se emitieron en total **25 Recomendaciones No Vinculantes**, la Tesorería Municipal fue la dependencia a cuyas unidades administrativas más recomendaciones se dirigieron, octubre fue el mes en que se emitieron más recomendaciones y las Denuncias fueron el requisito de procedibilidad que mayor índice obtuvo respecto a las recomendaciones emitidas:



Recomendaciones emitidas durante 2025 por requisito de procedibilidad



EL **REPORTE DE RECOMENDACIONES NO VINCULANTES DEL SEGUNDO SEMESTRE DEL DOS MIL VEINTICINCO**, FUE PRESENTADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL EJERCICIO FISCAL DOS MIL VEINTICINCO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO **ANEXO III**.

INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA ANUAL 2025 PERCEPCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CONSIDERANDO

- Que, de conformidad con el artículo 17 de la **Ley General de Responsabilidades Administrativas**, se deben evaluar anualmente el resultado de las acciones específicas que hayan implementado relacionadas con los Mecanismos Generales de Prevención.
- Que, en el **Programa Anual de Trabajo 2025** del Comité de Ética y Conducta, aprobado mediante la **Primera Sesión Ordinaria de 21 de febrero de 2025**, consta la **Actividad número 44** consistente en levantar una Encuesta Anual para verificar el conocimiento y percepción del Código de Ética y Conducta entre las personas servidoras públicas.
- Que, en términos del artículo 34 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, mediante oficio **CECAPMAP/177/2025** se les informó a los Titulares de las entidades, dependencias y unidades administrativas que conforman la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, que se levantaría la **Encuesta Anual 2025 Percepción del Código de Ética y Conducta** del 18 al 28 de noviembre de 2025.
- Que, mediante oficio **CECAPMAP/174/2025** se solicitó a la **Dirección de Recursos Humanos y a la Jefatura de Recursos Humanos del SOAPAMA** el número total de personas servidoras públicas adscritas a cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.
- Que, mediante oficio **TM/DRH/1348/2025** la **Dirección de Recursos Humanos** informó el total de personal adscrito a cada dependencia.
- Que, mediante oficio **GA/JRH/021/2025** el **Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco**, informó el total de personal adscrito a cada gerencia.

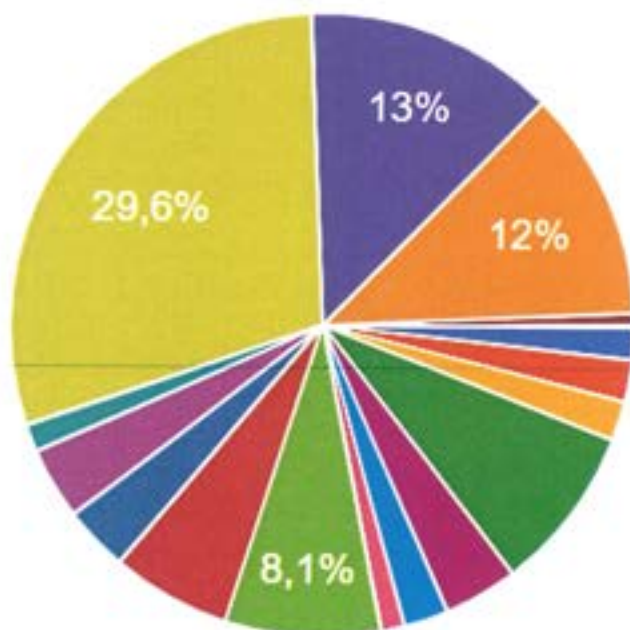


COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.
MEX/ET/006/CECAPMAP/212

Es por lo que, con fundamento en los artículos 6, 15, 16 y 17 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, disposición Décimo Segunda del ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 3 fracción IX, 47, 48 inciso c) del actual Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Atlixco, Puebla, 3 fracción VII y 19 del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 3 fracción VI, 4, 5, **10 fracción XX**, 17 segundo párrafo, **30 fracción III** y **34** de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se emite el análisis de los resultados obtenidos en la **Encuesta Anual 2025 Percepción del Código de Ética y Conducta**:



Se obtuvieron **825 respuestas**, por lo que considerando que, al **15 de noviembre de 2025** se encontraban **1340** personas servidoras públicas adscritas a la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se contó con una participación en la **Encuesta Anual 2025** del **61%**.



- Regidores
- Presidencia Municipal
- Sindicatura Municipal
- Tesorería Municipal
- Contraloría Municipal
- Secretaría del Ayuntamiento
- Secretaría de Gobernación
- DIF-CRI
- Secretaría de Bienestar
- Secretaría de Economía
- Secretaría de Desarrollo Urbano, Med...
- Secretaría de Infraestructura
- Secretaría de Seguridad Ciudadana
- Secretaría de Servicios Públicos
- Sistema Operador de los Servicios de...
- Junta Auxiliar

GRADO DE PARTICIPACIÓN POR DEPENDENCIA

- Siendo que el Porcentaje de participación de cada Dependencia de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se reflejó de la siguiente manera:

Dependencia	No. de PSP Adscritos	No. de PSP que contestaron la Encuesta	Porcentaje de cumplimiento
Regidores	14	14	100%
Presidencia Municipal	38	18	47%
Sindicatura Municipal	27	17	62%
Tesorería Municipal	217	74	34%
Contraloría Municipal	28	28	100%
Secretaría del Ayuntamiento	19	19	100%
Secretaría de Gobernación	08	08	100%
Dirección DIF	64	64	100%
Secretaría del Bienestar	85	52	61%
Secretaría de Economía	40	29	72%
Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad	35	31	88%
Secretaría de Infraestructura	44	12	27%
Secretaría de Seguridad Ciudadana	261	246	94%
Secretaría de Servicios Públicos	252	108	42%
Juntas Auxiliares	11	5	45%
Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco	197	100	51%
Total de personas servidoras públicas (PSP)	1340	825	61%

- De lo que se desprende que las áreas con mayor grado de participación, en relación con el personal adscrito son: **Contraloría Municipal, Secretaría del Ayuntamiento, Secretaría de Gobernación y Dirección DIF.**

- Por el contrario, las áreas con **menor índice de participación** fueron: **Secretaría de Infraestructura, Tesorería Municipal y Secretaría de Servicios Públicos.**
- Con relación a los encuestados, se contó con una **mayor participación** de **hombres**, de personas servidoras públicas con empleo de **Analistas o Auxiliares (Administrativos u Operativos)** y con un rango de antigüedad en el servicio público de **uno a diez años.**

Sexo
825 respuestas

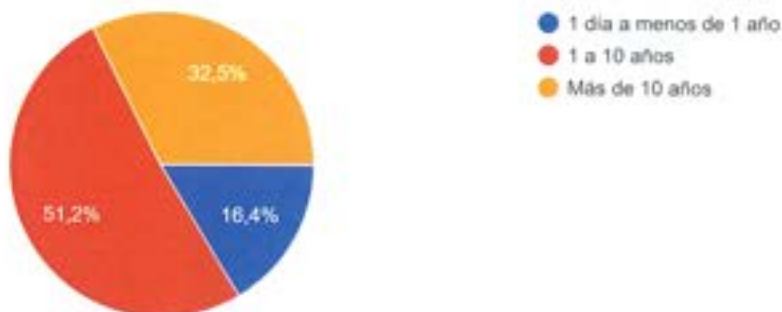


Cargo o Empleo que ostenta
825 respuestas



Rango de antigüedad en el servicio público municipal de Atlixco:

825 respuestas

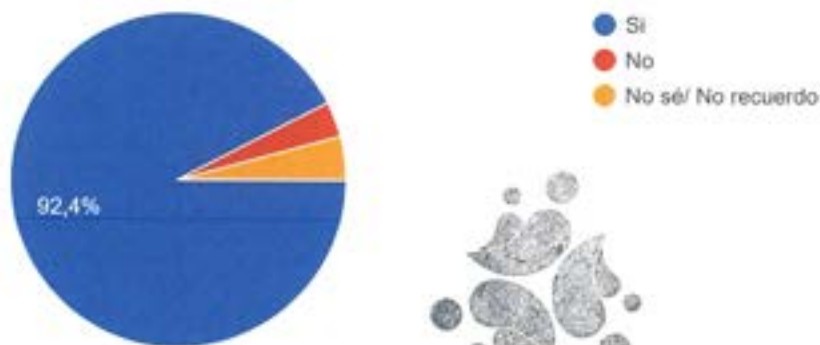


RESULTADOS POR CADA UNA DE LAS PREGUNTAS

- A más del **92%** de las personas servidoras públicas encuestadas se les ha dado a conocer el Código de ética y Conducta.

Durante este año ¿se le ha dado a conocer el Código de Ética y Conducta de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla?

825 respuestas

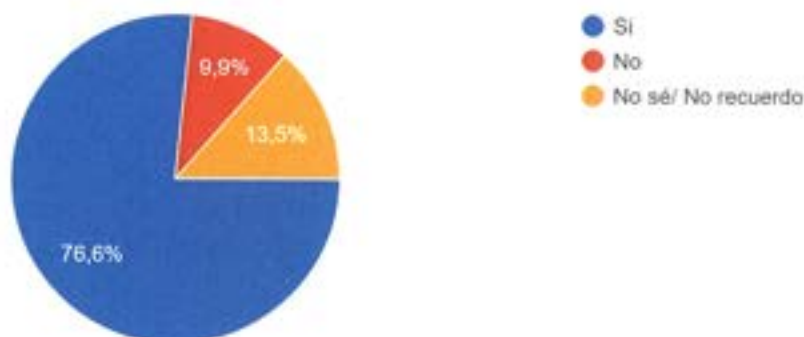


MINISTERIO DE SALUD

- Más del **76%** de las personas servidoras públicas encuestadas han suscrito la Carta Compromiso 2025:

Durante este año ¿ha firmado la Carta Compromiso?

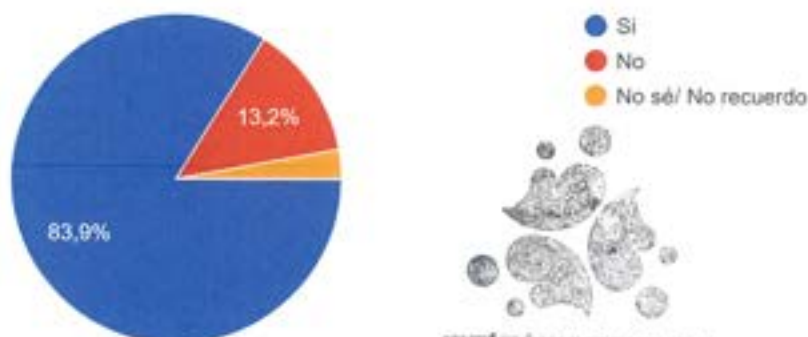
825 respuestas



- Durante el ejercicio fiscal 2025 más del **83%** de las personas servidoras públicas encuestadas han continuado su profesionalización mediante la participación en capacitaciones en temas relacionados con ejes transversales del servicio público:

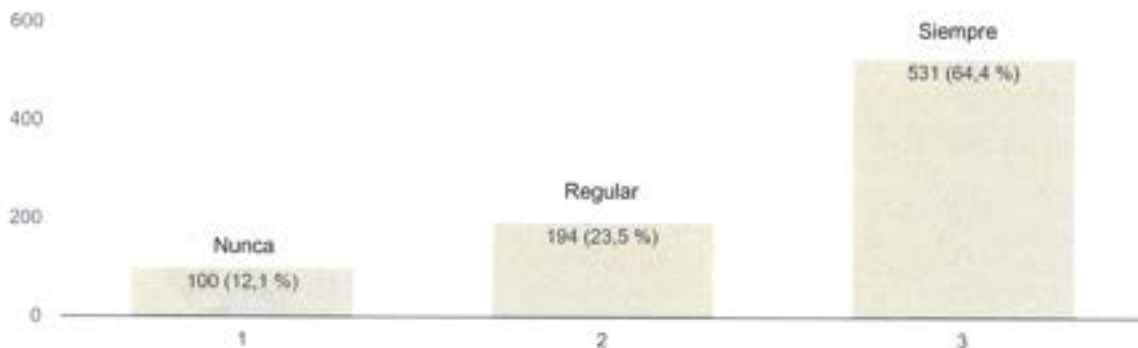
Durante este año ¿ha participado en alguna capacitación o curso relacionados con ejes transversales del servicio público?

825 respuestas



- El **64%** de las personas servidoras públicas encuestadas consideraron que su área ha participado **frecuentemente** en las actividades de difusión del Código de Ética y Conducta y el **23%** considera la participación de su área como **regular**:

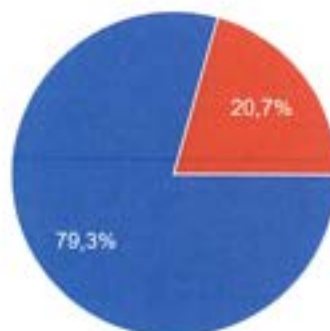
Durante este año ¿considera que su área de adscripción ha participado en las actividades de difusión del Código de Ética y Conducta?



- El **79%** de las personas servidoras públicas encuestadas, señalan que el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en páginas oficiales:

¿Sabe si el Código de Ética y Conducta, se encuentra publicado en la página oficial del Ayuntamiento o del SOAPAMA?

825 respuestas



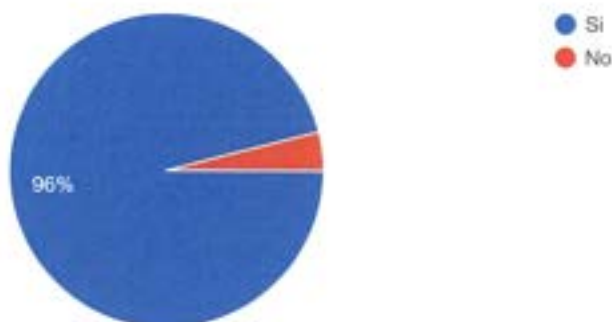
● Si
● No



- El **96%** de las personas servidoras públicas encuestadas, consideran el Código de Ética y Conducta adecuado y suficiente para dirigir su actuación como personas servidoras públicas:

¿El Código de Ética y Conducta, es adecuado y suficiente para saber cómo debe dirigir su actuación como persona servidora pública?

825 respuestas



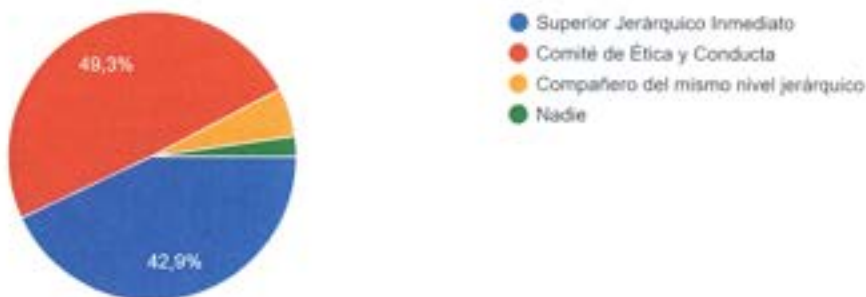
- El **76%** de las personas servidoras públicas encuestadas, consideran que **frecuentemente** aplican en su actuar cotidiano el Código de Ética y Conducta en su actuar cotidiano y solo el **4%** considera que lo aplica poco:

En su actuar cotidiano como persona servidora pública, ¿Qué tanto considera que aplica el Código de Ética y Conducta?



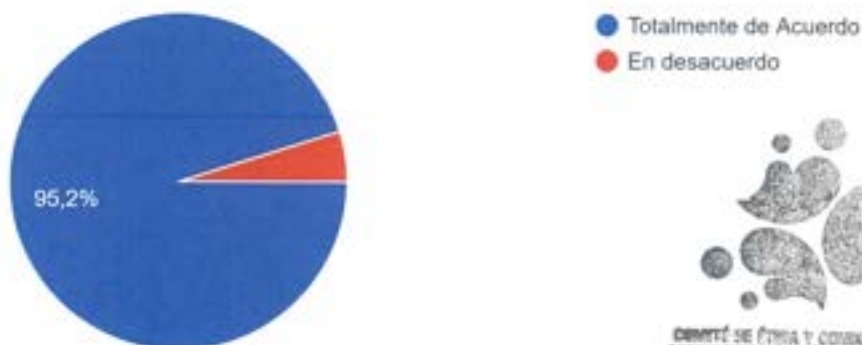
- El **49%** de las personas servidoras públicas encuestadas, solicitarían orientación al Comité de Ética y Conducta ante un **dilema ético** en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y el **42%** a su superior jerárquico:

Ante un dilema ético en su empleo, cargo o comisión ¿ante quien solicitaría orientación?
825 respuestas



- El **95%** de las personas servidoras públicas encuestadas, están de acuerdo con la integración de los Principios de Austeridad y Racionalidad en el uso de los recursos públicos, al Código de Ética y Conducta:

¿Qué tan de acuerdo está en integrar al Código de Ética y Conducta los principios de austeridad y racionalidad en el uso de los recursos públicos?
825 respuestas

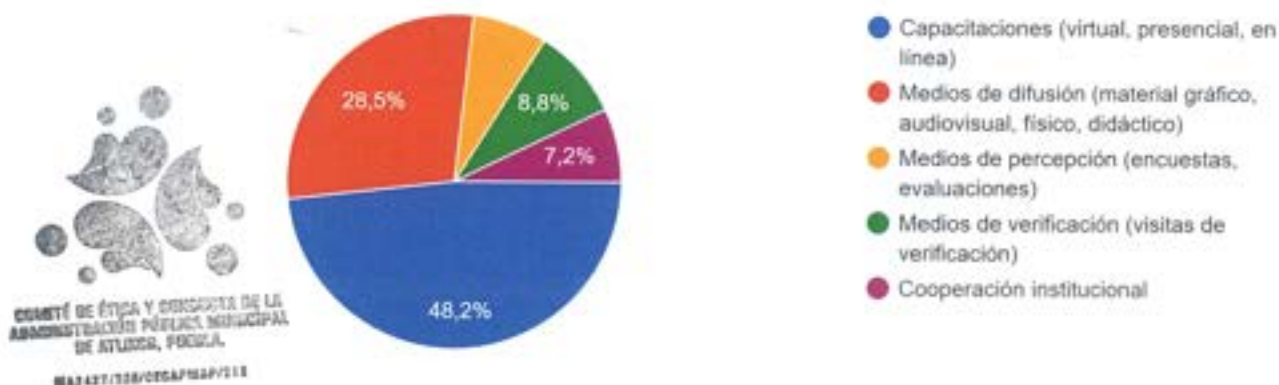


PROPUESTAS DE DIFUSIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2026

Finalmente, las personas servidoras públicas encuestadas expresaron sus opiniones e ideas respecto a las actividades que se deberían implementar en el ejercicio fiscal 2026, para la difusión del Código de Ética y Conducta, siendo que el **48%** de las personas servidoras públicas encuestadas, prefieren que se implementen mecanismos de capacitación para la difusión del Código de Ética y Conducta, seguido de mecanismos de difusión como lo son material gráfico, audiovisual, físico y didáctico:

¿Qué acciones desarrolladas por el Comité de Ética y Conducta, le gustaría que tuvieran mayor difusión o alcance?

825 respuestas



A continuación, se enlistan las más mencionadas y viables para su desarrollo:

- Capacitaciones presenciales y en línea, campañas de concientización, talleres y pláticas presenciales.
- Actividades de integración, dinámicas en equipo, material didáctico y juegos.
- Evaluaciones, encuestas, visitas de verificación sorpresa y acercamiento con las personas servidoras públicas.
- Difusión a través de medios digitales.

- Casos prácticos de dilemas éticos, conflicto de intereses, juegos de roles para la actuación del servicio público y la implementación del "Minuto Ético".
- Difusión de líneas de denuncia para la ciudadanía.
- Reconocimiento a las personas servidoras públicas por fomentar la ética pública e integridad.

INDICADOR DE DESEMPEÑO

Con el objetivo de medir el porcentaje de personas servidoras públicas que conocen el Código de Ética y Conducta, se considerara el porcentaje favorable de cada una de las preguntas realizadas en la Encuesta Anual 2025 Percepción del Código de Ética y Conducta, como a continuación se detalla:

Pregunta	Pregunta favorable	Porcentaje con respuesta favorable
¿Se le ha dado a conocer el Código de Ética y Conducta de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla?	Si	92.4%
Durante este año ¿ha firmado la Carta Compromiso?	Si	76.6%
¿Ha participado en alguna capacitación o curso relacionados con ejes transversales del servicio público?	Si	83.9%
¿Considera que su área de adscripción ha participado en las actividades de difusión del Código de Ética y Conducta?	3 (siempre)	64.4%

¿Sabe si el Código de Ética y Conducta, se encuentra publicado en la página oficial del Ayuntamiento o del SOAPAMA?	Si	79.3%
¿El Código de Ética y Conducta, es adecuado y suficiente para saber cómo debe dirigir su actuación como persona servidora pública?	Si	96%
En su actuar cotidiano como persona servidora pública, ¿Qué tanto considera que aplica el Código de Ética y Conducta?	3 (mucho)	76%
Ante un dilema ético en su empleo, cargo o comisión ¿ante quien solicitaría orientación?	Comité de Ética y Conducta	49.3%
¿Qué tan de acuerdo está en integrar al Código de Ética y Conducta los principios de austeridad y racionalidad en el uso de los recursos públicos?	Totalmente de Acuerdo	95.2%
Promedio	Preguntas valoradas 9	79%

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DE ATLANTA, GEORGIA. No 8
W3427722/2254912/2012

No se consideraron las preguntas relacionada con la preferencia del tipo de instrumentación y propuestas de acciones para la difusión del Código de Ética y Conducta, toda vez que estas se considerarán únicamente para integrar el Programa Anual de Trabajo 2026.

Por lo que, se tiene un porcentaje favorable del **79%** respecto al conocimiento y percepción del Código de Ética y Conducta, lo cual representa que en promedio **651** personas **obtuvieron un resultado favorable en la Encuesta Anual 2025**

Percepción del Código de Ética y Conducta, por lo que, el Indicador de Desempeño queda de la siguiente manera:

Indicador de Desempeño		
Formula	$(V1/V2) * 100$	
Interpretación	A mayor porcentaje, mayor número de personas servidoras públicas que conocen las Políticas de Integridad Institucional	
Variable 1	Variable 2	=/>
Número de personas encuestadas con resultados favorables	Número total de personas encuestadas	60%
RESULTADOS		
651	825	79%

Cabe destacar que con relación al año pasado, en la Encuesta Anual 2025 se incrementó en un 5% los resultados favorables y en un 8% la participación de personas servidoras públicas encuestadas.

EL PRESENTE INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA ANUAL 2025 PERCEPCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, FUE APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL EJERCICIO FISCAL DOS MIL VEINTICINCO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO ANEXO IV.



INFORME ANUAL DE LAS CAPACITACIONES DESARROLLADAS DURANTE EL EJERCICIO FISCAL 2025

Con fundamento en los artículos 6, 15 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, disposición Décimo Segunda del ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 3 fracción IX, 47, 48 inciso c) del actual Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Atlixco, Puebla, 3 fracción VII, 15 fracción V, 16 y 18 del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 2 fracción II, 3 fracción VI, 4, 5, 10 fracción XVII, 17 segundo párrafo, 30 fracción I y 32 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se presenta el **Informe Anual de las Capacitaciones desarrolladas por el Comité de Ética y Conducta durante el ejercicio fiscal 2025**, en los siguientes términos:

- I. Mediante la **Primera Sesión Ordinaria** del Comité de Ética y Conducta de **21 de febrero de 2025** se aprobó el **Programa Anual de Trabajo correspondiente al ejercicio fiscal 2025**, el cual contempló como **actividades** las siguientes **capacitaciones**:

- Capacitaciones en línea a través del Sistema de Capacitación Virtual para Personas Servidoras Públicas (SICAVISP).
- Capacitación con relación a las siguientes materias:
 - a. **Derechos Humanos**
 - b. **Conflicto de Intereses**
 - c. **Responsabilidades Administrativas**
 - d. **Anticorrupción**
 - e. **Ética e Integridad Pública**



- II. En cumplimiento al **Programa Anual de Trabajo correspondiente al ejercicio fiscal 2025**:

- a. Se impartieron **03 capacitaciones** por parte del Comité de Ética y Conducta, en materias de Ética, Integridad Pública y Anticorrupción, Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta.
- b. Se gestionaron **03 capacitaciones** con entes externos: **Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla (CDH Puebla), Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno** y el **Sistema Estatal Anticorrupción**.
- c. Se promovieron **03 cursos en línea** del **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)** y la **Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF)**.
- d. Se gestionó ante la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno del Gobierno Federal, la impartición de **12 cursos** a través del SICAVISIP Sistema de Capacitación Virtual para personas Servidoras Públicas (SICAVISIP), en las siguientes materias:
 1. Liderazgo y motivación para directivos en la función pública
 2. Enfoque de Derechos Humanos en el servicio público
 3. Espacios laborales libre de violencia
 4. Mejora del Clima Organizacional en la Administración Pública Federal
 5. Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género
 6. Diversidad y Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas de México
 7. Trabajo en equipo
 8. Gestión Documental en la Administración Pública Federal
 9. Uso del Lenguaje Incluyente y No Sexista en la Función Pública
 10. Política de Austeridad
 11. Lenguaje Ciudadano
 12. Amenazas Digitales y Seguridad de la Información



III. En relación al número de personas servidoras públicas capacitadas, se desglosa de la siguiente manera:

Ente que facilitó la capacitación	Interna o Externa	Nombre de la Capacitación	Fecha de realización	No. de personas servidoras públicas capacitadas
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno (SICAVISP)  COMITÉ DE ÉTICA Y CONTROL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE ATLIXCO, PUEBLA MAJAZET/ISS/ISS/ISS/ISS/ISS	Externa	Liderazgo y motivación para directivos en el sector público	11 abril de 2025 al 28 de abril de 2025	22
	Externa	Enfoque de Derechos Humanos en el servicio público	11 de abril de 2025 al 28 de abril de 2025	20
	Externa	Espacios laborales libres de violencia	12 de mayo de 2025 al 06 de junio de 2025	27
	Externa	Mejora del clima organizacional en la Administración Pública Federal	09 de junio de 2025 al 13 de junio de 2025	24
	Externa	Violencia Política contra las mujeres en razón de género	01 de agosto de 2025 al 28 de agosto de 2025	38
	Externa	Diversidad y derechos lingüísticos de los pueblos indígenas de México	14 de agosto de 2025 al 27 de agosto de 2025	36
	Externa	Trabajo en Equipo	11 de septiembre al 25 de septiembre de 2025	44
	Externa	Gestión Documental en la Administración Pública Federal	02 al 09 de octubre de 2025	41
	Externa	Uso de lenguaje incluyente y no sexista en la función pública	30 de octubre al 06 de noviembre de 2025	20
	Externa	Política de austeridad	30 al 6 de noviembre de 2025	14
	Externa	Lenguaje Ciudadano	13 al 27 de noviembre 2025	17
	Externa	Amenazas digitales y seguridad de la información	21 al 28 de noviembre 2025	2

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	Externa	El ABC de la igualdad y la no discriminación	del 11 al 24 de agosto de 2025	58
	Externa	Igualdad Laboral y No Discriminación	10 al 23 de noviembre de 2025.	48
Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF)	Externa	Diplomado en Educación Financiera Generación 51	01 de octubre al 02 de diciembre de 2025	7
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla (CDH Puebla)	Externa	Derechos Humanos, Ética y Moral	26 de junio de 2025	131
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno	Externa	Responsabilidades Administrativas y Ética	11 de septiembre de 2025	329
Sistema Estatal Anticorrupción (SEA)	Externa	Anticorrupción	05 de noviembre de 2025	127
Comité de Ética y Conducta	Interna	Ética, Integridad Pública y Anticorrupción	30 de junio de 2025	158
	Interna	Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta	09 de diciembre de 2025	123
	Interna	Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta al Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado	12 de diciembre de 2025	19
Total de capacitaciones externas				18
Total de personas profesionalizadas por capacitaciones externas				1005
Total de capacitaciones internas				3
Total de personas profesionalizadas por capacitaciones internas				300
Total de capacitaciones externas o internas				21
Total de personas profesionalizadas por capacitaciones externas e internas				1305

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SUBORDINADA
DE ATLIXCO, PUEBLA.
06/24/2024/000/00000000/0000

IV. En relación al número de capacitaciones y personas servidoras públicas capacitadas cuatrimestralmente, se desglosa de la siguiente manera:

Cuatrimestre 2025	Rubro	Logro Alcanzado
Primero	Capacitaciones	2
	Personas Capacitadas	42
Segundo	Capacitaciones	7
	Personas Capacitadas	472
Tercero	Capacitaciones	12
	Personas Capacitadas	791

V. Por lo que tenemos que durante el ejercicio fiscal 2025, este Comité de Ética y Conducta realizó 03 capacitaciones en las cuales se capacitó a 300 personas servidoras públicas, y gestionó la impartición de 18 capacitaciones en línea con 06 entes externos, en conocimientos transversales y especializados, capacitando a 1005 personas servidoras públicas.

Logrando la profesionalización de 1305 personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal.

EL PRESENTE INFORME ANUAL DE LAS CAPACITACIONES DESARROLLADAS DURANTE EL EJERCICIO FISCAL 2025, FUE APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA 2024-2027, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO ANEXO V.



INFORME ANUAL DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ACTIVIDAD “EVALÚA MI SERVICIO”

Con fundamento en los artículos 6, 15 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, disposición Décimo Segunda del ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 3 fracción IX, 47, 48 inciso c) del actual Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Atlixco, Puebla, 3 fracción VII, 15 fracción IV y 16 del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 3 fracción VI, 4, 5 y **10 fracción XXI** de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla; y en cumplimiento a la **actividad 38 del Programa Anual de Trabajo 2025** del Comité de Ética y Conducta, se presenta el **Informe Anual de los resultados obtenidos en la actividad “Evalúa mi Servicio”**, en los siguientes términos:

- I. A través del Comité de Ética y Conducta se implementó como **Medio de Percepción** la actividad “**Evalúa mi Servicio**”, la cual consiste en la colocación de personificadores que contienen el nombre y cargo de la persona servidora pública, así como un código QR que dirige a un formulario Google, en el que el ciudadano o usuario puede evaluar los siguientes rubros respecto a la atención brindada por las personas servidoras públicas:

- a. Actitud de la persona que te atendió:

- i. Amabilidad
- ii. Profesionalismo
- iii. Actitud Servicial
- iv. Resolver dudas
- v. Atención
- vi. Empatía

- b. Con relación al trámite realizado

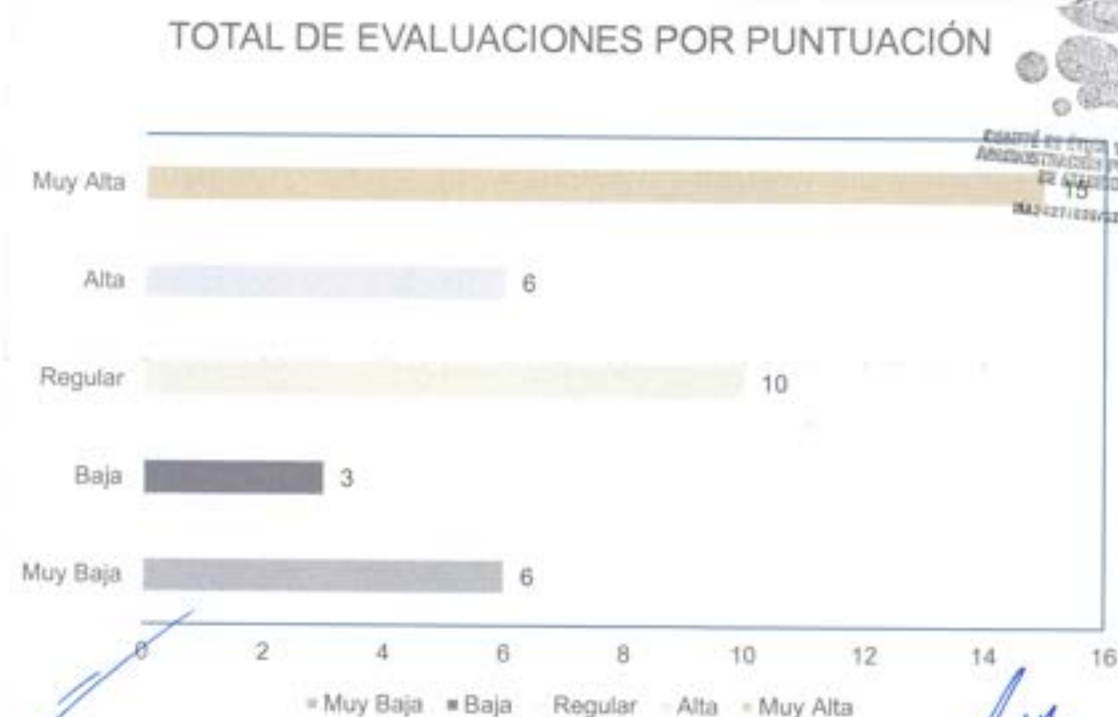
- i. Tiempo
- ii. Requisitos
- iii. Satisfacción



- II. Dado que la evaluación se realiza a través de un formulario de Google y se concentra en el correo electrónico atlixco.contraloria@gmail.com, se estandarizó como puntuación de la siguiente manera:

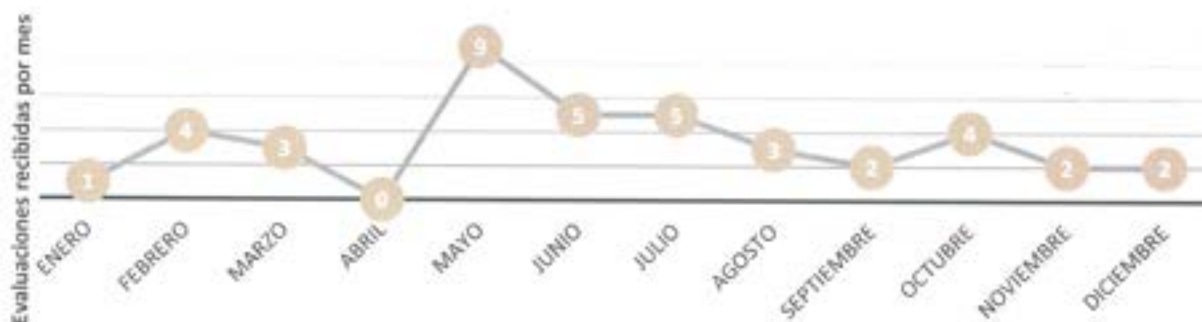
Evaluación por ★	Calificación	Emisión de:
★	Muy baja	Recomendación No Vinculante
★★	Baja	Informe de Resultados
★★★	Regular	
★★★★	Alta	Reconocimiento
★★★★★	Muy Alta	

- III. De manera **mensual** el Comité de Ética y Conducta realiza la revisión de las evaluaciones entregadas, por lo que de los resultados obtenidos durante el ejercicio fiscal 2025, -los cuales se anexan al presente-, se obtuvieron **40 respuestas**, de las que se desprende lo siguiente:



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL
DE ATlixco, PUEBLA.
HAB-27/03/2025/CDAPM/215

Dependencia	Evaluaciones
Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco.	8
Secretaría de Economía	7
Secretaría del Ayuntamiento	6
Secretaría de Seguridad Ciudadana	5
Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad	4
Junta Auxiliar	3
Presidencia Municipal	3
Tesorería Municipal	1
Dirección DIF	1
Secretaría de Infraestructura	1
Secretaría de Servicios Públicos	1
Total	40



Emitiéndose en total **18 reconocimientos** respecto a evaluaciones **muy altas y altas**, **11 informes de resultados** de remisión de los resultados obtenidos respecto a evaluaciones **altas y regulares** o en las que **no se identificó** a la persona servidora pública evaluada, y se emitieron **06 Recomendaciones No Vinculantes** por evaluaciones **bajas y muy bajas**, además de considerar los comentarios de los usuarios durante la atención.



MADEY/186/2024/04/04/01/01/01

IV. Conclusiones

De lo que anterior, se consideran como resultados favorables las puntuaciones de **Muy alta, Alta y Regular**, que en sumatoria dan **31 evaluaciones**, lo que significa el 75% con relación al total de evaluaciones recepcionadas en 2025.

RESULTADOS		
Número de personas servidoras públicas que obtienen un resultado favorable en las evaluaciones realizadas	Número de personas servidoras públicas evaluadas en el año	75%
31	40	

Siendo el Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, la dependencia que más recibió evaluaciones durante el ejercicio fiscal 2025, y en el mes de mayo se obtuvo mayor recepción de evaluaciones.

EL PRESENTE INFORME ANUAL DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ACTIVIDAD "EVALÚA MI SERVICIO", FUE APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA 2024-2027, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO ANEXO VI.





Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla 2024-2027

Resultados obtenidos en la Actividad "Evalúa Mi Servicio" durante el ejercicio fiscal 2025



Muy alta
Alta
Regular
Baja
Muy baja

Marca temporal	Dependencia	¿El servidor o servidora pública se identificó?	Nombre de la persona servidora pública que le atendió	¿Qué trámite realizó?	Actitud de la persona que le atendió [Amabilidad]	Actitud de la persona que le atendió [Profesionalismo]	Actitud de la persona que le atendió [Actitud Servicial]	Actitud de la persona que le atendió [Resolver dudas]	Actitud de la persona que le atendió [Atención]	Con relación al trámite realizado [Tiempo]	Con relación al trámite realizado [Requisitos]	Con relación al trámite realizado [Satisfacción]	Actitud de la persona que le atendió [Empatía]	Calificación
31/01/2025	Tesorería Municipal	No		Pago predial	★	★	★	★	★	★	★	★	N/A	Muy baja
07/02/2025	Secretaría del Ayuntamiento	Si	Maria Nayeli Hidalgo Ramirez	Constancia de no inhabilitado	★	★	★	★	★	★	★	★	N/A	Muy baja
11/02/2025	Presidencia Municipal	Si	Ana Lilia Montellano Flores	Consulta de solicitud de información	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	N/A	Baja
21/02/2025	Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, Puebla	Si	Leticia Camarillo Juárez	Cambio de propietario el servicio de agua	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	N/A	Regular
26/02/2025	Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, Puebla	Si	Beatriz Isidro Martínez	Pago de servicio de agua	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	N/A	Regular
12/03/2025	Secretaría de Seguridad Ciudadana	No		Contar con todas las medidas de seguridad para realizar un retén vial (señalética, el número adecuado de efectivos de vialidad para prestar el servicio y las direcciones establecidas con conos.)	★★★★	★★★★	★★★★	★★	★★	★★	★★	★★	N/A	Baja
12/03/2025	Dirección DIF	Si	Carlota Hernández Martínez	Atención para mi hijo psicológica	★	★★	★	★	★	★	★	★★	N/A	Muy baja
27/03/2025	Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad	Si	Maria del Socorro Ramirez Miranda	Uso de suelo	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★	★	★★	N/A	Regular
10/05/2025	Secretaría de Servicios Públicos	Si	Héctor Belancourt Jiménez	Visita	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Muy alta
12/05/2025	Secretaría del Ayuntamiento	Si	Ana Maybelina Cortes Martínez	Consulta dentro del Archivo Histórico	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Muy alta
12/05/2025	Secretaría de Infraestructura	Si	Gisela Ortega Sánchez	Respuesta a solicitud de obra	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★★	★★★★	N/A	Regular
21/05/2025	Secretaría de Economía	Si	Marco Polo Rodríguez Flores	Información	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Muy alta
21/05/2025	Secretaría de Economía	Si	Marco Polo Rodríguez Flores	Planeación y proyección laboral	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	N/A	Alta
21/05/2025	Secretaría de Economía	Si	Emerson Galarza	Guía en palacio municipal	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Muy alta



Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla
2024-2027

Resultados obtenidos en la Actividad "Evalúa Mi Servicio"
durante el ejercicio fiscal 2025



Muy alta
Alta
Regular
Baja
Muy baja

Marca	Dependencia	¿El servidor o servidora pública se identificó?	Nombre de la persona servidora pública que le atendió	¿Qué trámite realizó?	Actitud de la persona que le atendió [Amabilidad]	Actitud de la persona que le atendió [Profesionalismo]	Actitud de la persona que le atendió [Actitud Servicial]	Actitud de la persona que le atendió [Resolver dudas]	Actitud de la persona que le atendió [Atención]	Con relación al trámite realizado [Tiempo]	Con relación al trámite realizado [Requisitos]	Con relación al trámite realizado [Satisfacción]	Actitud de la persona que le atendió [Empatía]	Calificación
26/05/2025	Junta Auxiliar	Si	Tomas Detoli Peña	Registro de nacimiento	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	N/A	Regular
31/05/2025	Secretaría del Ayuntamiento	Si	VERONICA ARELLANO	Constancia	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Alta
31/05/2025	Secretaría del Ayuntamiento	Si	Vero arellano rios	Constancias	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Muy alta
10/06/2025	Secretaría de Economía	Si	Ricardo Oaxaca Huerta	Pregunta sobre talleres	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Alta
16/06/2025	Secretaría del Ayuntamiento	Si	Veronica	Asesoría	★★★★★	★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Alta
17/06/2025	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Si	Enrique de Jesús Salazar	Infracción	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	N/A	Regular
17/06/2025	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Si	Enrique de Jesús Salazar	Infracción	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	N/A	Alta
23/06/2025	Junta Auxiliar	Si	Vanessa Faustino Jimenez	Constancia de identidad	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	N/A	Regular
09/07/2025	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Si	Enrique de Jesús Salazar	Constancia de no infracción	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Muy alta
14/07/2025	Secretaría de Seguridad Ciudadana	Si	Guadalupe Calva López	Solicitud de información para seguridad en fiesta patronal	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Muy alta
23/07/2025	Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad	Si	Miguel Velázquez	Medidas de mitigación	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★	★★	★★★★	N/A	Baja
25/07/2025	Secretaría de Economía	Si	Emerson Galarza	Recomido	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	N/A	Regular
25/07/2025	Secretaría de Economía	Si	Emerson Galarza	Visita al palacio municipal	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	N/A	Muy alta
14/08/2025	Junta Auxiliar	Si	Vanessa Faustino Jimenez	Constancia de origen	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	Regular
19/08/2025	Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad	No		Avalúo Catastral	★	★	★	★	★	★	★	★	★	Muy baja
20/08/2025	Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, Puebla	Si	Juan Manuel Castillo Martinez	Aclaración de pagos ya pagados	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	Muy alta

134



Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla
2024-2027
Resultados obtenidos en la Actividad "Evalúa Mi Servicio"
durante el ejercicio fiscal 2025



Muy alta
Alta
Regular
Baja
Muy baja

Fecha temporal	Dependencia	¿El servidor o servidora pública se identificó?	Nombre de la persona servidora pública que le atendió	¿Qué trámite realizó?	Actitud de la persona que le atendió [Amabilidad]	Actitud de la persona que le atendió [Profesionalismo]	Actitud de la persona que le atendió [Actitud Servicial]	Actitud de la persona que le atendió [Resolver dudas]	Actitud de la persona que le atendió [Atención]	Con relación al trámite realizado [Tiempo]	Con relación al trámite realizado [Requisitos]	Con relación al trámite realizado [Satisfacción]	Actitud de la persona que le atendió [Empatía]	Calificación
02/09/2025	Secretaría del Ayuntamiento	Si	Ana Lila Macías Quiróz	Vine a preguntar sobre un oficio que envié vía electrónica y no me habían respondido	★	★	★	★	★	★★	★★	★	★	Muy baja
24/09/2025	Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, Puebla	Si	Beatriz	Contrato	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	Muy alta
06/10/2025	Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, Puebla	Si	Esther Corona Gonzalez	Información y trámite para una toma derivada comercial	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★	Regular
17/10/2025	Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, Puebla	Si	Monica soledad López Tobon	Cambio de propietario	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	Muy alta
29/10/2025	Presidencia Municipal	Si	Antonio Saaid Lechuga Farfan	Registro de un recién nacido	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	Muy alta
29/10/2025	Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, Puebla	No		Contratación y Constancia de no adeudo	★	★	★	★	★	★	★	★	★	Muy baja
14/11/2025	Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, Puebla	Si	Beatriz Trujillo	Pago anticipado	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★	Muy alta
24/11/2025	Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad	Si	Joselyn lozano mena	Avalúos	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	Muy alta
02/12/2025	Presidencia Municipal	Si	Saaid Antonio Lechuga Farfan	Acta de nacimiento	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★	★★★	★★★	★★★★★	Alta
30/12/2025	Secretaría de Economía	Si	Isaac Israel Valencia Galán	Información	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	Muy alta

ESTA HOJA FORMA PARTE DEL INFORME ANUAL DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ACTIVIDAD "EVALÚA MI SERVICIO", APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA 2024-2027, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAPI/SD/2025-03, COMO ANEXO VI.

[Handwritten signatures and marks]

INFORME DE DENUNCIAS RECEPCIONADAS DURANTE EL EJERCICIO FISCAL 2025

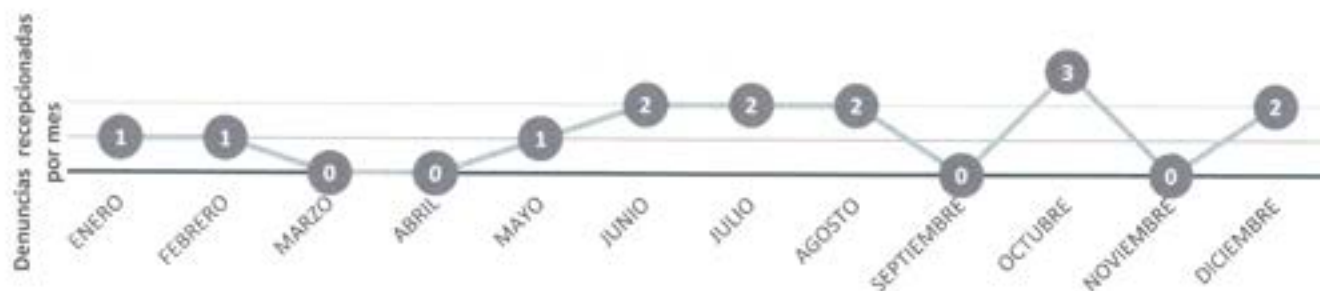
Con fundamento en los artículos 6, 15 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, disposición Décimo Segunda del ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 3 fracción IX, 47 y 48 inciso C) del actual Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Atlixco, Puebla, 3 fracción VII, 15 fracción I, **16 y 20 fracción I** del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 2 fracción III, 3 fracción VI, 4, 5, **10 fracción XII**, 17 segundo párrafo, **41, 43 y 44** de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla; se presenta el **Informe de Denuncias recepcionadas durante el ejercicio fiscal 2025**, en los siguientes términos:

I. Son líneas habilitadas por el Comité de Ética y Conducta, para la **recepción de denuncias** por infracciones al Código de Ética y Conducta:

- a. Vía telefónica
- b. Correo Electrónico
- c. Buzón de Denuncias
- d. Comparecencia o por escrito

II. Mediante oficio **CECAPMAP/097/2025** se realizó la **difusión interna y externa de las líneas de denuncia**, a través de la colocación de lonas informativas en las áreas de la Administración Pública Municipal.

III. En términos del artículo 44 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento, a fin de dar seguimiento a las denuncias recepcionadas o turnadas al Comité de Ética y Conducta, se levantaron **12 Actas Circunstancias**, en las cuales se hicieron constar la recepción de las denuncias de manera mensual.



IV. Durante el ejercicio fiscal 2025 no se recepcionó denuncia alguna a través de las líneas de denuncias habilitadas por el Comité de Ética y Conducta:

Línea de denuncia	Total de denuncias recepcionadas en 2025
Vía telefónica	0
Correo Electrónico	0
Buzón de Denuncias	0
Comparecencia o por escrito	0



V. En términos del artículo **20 fracción I** del Código de Ética y Conducta, la Jefatura de Investigación adscrita a la Contraloría Municipal, remitió al Comité de Ética y Conducta **14 denuncias o requisitos equivalentes** al no constituir faltas administrativas relacionadas con la Ley General de Responsabilidades Administrativas:

Requisito de procedibilidad	Total de denuncias recepcionadas en 2025
Denuncia por comparecencia	7
Denuncias por escrito	1
Acta Administrativa	4
Acta Circunstanciada	1
Sistema de Denuncias	1

VI. Se informa el estatus de las 14 denuncias o requisitos equivalentes:

Folio	Mes de radicación	Requisito de procedibilidad	Motivo	Estatus
CECAPMAP/ DENUNCIA 01-2025	Enero	Acta Administrativa levantada en contra de un servidor público adscrito a la Jefatura Jurídica de la Dirección DIF.	Difusión indebida de información reservada o privilegiada.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/001/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 02-2025	Febrero	Denuncia por comparecencia presentada contra un servidor público adscrito a la Secretaría de Seguridad Ciudadana.	Utilizar su empleo en actos de índole privada que repercuten en la imagen del servicio público.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/003/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 03-2025	Mayo	Acta Circunstanciada levantada en contra de una servidora pública adscrita a la Dirección de Ingresos.	Por trato irrespetuoso y soez hacia otros compañeros de trabajo.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/006/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 04-2025	Junio	Acta Administrativa levantada en contra de un servidor público adscrito a la Dirección de Ingresos.	Por reaccionar de manera agresiva con un ciudadano.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/007/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 05-2025	Junio	Acta Administrativa levantada en contra de un servidor público adscrito a la Jefatura de Ingresos.	Por trato irrespetuoso y poco cordial a otros compañeros de trabajo.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/008/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 06-2025	Julio	Denuncia anónima presentada en el Sistema de Denuncias, en contra de una servidora pública adscrita a la Jefatura de Asistencia Psicológica del DIF.	Por falta de compromiso y puntualidad en sus funciones y actividades como psicóloga.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/010/2025.

Folio	Mes de radicación	Requisito de procedibilidad	Motivo	Estatus
CECAPMAP/ DENUNCIA 07-2025	Julio	Acta Administrativa levantada en contra de un servidor público adscrito a la Jefatura de Ingresos.	Por bajo desempeño en las actividades que le son encomendadas por su superior jerárquico y uso indebido de un vehículo oficial.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/011/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 08-2025	Agosto	Denuncia por comparecencia presentada en contra del Jefe de Panteones.	Por actitud descortés y prepotente hacia una persona adulta mayor.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/014/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 09-2025	Agosto	Denuncia por comparecencia presentada en contra de un servidor público adscrito a la Jefatura de Registro Civil.	Por la falta de continuidad en la atención de un trámite y dar trato preferente.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/016/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 10-2025	Octubre	Denuncia por escrito presentada en contra de un servidor público adscrito a la Dirección DIF.	Por no respetar las formalidades esenciales en una visita domiciliaria.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/018/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 11-2025	Octubre	Denuncia por comparecencia presentada en contra del Director Consultivo y de Archivo.	Por realizar actos de índole privada que generan molestia a los conciudadanos.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/020/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 12-2025	Octubre	Denuncia por comparecencia presentada en contra de una servidora pública adscrita a la Dirección de Comercio.	Por la conducta y trato dirigido a un comerciante durante el desarrollo de una verificación.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/021/2025.

Folio	Mes de radicación	Requisito de procedibilidad	Motivo	Estatus
CECAPMAP/ DENUNCIA 13-2025	Diciembre	Denuncia por comparecencia presentada en contra de una Inspectora Auxiliar.	Por intimidación y adoptar actitudes despectivas a un conciudadano.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/024/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 14-2025	Diciembre	Denuncia por comparecencia presentada en contra un servidor público adscrito a la Dirección de Comercio.	Por actitud descortés y prepotente hacia una menor de edad.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE/025/2025.

EL PRESENTE INFORME DE DENUNCIAS RECEPCIONADAS DURANTE EL EJERCICIO FISCAL 2025 FUE APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA 2024-2027, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO **ANEXO VII**.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

PRESENTACIÓN

La Administración Pública Municipal tiene la obligación de promover acciones para evitar el acoso y hostigamiento sexual, así como la prevención y atención de estas conductas por medio de la elaboración de protocolos de atención y campañas informativas; de la misma manera, el Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, tiene la facultad de establecer protocolos que guarden relación con la aplicación del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.

Bajo dicha tesitura, el presente **Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia Laboral**, representa una muestra del compromiso institucional y se instrumenta bajo un enfoque de igualdad de género y de respeto a los Derechos Humanos, con la intención de promover un ambiente laboral libre de violencia; por lo que, se configura como una normativa adicional al Código de Ética y Conducta, y es de observancia **obligatoria** para todas las personas servidoras públicas que integran la Administración Pública Municipal.

El propósito del presente protocolo es establecer las bases de actuación para la prevención, denuncia y atención que deberán seguirse ante aquellos actos que constituyan presunta violencia laboral, a través de:

❖ La descripción de los tipos de violencia laboral, que permita a las personas servidoras públicas identificar y conocer la forma de expresión de cualquier tipo de violencia laboral.

❖ Establecer un posicionamiento de cero tolerancia a los actos de acoso, hostigamiento laboral y sexual, y cualquier otro tipo de violencia laboral.

- ❖ La promoción de una cultura de prevención y denuncia, ante casos de presunta violencia laboral.
- ❖ Establecer el procedimiento que se deberá seguir para brindar atención a denuncias por posibles actos de violencia laboral y su principios rectores.

MARCO NORMATIVO APLICABLE

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla
- Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal
- Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Atlixco, Puebla
- Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.
- Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.
CALLE TERCERA DE BENITO JUÁREZ 317

Hacia

TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo define a la violencia laboral como: la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o grupo de personas hiere a una víctima, la humillan, ofenden o amedrentan.

La violencia laboral está constituida por incidentes que se manifiestan una sola vez o de manera repetida, en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que ponen en peligro su seguridad, su bienestar o su salud.

El hostigamiento y el acoso sexual en los espacios de trabajo, así como las distintas formas de discriminación laboral representan manifestaciones de la violencia que **tanto mujeres como hombres enfrenta en el ámbito laboral**. Los estudios sobre el comportamiento laboral permiten identificar diferentes tipos de violencia laboral:

☐ **Discriminación Laboral:** Se refiere a cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga el objetivo o efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales, en el ámbito laboral.

☐ **Hostigamiento:** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

☐ **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

☐ **Acoso laboral:** También conocido como "mobbing", se refiere a actos de violencia psicológica repetida entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en el mismo nivel jerárquico o sin subordinación, sin que exista una relación de

subordinación. Estos actos, reiterados y dañinos, afectan la dignidad tanto de las trabajadoras como de los trabajadores.

- ☐ **Acoso sexual:** Una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Se ha identificado que las conductas que generan algún tipo de violencia laboral se dan por medio de las siguientes acciones:

Medidas Organizacionales

Designar trabajos denigrantes,
innecesarios, no asignar ningún
trabajo o utilizar tácticas de
desestabilización laboral
injustificada.

Aislamiento Social

Restringir la comunicación, traslado a un puesto de trabajo aislado, ignorar o no dirigir la palabra.

Ataques a la Vida Privada

Críticas a la vida privada o íntima, burlas por defectos personales, imitar o descalificar la apariencia, forma de vestirse o arreglarse.

Violencia Física

Amenazas de violencia física o maltrato físico.

Agresiones Verbales

Gritar, insultar, críticas permanentes o amenazas verbales.

Agresiones Psicológicas

Desvalorizar, menospreciar, ningunear, descalificar, mortificar, amplificar y dramatizar errores intrascendentes.

A) ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, se genera en los usos y prácticas sociales, en ocasiones de manera no consiente; por lo que, discriminar significa seleccionar excluyendo, esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo **primero fracción III**, define a la discriminación como:

*"se entenderá por discriminación toda **distinción, exclusión, restricción o preferencia** que, **por acción u omisión**, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y **tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades**, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo..."(sic)*

Se discrimina cuando, con base en alguna distinción **injustificada y arbitraria** se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus Derechos Humanos.

En muchas ocasiones la discriminación obedece a patrones socioculturales tradicionalmente aprendidos y repetidos, por lo que, el origen de la discriminación obedece en ocasiones a la formación de estereotipos y prejuicios:

- ☐ **Estereotipo:** Es una imagen o idea comúnmente aceptada, que se forma al atribuir características generales a todos los integrantes de un grupo, con base en ideas generales, a veces exageradas y frecuentemente falsas.
- ☐ **Prejuicios:** Juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuizarla a través de una opinión o juicio por lo general desfavorable.

Con el objeto de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se pudiera ejercer contra alguna persona, bien sea por acción u omisión, con intención o sin ella, las servidoras públicas tenemos la obligación de **garantizar un clima organizacional apto para el desarrollo personal y profesional**, donde impere el respeto, la tolerancia, la empatía, el trabajo en equipo, la solidaridad, la sororidad y la comunicación efectiva.

Por lo que, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación, distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

Origen étnico o	Condición social	Embarazo
nacionalidad	económica, de salud	Lengua
Color de piel	o jurídica	Diversidad sexual
Cultura	Religión	LGBTTTIQ+
Sexo	Apariencia física	Identidad o filiación
Género	Características	política
Edad	genéticas	Estado civil
Discapacidad	Situación migratoria	Antecedentes penales



B) ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL

Estas formas de violencia laboral a menudo son confundidas, sin embargo, como se desglosó en el apartado de tipos de violencia laboral, el tinte que diferencia a estas es la relación de subordinación y la **connotación sexual**. Para tal efecto, podemos considerar las definiciones establecidas por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno:

"Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico, laboral o profesional. Se puede presentar en la interacción o por medios escritos o digitales, de forma horizontal o vertical ascendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a una relación laboral;

Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza, que conlleva a un estado de indefensión o de riesgo para la víctima. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares, ocurre sin el consentimiento de la víctima y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas, digitales o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Hostigamiento laboral: Ejercicio abusivo de poder y forma de violencia en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se presenta en una serie de eventos, ya sea en la interacción o por medios escritos o digitales, que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico, laboral o profesional;

Hostigamiento sexual: Ejercicio abusivo de poder y forma de violencia de carácter sexual en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral, escolar o público, que se expresa en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y que ocurren en la interacción o por medios escritos o digitales, relacionados con la sexualidad de connotación lasciva y con la ausencia de consentimiento por parte de la víctima..." (sic)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Página 8 de 24



Hostigamiento

Cuando alguien con más poder jerárquico, maltrata presiona o amenaza constantemente a otra persona que está en una posición vulnerable.



Acoso

Cuando una persona o un grupo molesta, amenaza o lastima a otra de manera verbal, física, emocional, psicológica.



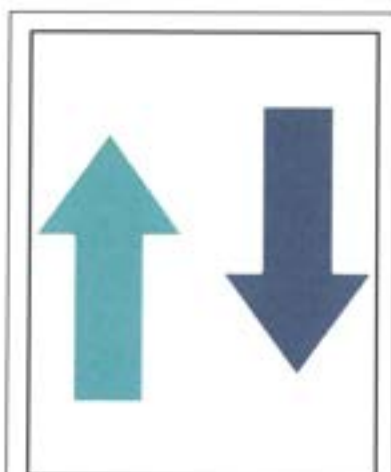
COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.

ACTO 187/036/2006/PMAT/18

Estas conductas representan una violación al derecho de las personas servidoras públicas a trabajar en un ambiente digno y restringen su acceso igualitario al empleo y a mejores condiciones de vida. Afectan a cualquier persona independientemente del sexo y quienes los sufren se ven afectadas en su dignidad, autoestima, seguridad, salud (física y mental) y su desarrollo profesional.

Estos tipos de violencia que son practicadas en el ámbito de trabajo puede ser ejercidas desde jerarquías superiores (hostigamiento), iguales o incluso inferiores a las de las víctimas (acoso), consisten en acciones de intimidación sistemática y persistente como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Estas pueden manifestarse en las siguientes formas:

[Handwritten signature]



VERTICAL

Se genera entre personas con una posición distinta en cuanto a jerarquía organizacional, puede ser:

- * En **ascenso**, cuando una persona en posición jerárquica inferior en la organización acosa a otra en una posición superior.
- * En **descenso**, cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga a una persona en ubicación jerárquica subordinada.



HORIZONTAL

Es el tipo de violencia manifestada entre personas que ocupan una posición similar o equivalente en la estructura organizacional.



MIXTA O COMPLEJA

Se identifica cuando una o varias personas violentan a su vez a una persona de su misma posición jerárquica (horizontal), pero que la persona a cargo de estas (superior jerárquico), teniendo conocimiento de lo ocurrido, adopta una posición omisa en la resolución del conflicto, participando como cómplice de quienes ejercen la agresión.

Estos tipos de violencia laboral son actos reprobables por agresión física, económica o emocional, durante el ejercicio de esta, en sus diferentes manifestaciones, además, estos comportamientos se presentan de manera sistemática, es decir, en una serie de actuaciones o conducta continua; todo con el fin de afectar la autoestima, la salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el acoso u hostigamiento y existe un elemento de intención (dolo). Se pueden identificar como actos de violencia, los siguientes:



Comentarios innecesarios por apariencia genética, física o vestimenta.

Agresión física: golpes, sapes, empujones, coscorriones, tirones de cabello, lanzamiento de objetos.

Comentarios burlescos, lascivos, pervertidos, piropos y demás que generen incomodidad a la persona que son dirigidos.

Asignación de tareas excesivas, difíciles de cumplir o con un tiempo mínimo para su realización.

Se le aísla de sus demás compañeros o se traslada a un lugar aislado.

Se le niega la palabra o no se le toma en cuenta al momento de opinar en la toma de decisiones.

Se le critica o amenaza no solo con temas laborales sino también personales.

Se humilla frente a compañeros o regaña sin razón justificada delante de la ciudadanía.

Recibe gritos e insultos.

Se dirigen hacia su persona con conductas hostiles como amedrentar o intimidar.

Expresar insinuaciones o realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructura de naturaleza sexual.

Demás acciones que las autoridades competentes califiquen como infracción al Código de Ética y Conducta o probable Falta Administrativa.

Las personas servidoras públicas de manera enunciativa más no limitativa, deberán **abstenerse** de realizar estas conductas.

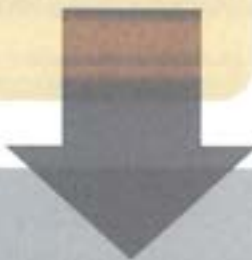
200
Hacienda
Atlixco
Pue.
2014

COMPONENTES DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Se ha identificado que el hostigamiento y acoso sexual se compone por los siguientes elementos:

Acciones Sexuales No Recíprocas:

Conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.



Coerción Sexual: Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas.

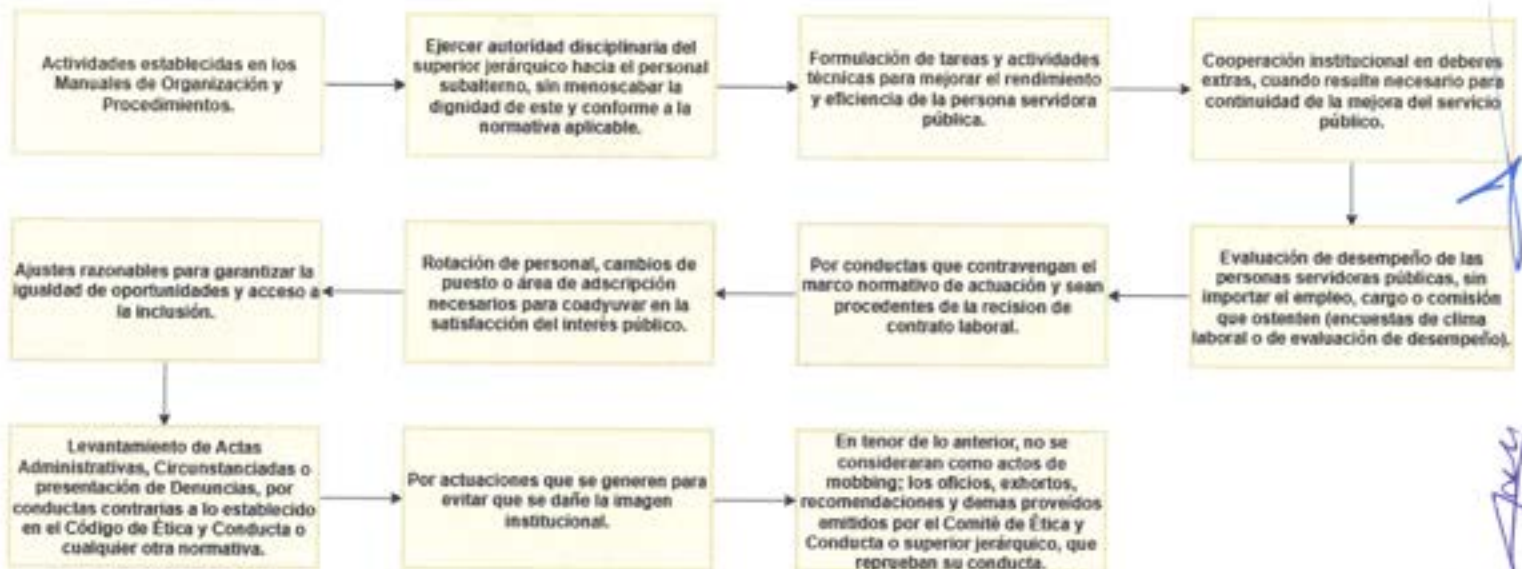


Sentimientos de Desagrado: Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

Atlixco
Pue.
2014

ACTUACIONES EXCLUYENTES DE VIOLENCIA LABORAL

Hasta el momento, una vez entendido como se manifiestan los distintos tipos de violencia laboral, también debemos considerar que, en el sector público, estamos sujetos a una serie de obligaciones a cumplir para el desempeño del empleo, cargo o comisión, emanadas de la normativa aplicable y aquellas que sean requeridas extraoficialmente para la mejora de la Administración Pública Municipal, en consecuencia, se presentan las actuaciones que **no se consideran como vulnerables de derechos laborales**:



Así mismo, no se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que son medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas servidoras públicas que se encuentra encasillados en algún grupo vulnerable de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos o libertades, aplicable siempre y cuando subsistan dichas situaciones; deberán ser legítima y respetar los principios de objetividad e imparcialidad.

Estas medidas podrán favorecer el acceso, la permanencia y promoción de personas propensas a actos de discriminación, como lo son aquellos que puedan verse vulnerables por cuanto hace a la salud, economía, situación migratoria, discapacidad, edad o diversidad sexual.

género, es por lo que, el lenguaje incluyente y no sexista busca el respeto a todas las personas:

"Lenguaje incluyente y no sexista: Forma de comunicación verbal y escrita que evita el uso de expresiones y términos que excluyen a las personas por su género, con la finalidad de visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, y valorar la diversidad de personas que componen a la sociedad haciendo visibles a grupos históricamente discriminados..." (sic)

El lenguaje incluyente (o inclusivo) y no sexista evita discriminar y toma en consideración la diversidad social, por lo que se esfuerza en incluir a los grupos de la población que han sido socialmente excluidos y simbólicamente invisibilizados, como ocurre con la población indígena y afrodescendiente, las personas con discapacidad, la comunidad LGBTTTIQ+, entre otras.

Recomendaciones para un Lenguaje Incluyente y No Sexista

☐ No Incluyente	☐ Incluyente
☐ El beneficiario	☐ La persona beneficiada
☐ El testigo	☐ La persona que testifica
☐ Muchos se vacunaron	☐ Muchas personas se vacunaron
☐ El director	☐ La persona Titular de la Dirección
☐ El servidor público	☐ La persona servidora pública



☐ **Sexista / Discriminatorio**

☐ Minusvalido

☐ Ciego, invidente

☐ Loco, trastornado

☐ Solicitante

☐ Los interesados

☐ Los mayores

☐ **No Sexista / No Discriminatorio**

☐ Persona con discapacidad motriz

☐ Persona con discapacidad visual

☐ Personas con discapacidad psicosocial

☐ Persona solicitante

☐ Personas interesadas

☐ Las personas adultas mayores



SEAL ATX/SC/CD/CA/PR/2018

Es importante señalar que, el utilizar lenguaje inclusivo también implica nombrar correctamente los títulos profesionales, cargos u oficios, cuando quien los ostenta es una mujer, por razones de visibilidad, igualdad de género y corrección gramatical; así mismo, el desdoblamiento de género resulta innecesario cuando se conoce el género de la persona que se nombra.

C) Aplica el valor de Respeto

Es importante que cada una de las personas servidoras observemos en nuestro actuar cotidiano en valor de respeto, establecido en el artículo 8 inciso H) del Código de Ética y Conducta, que señala:

"H) Respeto: Todas las personas servidoras públicas, **otorgarán un trato digno y cordial a las personas en general, incluyendo aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, sus superiores y subordinados, respetando sus derechos y tolerando sus opiniones y preferencias, propiciando en todo momento un diálogo deferente, cortés y educado, así como una comunicación efectiva.**

Esto implica, que debemos cuidar la forma en que nos conducimos a las personas con las que nos relacionamos en los espacios de trabajo, evitando hacer bromas pesadas, insultar, poner apodosos denigrantes o como comúnmente se dice "llevarse pesado", así mismo, tenemos la obligación de hacer un uso correcto del lenguaje, esto es, cuidar el modo y la forma en que nos expresamos.

D) Líneas de Denuncia

La Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, a través del Comité de Ética y Conducta, pone a disposición en la vía administrativa, las siguientes líneas de denuncia:

Por comparecencia en las oficinas que ocupa el Comité de Ética y Conducta, - sito en Calle Tercera de Benito Juárez #317, Colonia Ricardo Flores Magón, Atlixco, Puebla-.

Por escrito libre.

A través del **Buzón de Denuncias por infracciones al Código de Ética y Conducta**, colocado en las oficinas que ocupa el Comité de Ética y Conducta.

Por correo electrónico institucional: comite.eticayconducta@atlixco.gob.mx

Por teléfono: 244 44 5 6969.



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA
02424456969/02424456969

En todos los casos, la persona denunciante deberá proporcionar los siguientes datos necesarios para dar seguimiento a su denuncia:

Datos que hagan identificable a la persona presunta agresora, como nombre, empleo o cargo, área de adscripción, o cualquier otro dato que permita identificarle.

Hechos descritos de manera clara y cronológica, en el que se establezcan circunstancias de:

 **Tiempo:** Cuándo se llevó a cabo la conducta denunciada, tratándose de conductas repetitivas deberá señalar cronológicamente cuándo fueron las

conductas que desplegó la persona presunta agresora, iniciando desde la más antigua hasta la última.



Lugar: Dónde se desarrolló la conducta denunciada, de igual manera si se trata de conductas repetitivas, deberá señalar en cada una de estas el lugar donde la persona presunta agresora desarrolló las conductas de violencia laboral.



Modo: Describir de manera pormenorizada la conducta que presuntamente realizó la persona presunta agresora, que guarde relación con algún tipo de violencia laboral, especificando en qué forma se expresó dicha conducta.

Pruebas con las que cuente, si bien en las conductas de violencia laboral regularmente son "**de realización oculta**", esto no implica que no se pueda acompañar de elementos probatorios que robustezcan los hechos descritos en la denuncia por ejemplo: fotografías, mensajes de texto o multimedia, videos, testimoniales, grabaciones, correos electrónicos, dictámenes periciales, estos últimos podrán ser recabados de oficio por la Autoridad Investigadora.

El Comité de Ética y Conducta y las demás autoridades que por facultades, intervengan o conozcan de una denuncia por violencia laboral, deberá asegurar que toda la información sea manejada con discreción absoluta para proteger la identidad de la persona denunciante, siendo motivo de responsabilidad el no hacerlo.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A DENUNCIAS POR POSIBLES ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL

La presente herramienta se consolida como una guía para manejar de forma adecuada y oportuna los casos que se presenten con relación al hostigamiento, acoso

207
[Handwritten signature]

sexual o laboral y discriminación, procurando un trato bajo el enfoque de los principios de imparcialidad, legalidad, objetividad y profesionalismo, para las partes involucradas.

El Comité de Ética y Conducta, procurará ser el primer medio de contacto al que las personas servidoras públicas puedan recurrir para asesoría, consulta e interposición de denuncia; aceptando las condiciones de resguardo, reserva, custodia, protección de la seguridad y confidencialidad de la información, datos personales y de todo tipo de documentos generados durante el procedimiento.

Para efectos del presente procedimiento, se entenderá por:



DENUNCIANTE, a la persona que haya sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquiera puesta en vulneración a sus derechos humanos y laborales, como consecuencia de la comisión de una conducta de discriminación, hostigamiento o acoso.



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA
REGISTRO MUNICIPAL

PERSONA PRESUNTA AGRESORA, la persona señalada por la denunciante como aquella que agredió física, verbal, o psicológicamente, con la intención de afectar o dañar su esfera laboral al interior y exterior de la misma, mostrando acciones de intimidación, manipulación, impulsividad, discriminación, hostigamiento y acoso.

AUTORIDAD INVESTIGADORA, a la Jefatura de Investigación adscrita a la Contraloría Municipal de Atlixco, Puebla, quien en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas es la autoridad encargada de la investigación por la presunta comisión de Faltas Administrativas.

Página 18 de 24

1. Presentación de la Queja y/o Denuncia.

La denuncia es la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican algún tipo de violencia laboral en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones. Estas podrán ser presentadas en las **líneas de denuncias** habilitadas para tal efecto.

Al momento de presentar tu denuncia, se sugiere:

 **Narrativa de los hechos:** Precisar la fecha, lugar, contexto y la forma en que se dio la agresión, es importante que también se narren las emociones.

 **Identifica:** A la persona presunta agresora proporciona su nombre completo, puesto o cargo que desempeña, y cualquier otro dato que permita identificarle.

 **Red de Apoyo:** Tomar la decisión de presentar una denuncia en casos de violencia laboral, es un proceso donde es importante estar acompañado (a) de algún familiar, amigo o persona de confianza.

 **Recopila pruebas:** Pueden ser testigos, documentos, fotografías, correos electrónicos, mensajes, informes periciales, etc.

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA

024-877500/024-875000

2. Asignación de folio

Recepcionada la denuncia en cualquier línea o medio, el Comité de Ética procederá a **asignarle el folio correspondiente** y posteriormente analizará el contenido de la denuncia.

Toda vez que la violencia laboral es un agravio personal y directo, tratándose de denuncias presentadas de manera **anónima** en la que la persona denunciante no señale su nombre completo, si existen datos para localizarla, el Comité de Ética y Conducta se comunicará con la persona denunciante para solicitar su acercamiento a la oficina para ratificar o ampliar su denuncia, teniendo como **término 3 días hábiles**.

También se solicitará el acercamiento y ratificación a la persona denunciante, cuando no señale datos suficientes que permitan hacer **identificable a la persona presunta agresora**.

Por consiguiente, de no presentarse en el término establecido o en caso de que no sea posible localizar a la persona denunciante, únicamente se emitirá una acción preventiva y se **archivará** como asunto concluido, de ser posible se informará a la persona denunciante tal circunstancia.

3. Asistencia y orientación

Durante el procedimiento el Comité de Ética y Conducta brindará acompañamiento y orientación a la persona denunciante, para tal efecto:

Verificará que reciba apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario, si así lo solicita o autoriza la persona denunciante. Para tal efecto se auxiliará de las áreas que integran la Administración Pública Municipal.

Al momento de recepcionar denuncias por comparecencia personal o telefónica, guiará a la persona denunciante para que realice una reconstrucción cronológica de hechos, valorando los lugares, las personas y los actos relacionados;

Informará a la persona denunciante los alcances de su denuncia y las vías e instancias competentes al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, que pueden conocer y, en su caso, investigar y sancionar la violencia laboral.

Brindará orientación a la persona denunciante sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

Informará a la persona denunciante la posibilidad de utilizar mecanismos alternativos de solución de controversias, y de ser solicitado o autorizado por esta, remitirá lo procedente a la autoridad mediadora o conciliadora.

Esto con total independencia de que la persona denunciante durante el procedimiento pueda nombrar alguna persona de confianza o defensor público o privado, que le acompañe y oriente.

4. De la atención ante la autoridad investigadora

Las denuncias por presuntas conductas de violencia laboral también podrán ser recepcionadas a través de las líneas habilitadas por la Contraloría Municipal, en cuyo caso solo dará vista al Comité de Ética y Conducta para que brinde en su caso asistencia y orientación a la persona denunciante y para fines estadísticos. En caso de que alguna de las denuncias recepcionadas por la Autoridad Investigadora, resulte improcedente, se podrán remitir al Comité de Ética y Conducta, para que, en un enfoque preventivo este realice las acciones que se estimen pertinentes.

De resultar procedente y ser subsanadas las deficiencias de la denuncia recepcionada ante el Comité de Ética y Conducta, este la remitirá por oficio a la Jefatura de Investigación adscrita la Contraloría Municipal, al fungir como Autoridad Investigadora facultada para realizar las diligencias necesarias para integrar la investigación de presuntas Faltas Administrativas. En cuyo caso, ante esta se continuará con el procedimiento contemplado en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

A fin de fomentar una atención integral y un seguimiento, el Comité de Ética y Conducta podrá solicitar a la Autoridad Investigadora que, en caso de no existir inconveniente o imposibilidad legal, informe sobre el seguimiento brindado a la denuncia.

5. Del registro de casos de violencia laboral

El Comité de Ética y Conducta llevará un registro estadístico de las denuncias relativas a cualquier tipo de violencia laboral que le sean presentadas o ante la

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
AUTORIDAD PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUE.
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

Autoridad Investigadora, para tal efecto integraran un apartado específico en el informe anual de denuncias recepcionadas.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A DENUNCIAS POR POSIBLES ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL

- ✓ **Respeto:** Todas las personas involucradas deben ser tratadas con dignidad y sin discriminación ni prejuicios.
- ✓ **Confidencialidad:** La información sobre el caso sólo deber ser compartida con quienes tengan derecho a conocerla, revelar información sin razón es motivo de responsabilidad.
- ✓ **Sin represalias:** Nadie debe sufrir intimidación, persecución, discriminación o represalias por participar en el proceso, esto también resulta aplicable a quienes acompañen o atestigüen en el caso.
- ✓ **Colaboración:** Todas las personas deben colaborar y proporcionar la información necesaria para la investigación.
- ✓ **Escucha activa:** Las personas que han sufrido violencia deben ser escuchadas, sin presión o coacción.
- ✓ **No revictimización:** No se debe desestimar la denuncia, hacer preguntas innecesarias, repetitivas o invasivas, imponer pruebas desproporcionadas o confrontar a la persona con el agresor.

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA
002427/006/0100/0000/0000

El Comité de Ética y Conducta, a fin de garantizar estos principios, deberá apercibir a las personas intervinientes de conducirse bajo estos durante el Procedimiento de atención a denuncias por posibles actos de violencia laboral.

REFERENCIAS

Acoso laboral o mobbing (2013), Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en:

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf

Acoso Laboral "Mobbing" (2017), Comisión Nacional de los Derechos Humanos, disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

La discriminación y el derecho a la no discriminación (2012), Comisión Nacional de los Derechos Humanos, disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2_cartilla_discriminacion.pdf

Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista, Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en:

<https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/pagina-portal/2022-12/Gui%CC%81a%20para%20usos%20de%20lenguaje%20inclusivo%20y%20no%20sexista%20SCJN.pdf>

Guía para documental casos de discriminación y violencia laboral contra mujeres (2025), Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), disponible en: https://rmsindicalistas.mx/wp-content/uploads/2025/11/GUIA_RMS_DIGITAL.pdf

Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No Sexista (2021), Auditoría Superior de la Federación, disponible en: https://www.asf.gob.mx/uploads/1823_Novedades_Editoriales/Guia_Practica_-_Lenguaje_Incluyente.pdf

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal (2024), Gobierno del Estado de Puebla, disponible en:

https://ojp.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/Protocolo_para_la_Preveni%C3%B3n_Atenci%C3%B3n_y_Sanci%C3%B3n_del_Hostigamiento_Sexual_y_Acoso_Sexual_en_las_Dependencias_T7_20032024.pdf

Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual / Laboral (2020), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), disponible en: https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acoso_PROFEDET.pdf

Procedimiento para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación (2020), Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático, disponible en:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/584416/a__PROCEDIMIENTO_VIOLENCIA_LABORAL_Y_DISCRIMINACION.pdf

EL PRESENTE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL, FUE APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA 2024-2027, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO ANEXO VIII.



MARCO JURÍDICO

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. El artículo 109 prevé que las personas servidoras públicas deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.
- **Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas**. El artículo 8 numeral 1 señala que, con el objeto de combatir la corrupción, cada Estado Parte promoverá entre otras cosas, la integridad, honestidad y responsabilidad entre sus personas servidoras públicas.
- **Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción**. La cual establece las bases de coordinación para que las autoridades competentes prevengan, investiguen y sancionen las faltas administrativas y los hechos de corrupción.
- **Ley General de Responsabilidades Administrativas**. El artículo 6 obliga a los entes públicos a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan la actuación ética y responsable de cada persona servidora pública.
- **Política Nacional Anticorrupción**. La cual contiene lo ejes estratégicos, objetivos específicos y prioridades de combate a la corrupción, de la que se desprende la prioridad 11 "Impulsar la adopción, socialización y fortalecimiento de políticas de integridad y prevención de conflictos de interés, en los entes públicos mediante comités de ética o entes homólogos".
- **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla**. El artículo 125 fracción IV prevé que las personas servidoras públicas deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones a los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia.
- **Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Puebla**. Establece las bases de coordinación para que las autoridades estatales competentes prevengan, detecten, investiguen y sancionen las faltas administrativas y los hechos de corrupción.

- **Política Estatal Anticorrupción**. La cual contiene Ejes Estratégicos, Objetivos, Prioridades de Política y Principios Transversales, para combatir la corrupción, entre las cuales está la prioridad 11 "Impulsar la adopción, socialización y fortalecimiento de políticas de integridad y prevención de conflictos de interés, en los entes públicos mediante comités de ética o entes homólogos".
- **Agenda Municipal Anticorrupción Puebla**. Cuyo objetivo es establecer las bases de colaboración para facilitar a los Ayuntamientos del Estado de Puebla, la adopción de estrategias de prevención y combate de la corrupción, para dar cumplimiento a la Política Estatal Anticorrupción.
- **Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla**. Que establece los principios, valores y reglas de integridad a que deben sujetarse y aplicar las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, en el ejercicio de sus empleos, cargos o comisiones, para el fortalecimiento de un servicio público ético, íntegro y de identidad profesional.
- **Protocolo para la Gestión del Conflicto de Intereses**. Cuyo objetivo es orientar el actuar de las personas servidoras públicas y coadyuvar en el cumplimiento de sus obligaciones, en materia de conflicto de interés.



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA
0242427/006/006APM/12

ÉTICA

La ética ha sido definida y conceptualizada desde múltiples perspectivas, siendo que la ética —del griego ethos que significa "carácter" o "modo de ser de una persona"—, se aboca a la reflexión sobre nuestras creencias y prácticas morales. Entonces, es la ciencia que tiene por objetivo dirigir las acciones humanas y nuestra voluntad hacia el bien, consiste en establecer un orden moral en la conducta humana y en "el ser" y "el deber ser".

Así, la ética debe entenderse como el conjunto de principios o normas que orientan la manera en que las personas toman decisiones y se comportan en cualquier ámbito

de su vida, y por su lado, la integridad consiste en la aplicación congruente de dichos principios y normas.

ÉTICA PÚBLICA

A fin de abordar la dimensión práctica de la ética en el servicio público, debemos entender ésta como el conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, sin importar su nivel jerárquico, en aras de aspirar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad.

La ética pública establece una estructura de principios y valores comunes para que las personas servidoras públicas guíen sus comportamientos, motivaciones y convicciones, y conozcan las formas deseables de actuación en el desempeño de los cargos públicos.

Recordemos que, a diferencia de la ética, la ética pública sí cuenta con pautas que orientan las conductas de las personas servidoras públicas, las cuales se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el Código de Ética y Conducta.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HABLAR DE ÉTICA EN EL SERVICIO PÚBLICO?

En la Administración Pública para mejorar la eficiencia del Estado y garantizar la calidad de prestación de los servicios públicos es fundamental instrumentar una cultura de ética e integridad en la profesionalización de las personas servidoras públicas, fomentar prácticas éticas pues a diario hay que tomar decisiones de manera individual para resolver los conflictos de carácter ético que pueden vulnerar los principios, valores o reglas de integridad impuestos en nuestro marco normativo. La adherencia a la ética

pública no sólo fortalece la confianza ciudadana, sino que también contribuye a la creación de una administración pública eficiente y transparente, toda vez que:



La Administración Pública es el vínculo entre sociedad y Estado, por lo que, es importante mantener la confianza de la ciudadanía.



Además de contar con personas con preparación técnica y profesional, se requiere de una formación ética para mantener una actitud íntegra y erradicar la corrupción en el servicio público.



Es importante que las personas servidoras públicas sean conscientes de que su actitud y conducta tienen un fuerte impacto en la sociedad, lo que conlleva a una percepción y satisfacción buena o mala.

DEBERES ÉTICOS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Todas las personas que se desempeñan dentro del ámbito del servicio público tienen la **responsabilidad de actuar de acuerdo con los más altos estándares de ética y profesionalismo.**

La observancia de los deberes éticos impacta y fortalece de manera positiva los siguientes aspectos en el servicio público:

- Aumenta la confianza ciudadana en las instituciones públicas.
- Refuerza la legitimidad y autoridad de las instituciones pública.
- Mejora la calidad del servicio público, contribuyendo a la satisfacción y percepción positiva de la ciudadanía.
- Fortalece la transparencia en el sector público, lo que implica rendir cuentas por las acciones y decisiones tomadas.
- Disuade la corrupción y promueve la integridad, al establecer un estándar de comportamiento aceptable para las personas servidoras públicas.
- Presupone el uso responsable de los recursos públicos.



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA

REDA27/036/000APMAY/19

- A continuación se presentan algunos de los deberes y responsabilidades éticas esenciales que deben guiar la actuación de todas las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

• Conocer y aplicar el Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta se constituye como una Política de Integridad Institucional, es de orden público y de observancia general y obligatoria para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, en este se establecen los principios, valores y reglas de integridad a los que deben sujetarse y aplicar las personas servidoras públicas, en el ejercicio de sus empleos, cargos o comisiones, para el fortalecimiento de un servicio público ético, íntegro y de identidad profesional.

- **Principios** : La adherencia a los Principios Éticos no sólo fortalece la confianza de la ciudadanía, sino que también contribuye a la creación de una administración pública eficiente y transparente. Para el adecuado ejercicio del servicio público, todas las personas servidoras públicas deben observar los siguientes:



Competencia por mérito: Contar con la capacidad y experiencia necesaria, para garantizar la eficacia en la Administración Pública Municipal.



Disciplina: Desarrollar las actividades con orden, esmero y constancia, para obtener los mejores resultados.



Economía: Administrar los recursos públicos de manera correcta y responsable, para cumplir las metas y objetivos a que estén destinados.



Eficacia: Desempeñar las actividades con el mayor esfuerzo, para el logro los resultados institucionales.



Eficiencia: Cumplir los planes y programas institucionales, para lograr los objetivos y metas propuestas.



Equidad: Procurar el acceso de todas las personas a los servicios y programas, para garantizar la igualdad de oportunidades y justicia social.



Honradez: Conducirse con honestidad y rectitud en todas las funciones y decisiones, para fomentar la confianza pública y prevenir actos de corrupción.



Imparcialidad: Tomar decisiones justas, sin favoritismos ni perjuicios, para asegurar que las decisiones se realicen de manera objetiva, equitativa y justa.



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.
(024) 44 5 69 69



Integridad: Ser guía y ejemplo a través de un comportamiento honesto y transparente, para generar y mantener la confianza pública.



Lealtad: Tener vocación de servicio y satisfacer el interés público, para corresponder a la confianza que se ha conferido.



Legalidad: Cumplir con toda la normativa y regulaciones aplicables, para asegurar que todas las acciones se realicen dentro del marco legal establecido.



Objetividad: Tomar decisiones basadas en hechos y datos verificables sin influencias externas, para garantizar decisiones justas y fundamentadas,



Profesionalismo: Desempeñar el trabajo con el nivel adecuado de conocimiento, habilidad y diligencia, para mejorar la calidad del servicio y asegurar que las funciones se realicen de manera competente.



Rendición de Cuentas: Informar y justificar las acciones y decisiones tomadas, respondiente por ellas ante la ciudadanía, para promover la transparencia y la responsabilidad en el uso de los recursos públicos.



Transparencia: Hacer públicas las acciones y decisiones del quehacer público, para fomentar la confianza pública y permitir la rendición de cuentas.



- **Valores:** Es de suma importancia que en conjunto con los principios, las personas servidoras públicas rijan su conducta bajo **valores** que posibilitan contar con un ambiente laboral apropiado e incidir (directa e indirectamente) en la sociedad. Estos, pueden reflejarse mediante las siguientes conductas ejemplares:

I. Cooperación

- a) Fomentar la comunicación abierta, la confianza y el apoyo hacia las personas con las que se vinculen;
- b) Compartir información útil con otras personas servidoras públicas y equipos de trabajo, en términos de las disposiciones aplicables;
- c) Mostrar una actitud colaborativa y actuar con apertura a opiniones diferentes a las propias.

II. Entorno Cívico, Cultural y Ecológico

- a) Cuidar los recursos asignados tales como el agua potable, la energía eléctrica, la telefonía, la papelería y los combustibles;
- b) Promover el fortalecimiento de la memoria histórica y la protección del patrimonio cultural;
- c) Respetar la diversidad de las expresiones culturales de México.

III. Equidad de Género

- a) Utilizar lenguaje inclusivo en comunicados y documentos oficiales;
- b) Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación de la perspectiva de género en las acciones de gobierno;
- c) Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en los servicios y apoyos.



IV. Igualdad y No Discriminación

- a) Promover la inclusión a través de acciones focalizadas para garantizar la igualdad de oportunidades de grupos en situación de vulnerabilidad;
- b) Evitar usar lenguaje excluyente o sexista y eufemismos;
- c) Brindar atención preferente a grupos en situación de vulnerabilidad (niños, adultos mayores, personas con discapacidad y embarazadas).

V. Interés Público

- a) Tomar decisiones en las que prevalezca el interés público sobre interés particulares;
- b) Aplicar criterios orientados al interés público;
- c) Buscar en la toma de decisiones y acciones el mayor beneficio de la sociedad.

VI. Liderazgo

- a) Ser empleo y guía de la integridad;
- b) Supervisar los proyectos, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal a su cargo;
- c) Fomentar la capacitación de su equipo de trabajo, con la finalidad de contribuir al mejor desempeño institucional.

VII. Respeto a los Derechos Humanos

- a) Incorporar una perspectiva de derechos humanos en los programas y políticas públicas;
- b) Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas.

VIII. Respeto

- a) Comunicarse sin usar expresiones ofensivas o de burla;
- b) Atender con amabilidad a todas las personas;
- c) Escuchar con atención y sin prejuicios a todas las personas;
- d) Proporcionar un trato cordial a todas las personas, inclusive en entornos digitales.

IX. Responsabilidad

- a) Asistir puntualmente al trabajo y cumplir eficientemente con el horario laboral;



0573417/096/0000/PMS/PV12

- b) Realizar correctamente las actividades encomendadas en los plazos establecidos;
- c) Optimizar el tiempo y recursos para obtener mejores resultados.

- **Reglas de Integridad:** son pautas que deben ser observadas por todas las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, que tiene como propósito orientar y que permitirán enfrentar dilemas éticos ante una situación en particular, siendo las siguientes:

- Actuación Policial
- Actuación Pública y Desempeño con la Integridad
- Administración de Bienes Muebles e Inmuebles
- Aplicación de Sanciones o Multas
- Comportamiento Digno

- Contrataciones Públicas
- Control Interno
- Cooperación con la Integridad
- Información Pública
- Inspección y Supervisión
- Licencias, Permisos, Autorizaciones y Concesiones

- Procedimiento Administrativo
- Proceso de Evaluación
- Programas Sociales y Gubernamentales
- Recursos Económicos
- Recursos Humanos
- Trámites y Servicios



- **Directrices que rigen el servicio público:** disposiciones normativas que rigen el actuar de las personas servidoras públicas, están establecidas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Mas allá del conocimiento o memorización de las definiciones de estos principios, valores, reglas de integridad y directrices que rigen el servicio público, es importante que las personas servidoras públicas en nuestro trabajo cotidiano reflexionemos sobre ellos, los interioricemos y los incorporemos a nuestra actuación cotidiana y reflexionemos sobre la idoneidad de nuestros actos en casos reales.

DILEMAS ÉTICOS

Antes de establecer qué son los riesgos éticos es importante precisar a qué se refiere, de maneja general el término de riesgo, según la Real Academia Española (RAE) se refiere a la contingencia o proximidad de un daño, es decir, la posibilidad de que un daño suceda o no suceda, por lo que tiene una connotación negativa y un componente de incertidumbre.

Es común que como personas servidoras públicas nos enfrentemos ante situaciones en las que pueden entrar en conflicto motivaciones personales, los principios, valores, reglas de integridad y compromisos del servicio público.

Cuando una persona servidora pública debe elegir como actuar y entra en conflicto se dice que experimenta un **dilema ético**, lo que se entiende como "una situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión con el propósito de optar por la que más se ajuste a la ética pública", normalmente, estos dilemas están relacionados con la decisión de aceptar o no un medio éticamente cuestionable para lograr un resultado positivo o aceptable en la búsqueda del interés público.

De manera cotidiana las personas servidoras públicas nos enfrentamos a conflictos éticos, que en ocasiones, resolvemos de manera rutinaria, y en otras, a través de reflexiones individuales complejas; al respecto la **Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno del Gobierno de México**, ha señalado que existen **seis tipos de decisiones** que se suelen tomar para actuar frente dilemas éticos:

TIPO	DESCRIPCIÓN
Impulsividad	Elegir, sin mayor reflexión, la primera opción que nos parezca aceptable.
Cumplir o complacer	Seleccionar la opción más cómoda que no represente un impacto negativo.
Delegar	Dejar que otra persona lo resuelva por no ser una cuestión trascendental.
Evadir	Ignorar o postergar la decisión para evadir la responsabilidad.

Balancear	Estudiar, analizar y ponderar la situación, empleando la información con que se cuente para tomar la mejor decisión.
Priorizar y reflexionar	Poner el mayor esfuerzo, consideración y energía en las decisiones que tienen mayor impacto.

Para las personas servidoras públicas los dilemas éticos representan una oportunidad para hacer lo correcto en el ejercicio de su encargo público con la información que se cuenta.

¿CONFLICTO DE INTERES O DILEMA ÉTICO?

En el ámbito del servicio público, los conflictos de intereses y los dilemas éticos son situaciones que pueden comprometer la integridad y transparencia de las instituciones por lo que ambas son situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción, por lo que, cuando las personas servidoras públicas se enfrentan a situaciones en las que no les resulte claro distinguir la actuación más adecuada o tengan incertidumbre sobre cómo proceder de forma íntegra, deberán identificar previamente si la situación corresponde a:

- A) Conflicto de interés** de acuerdo con el artículo 3 fracción VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, es la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios, actuar bajo el conflicto de intereses se constituye como una Falta Administrativa Grave en términos del artículo 58 de la Ley General. Para saber si realmente se está ante un posible conflicto de Intereses consulta el "Protocolo para la Gestión del Conflicto de Intereses" disponible para consulta y descarga en:



[https://atlixco.gob.mx/Documentos/Comite_Etica/GACETA FEBRERO - JULIO 2025.pdf](https://atlixco.gob.mx/Documentos/Comite_Etica/GACETA_FEBRERO_JULIO_2025.pdf)

B) **Dilema Ético** de conformidad con el artículo 3 fracción X de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, surge cuando una persona servidora pública debe decidir entre dos o más opciones, con el propósito de elegir aquella que más se ajuste a la ética pública, previo a la toma de decisiones todas las personas servidoras públicas deben realizar un **Juicio Ético** en el que contemple como mínimo las siguientes pautas:

Que este ajustado a la normatividad aplicable.

Que sea acorde a lo que establece el Código de Ética y Conducta.

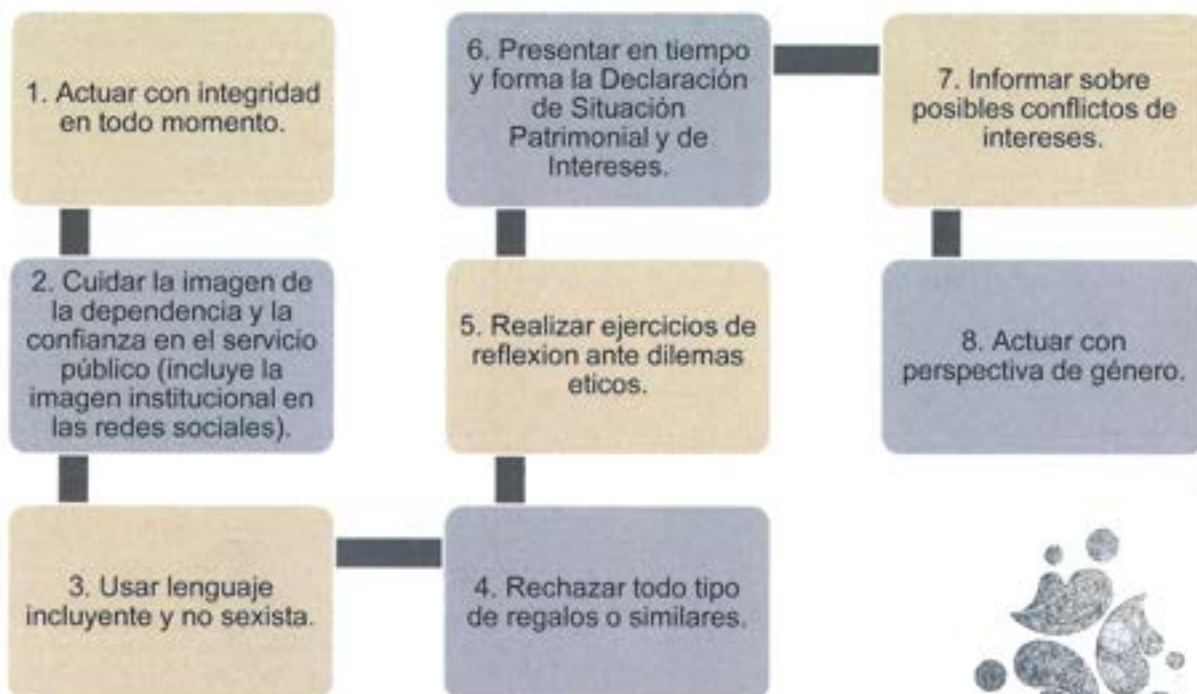
Que este alineada a la misión, valor y objetivos institucionales.

Comprender las consecuencias positivas y negativas de la decisión.



COMPROMISOS QUE SE DEBEN ASUMIR ANTE DILEMAS ÉTICOS

Las decisiones que regulan el comportamiento de las personas son resultado de dos constructos: la moral (de forma colectiva) y la ética (de la forma individual), estos enfoques definen lo bueno y lo malo, el cómo se debe de actuar y responder ante las circunstancias; pese a ser procesos personales, se sugiere que las personas servidoras públicas asumamos los siguiente compromisos ante un dilema ético:



SECRETARÍA DE ÉTICA Y DISCIPLINA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.
003-027/006/000AP/010

RESPONSABILIDAD ÉTICA EN LA TOMA DE DECISIONES

La responsabilidad de las decisiones tomadas cobra importancia en las instituciones públicas como elemento importante a considerar en los perfiles de puestos y en los manuales de organización, pues el deber ser de los distintos roles en la actuación pública debe de considerar factores fundamentales tales como las circunstancias en que se tomó la decisión, quién o quiénes la tomaron, cómo lo hicieron, entre otros muchos elementos.

En general, se entiende por **toma de decisiones** al acto de elegir o seleccionar algo entre dos o más opciones, aspectos, situaciones o alternativas. Es un proceso mental en el cual se identifican las acciones o rutas que se habrá de tomar o seguir en la solución de un problema o en la consecución de un fin específico.

Las decisiones son carga ética en las que es necesario realizar un ejercicio de razonamiento representan dilemas éticos, pues requieren elegir entre dos o más alternativas posibles en las que se confrontan principios y valores igualmente válidos.

Ante estas circunstancias es necesario recurrir a estrategias para resolver el conflicto, pues si bien como se mencionó, hay diferentes formas o tipos de decisiones en que se actúa frente a dilemas éticos, en el cumplimiento de sus funciones y compromisos, las personas servidoras públicas **únicamente** deben optar por los siguientes tipos:

BALANCEAR	PRIORIZAR Y REFLEXIONAR
Estudiar, analizar, y ponderar la situación y emplear la información para tomar la mejor decisión.	Poner el mayor esfuerzo, consideración y energía en las decisiones que tienen mayor impacto en nuestras vidas y las de otros.

Toda decisión conlleva cierta responsabilidad, la cual estará dimensionada de acuerdo con la trascendencia o impacto generado en el entorno laboral que le rodea. Las repercusiones de una decisión tendrán que ver con el grado de beneficio o perjuicio que tenga como consecuencia.

Por lo que, las personas servidoras públicas deben asumir el compromiso de realizar ejercicios de reflexión cuando se les presenten dilemas éticos, con el propósito de optar por la solución o alternativa que más se ajuste a la ética pública, es decir, a los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética y Conducta.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A DILEMAS ETICOS

El manejo de Dilemas Éticos en el servicio público pone a prueba la integridad de las personas servidoras públicas, la decisión ante un dilema ético suele ser compleja y no necesariamente es aceptable o compartida por todas las personas; la clave consiste en **colocar a los principios y valores del servicio público en el centro de la elección** y reunir la mayor cantidad posible de información que permita tomar la decisión más racional y que mejor responda al interés público y al bienestar social, en particular de aquellas personas en mayor situación de vulnerabilidad.

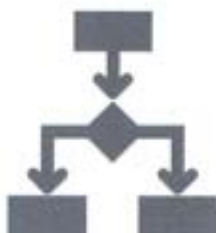
El procedimiento de actuación frente a dilemas éticos contempla dos fases: **deliberativa** y **decisiva**, la primera es la consideración de alternativas posibles que una determinada situación ofrece a la persona servidora pública, en esta etapa se estudia la naturaleza del dilema, los actores implicados y se examinan los impactos de cada una de las alternativas; la segunda fase es la que corresponde a lo que también se denomina elección, es la parte final del proceso deliberativo. Para mayor ilustración se muestra un diagrama:

Fase deliberativa



1. Conoce todos los elementos o circunstancias que originan el asunto.

2. Identifica la normativa aplicable.



3. Establece cuales son las opciones de solución o decisión.

4. Identifica los principios, valores, directrices y reglas de integridad aplicables en el conflicto en cuestión.



Consulta el Código de Ética y Conducta:

<https://atlixco.gob.mx/Documentos/Servicios Internos/T 2 2005 2024 C.pdf>



5. Identifica los posibles efectos, considerando el interés público, desde diversos puntos de vista (institucional, personas implicadas, opinión pública, entre otros)

6. Consulta al Comité de Ética y Conducta, para que te oriente en la toma de decisiones.



COMITÉ DE ÉTICA
Y CONDUCTA

Fase Deliberativa



7. Descartar opciones y tomar la decisión o solución que resulte ser más adecuada a la ética pública.

El Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, de conformidad con el artículo 10 fracción IX de sus Lineamientos de Operación y Funcionamiento, funge como órgano de asesoría, consulta, interpretación especializada y orientación institucional en materia de ética pública y dilemas éticos; por lo que se ponen a disposición los siguientes medios oficiales de contacto:



244 44 5 69 69 conmutador digital 2011



comite.eticayconducta@atlixco.gob.mx



Tercera de Benito Juárez 317 Ricardo Flores Magón, Atlixco, Puebla.

REFERENCIAS

- Comisión Permanente Contralores Estado-Federación, Responsabilidades y Deberes Éticos del servidor público.
- Comisión Permanente Contralores Estado-Federación (2023), Manual de Intervención por faltas a los Códigos de Ética y Conducta.
- Código de Ética e Integridad para un buen Gobierno en la Administración Pública Federal, publicado en el Periódico Oficial de la Federación el 18 de noviembre de 2025.

EL PRESENTE PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE DILEMAS ÉTICOS, FUE APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA 2024-2027, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO ANEXO XI.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL EJERCICIO FISCAL 2025

Con fundamento en los artículos 6, 15 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, disposición Décimo Segunda del ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 3 fracción IX, 47, 48 fracción c) del actual Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Atlixco, Puebla, 4, 5, 10 fracción II, 17, 37 y 38 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se presenta el Informe Anual de Actividades del ejercicio fiscal 2025, en los siguientes términos:

I. EL NÚMERO TOTAL DE SESIONES REALIZADAS, INFORMANDO DE MANERA SUCINTA EN CADA UNA DE ÉSTAS, CUANTOS ASUNTOS FUERON DISCUTIDOS.

Número de Sesión	Tipo de Sesión	Fecha de Celebración	Asuntos tratados
CECAPMAP/ SO/2025-01	Ordinaria	21 de febrero de 2025	1. Aprobación del Programa Anual de Trabajo 2025 y sus Indicadores. 2. Aprobación de la Carta Compromiso 2025. 3. Aprobación del Protocolo para la Gestión del Conflicto de Intereses. 4. Informe de Índice de Denuncias y Sanciones impuestas durante el ejercicio fiscal 2024.
CECAPMAP/ SO/2025-02	Ordinaria	29 de agosto de 2025	1. Primer informe cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025. 2. Segundo informe cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025. 3. Reporte de recomendaciones no vinculantes del primer semestre del 2025. 4. Reporte de la Primera Visita de Verificación del ejercicio 2025.

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA

REC-127/2025/COMAPMAY

CECAPMAP/ SO/2025-03	Ordinaria	30 de diciembre de 2025	1. Tercer informe cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025. 2. Reporte de la Segunda Visita de Verificación del ejercicio 2025. 3. Reporte de recomendaciones no vinculantes del segundo semestre del 2025. 4. Informes respecto a Resultados de la Encuesta Anual, Capacitaciones desarrolladas, Resultados obtenidos en la actividad "evalúa mi servicio" y denuncias recepcionadas, durante el ejercicio fiscal 2025. 5. Aprobación del Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia Laboral. 6. Aprobación del Protocolo para la Gestión de Dilemas Éticos. 7. Aprobación del Informe Anual de Actividades del ejercicio fiscal 2025. 8. Entrega del Reconocimiento a la Integridad 2025.
-------------------------	-----------	-------------------------------	--

De lo anterior tenemos que durante el **ejercicio fiscal 2025**, se celebraron en total **03 Sesiones Ordinarias atendiendo 16 asuntos**, dando cumplimiento a lo establecido en los artículos 16 y 17 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla.

II. EL CUMPLIMIENTO FINAL DE LOS INDICADORES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO.

De conformidad con el artículo 28 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, el **Programa Anual de Trabajo** es un instrumento de gestión que contiene un conjunto de acciones o actividades organizadas y

cronogramadas que el Comité debe realizar para alcanzar sus objetivos en el plazo de un año.

Bajo esa tesitura, el **Programa Anual de Trabajo 2025 y sus Indicadores de cumplimiento**, fueron **aprobados** durante la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 2024-2027, el 21 de febrero de 2025, en este se contemplaron **45 actividades** a desarrollarse durante el **ejercicio fiscal 2025**, cuyo grado de cumplimiento se refleja de la siguiente manera:

No.	Actividad	Grado de Cumplimiento	Evidencia de Cumplimiento
1	Realizar 3 Sesiones Ordinarias.	100%	- Acta CECAPMAP/SO/2025-01 de 21 de febrero de 2025. - Acta CECAPMAP/SO/2025-02 de 29 de agosto de 2025. - Acta CECAPMAP/SO/2025-03 de fecha 30 de diciembre de 2025.
2	Realizar las Sesiones Ordinarias o Extraordinarias cuya urgencia e importancia lo requieran.	100%	- Registro de Sesiones en el que consta que se realizaron 03 Sesiones Ordinarias.
3	Publicitar el Informe Anual de Actividades 2024.	100%	- Publicación en Página Oficial del Comité del Informe Anual de Actividades 2024.
4	Aprobar el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2025 y de sus Indicadores.	100%	- Programa Anual de Trabajo 2025. - Fichas Técnicas de Indicadores 2025.
5	Rendir informes de avance de cumplimiento cuatrimestral del PAT.	100%	- Primer informe cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025. - Segundo informe cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025. - Tercer informe cuatrimestral de actividades del ejercicio fiscal 2025.

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA
MARZO 2025

No.	Actividad	Grado de Cumplimiento	Evidencia de Cumplimiento
6	Aprobar el Informe Anual de Actividades 2025.	100%	- Informe Anual de Actividades del ejercicio fiscal 2025.
7	Actualizar la información del Comité en la página oficial del Ayuntamiento.	100%	- Impresión del correo electrónico institucional de solicitud de actualización de información en página oficial, enviado el 21 y 22 de mayo de 2025 a la Jefatura de Soporte Técnico. - Publicación en Página Oficial del Comité.
8	Aprobar e implementar la Carta Compromiso.	100%	- Carta Compromiso 2025 - Oficio de implementación número CECAPMAP/034/2025.
9	Elaborar y aprobar el Protocolo de gestión de conflicto de intereses.	100%	- Protocolo para la Gestión del Conflicto de Intereses.
10	Difundir el Protocolo de gestión de Conflicto de Intereses.	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/183/2025. - Impresión del correo electrónico institucional de solicitud de la publicación del protocolo en la página oficial, enviado el 26 de noviembre de 2025 a la Jefatura de Soporte Técnico.
11	Promover los días 9 de cada mes como Día de la Integridad.	100%	- 12 oficios de difusión del flyer. - Evidencia de difusión por parte de las Unidades Administrativas. - Difusión en Página Oficial del Ayuntamiento.

No.	Actividad	Grado de Cumplimiento	Evidencia de Cumplimiento
12	Difundir mensualmente el "Calendario de Principios".	100%	- 12 oficios de la difusión del Calendario. - Evidencia de difusión por parte de las Unidades Administrativas. - Difusión en Página Oficial del Ayuntamiento.
13	Promover la Campaña ¡UNETE! los días 25 de cada mes.	100%	- 11 oficios de invitación de la campaña ¡Únete! para portar una prenda color naranja. - Evidencia de difusión por parte de las Unidades Administrativas.
14	Difusión del Catálogo de Faltas Administrativas de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.	100%	- 12 oficios de la difusión del catálogo de faltas administrativas. - Evidencia de difusión por parte de las Unidades Administrativas.
15	Gestionar ante la Dirección General de Profesionalización de la Administración Pública Federal de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, el acceso al Sistema de Capacitación Virtual para Personas Servidoras Públicas (SICAVISP).	100%	- Oficio de solicitud de inscripción CECAPMAP/035/2025 a la Coordinadora de Capacitación y Certificación. - Programación de cursos del SICAVISP para el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Atlixco, Puebla.
16	Cumplir con la Programación de Cursos del Sistema de Capacitación Virtual para Personas Servidoras Públicas (SICAVISP).	100%	- 10 oficios de convocatorias para la inscripción a 12 cursos en el SICAVISP. - 305 Constancias de acreditación de los Cursos.
17	Gestionar la impartición de una capacitación en materia de Derechos Humanos.	100%	- Oficio de gestión CECAPMAP/077/2025 a la presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla. - Oficio de convocatoria de capacitación CECAPMAP/081/2025 - Reporte de capacitación "Derechos Humanos, Ética y Moral".

No.	Actividad	Grado de Cumplimiento	Evidencia de Cumplimiento
18	Impartir una capacitación en materia de conflicto de intereses.	100%	- Oficio de gestión de capacitación CECAPMAP/184/2025 al personal del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco. - Reporte de capacitación "Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta" del SOAPAMA. - Oficio de convocatoria de capacitación CECAPMAP/189/2025 al personal del Ayuntamiento. - Reporte de capacitación "Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta" del Ayuntamiento.
19	Gestionar la impartición de una capacitación en materia de responsabilidades administrativas.	100%	- Oficio de gestión CECAPMAP/110/2025 a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno del Estado de Puebla. - Oficio de convocatoria de capacitación CECAPMAP/133/2025. - Reporte de capacitación "Responsabilidades Administrativas y Ética".
20	Gestionar la impartición de una capacitación en materia de anticorrupción.	100%	- Oficio de gestión CECAPMAP/136/2025 a la Secretaría Técnica de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción Gobierno del Estado de Puebla. - Oficio de convocatoria de capacitación CECAPMAP/165/2025. - Reporte de capacitación "Anticorrupción".
21	Impartir una capacitación en materia de ética e integridad pública.	100%	- Oficio de convocatoria de capacitación CECAPMAP/086/2025. - Reporte de Capacitación "Ética, Integridad Pública y Anticorrupción".
22	Solicitar que se integren capacitaciones en materia de Ética y Anticorrupción en el Programa Anual de Capacitación.	100%	- Oficio de solicitud CECAPMAP/188/2025. - Formato de Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

No.	Actividad	Grado de Cumplimiento	Evidencia de Cumplimiento
23	Dar seguimiento mensual a las denuncias.	100%	- 12 Actas Circunstanciadas de Revisión de Líneas de Denuncia, levantadas los primeros 5 días hábiles de cada mes.
24	Realizar la estadística de denuncias y sanciones por infracciones al Código de Ética y Conducta, correspondiente al ejercicio fiscal anterior.	100%	- Informe respecto al Índice de Denuncias y Sanciones impuestas durante el ejercicio fiscal 2024.
25	Realizar una acción preventiva en las áreas con mayor índice de denuncias y sanciones.	100%	- Recomendación No Vinculatoria CECAPMAP/RE/013/2025. - Oficios de respuesta de aceptación y evidencia de acciones de capacitación.
26	Actualizar el formato del buzón de quejas y denuncias.	100%	- Oficio CECAPMAP/100/2025 para solicitar número de registro del formato a la Dirección de Evaluación, Seguimiento, Control y Mejora Regulatoria. - Formato de Denuncia por actos que posiblemente constituyen un incumplimiento al Código de Ética y Conducta.
27	Conmemorar el "Día Internacional de la mujer".	100%	-Oficio de difusión CECAPMAP/028/2025 e invitación a portar una prenda color morado.
28	Promover el "Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo".	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/040/2025 e invitación a portar una prenda color azul.
29	Realizar una acción relacionada con el respeto a los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/122/2025 del Día Internacional de la Juventud. - Difusión del Tratado Internacional de Derechos de la Juventud "Convención Iberoamericana de los derechos de los jóvenes".

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

No.	Actividad	Grado de Cumplimiento	Evidencia de Cumplimiento
30	Conmemorar el "Día Internacional de los Pueblos Indígenas".	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/119/2025 e invitación a portar una prenda bordada o accesorio artesanal.
31	Gestionar una acción referente al "Día Mundial del Medio Ambiente".	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/076/2025. - Flyer del Día de la Integridad 09 de junio.
32	Conmemorar el Día Internacional de la lucha contra el cáncer de mama.	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/157/2025 e invitación a portar una prenda color rosa.
33	Realizar una acción relacionada con la prevención, sanción y erradicación de la Violencia contra la Mujer.	100%	- Oficio de difusión CECAPMAP/182/2025 e invitación a portar una prenda color naranja. - Difusión de la página oficial de la ONU Mujeres "Abuso en línea impulsado por la IA: cómo la IA amplifica la violencia contra las mujeres y que puede detenerla".
34	Elaborar el proyecto del Protocolo de prevención, atención y sanción en la atención de presuntos actos de discriminación y acoso laboral.	100%	- Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia Laboral.
35	Elaborar el proyecto del Protocolo de dilemas éticos en el servicio público.	100%	- Protocolo para la Gestión de Dilemas Éticos.
36	Difusión del Código de Ética y Conducta.	100%	- Oficio CECAPMAP/096/2025 de difusión interna y externa. - Lona informativa Código de Ética y Conducta. - Evidencia de colocación en las unidades administrativas.
37	Continuar con la actividad "Evalúa mi servicio".	100%	- Oficio recordatorio CECAPMAP/055/2025 y evidencia de colocación de personificador en lugares de trabajo de las personas servidoras públicas.

No.	Actividad	Grado de Cumplimiento	Evidencia de Cumplimiento
38	Emitir un informe anual de los resultados obtenidos en la actividad "Evalúa mi servicio".	100%	- Informe Anual de los Resultados obtenidos en la actividad "Evalúa mi Servicio".
39	Compartir a las áreas material didáctico relacionado con el Código de Ética y Conducta.	100%	-Oficio CECAPMAP/194/2025, a través del cual se compartió material didáctico: - Actividad en línea sobre Principios de actuación de las personas servidoras públicas. - Memorama de Valores.
40	Realizar visitas de verificación.	100%	- Reporte de Primera Visita de Verificación del ejercicio 2025. - Reporte de Segunda Visita de Verificación del ejercicio 2025.
41	Realizar una actividad para mejorar el clima laboral y trabajo en equipo al interior de las áreas.	100%	- Recomendación No Vinculatoria CECAPMAP/RE/023/2025 a las áreas con resultados poco favorables y desfavorables en la Encuesta de Clima Laboral 2025. -Oficios de aceptación y planeación de acciones para mejora de Clima Laboral para el ejercicio fiscal 2026.
42	Realizar una actividad de difusión de los delitos por hechos que corrupción.	100%	-Oficio de difusión CECAPMAP/186/2025. - Guía Ciudadana del Sistema Nacional Anticorrupción.
43	Emitir Recomendaciones No Vinculantes.	100%	- Reporte de Recomendaciones No Vinculantes del Primer Semestre del 2025. - Reporte de Recomendaciones No Vinculantes del Segundo Semestre del 2025.
44	Levantar de manera anual una Encuesta.	100%	- Informe de Resultados de la Encuesta Anual 2025 Percepción del Código de Ética y Conducta.
45	Entrega de un Reconocimiento a las áreas con mayor índice de participación en las actividades desarrolladas por el Comité.	100%	- Evidencia de la entrega del Reconocimiento a la Integridad 2025,a las siguientes áreas: - Dirección de Evaluación, Seguimiento, Control y Mejora Regulatoria.

			- Contraloría Municipal. - Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco. - Dirección de Ingresos. - Secretaría de Desarrollo Urbano, Medio Ambiente y Movilidad. - Unidad de Transparencia - Jefatura de Patrimonio Municipal.
--	--	--	--

De lo que desprende que, se dio cumplimiento total al **Programa Anual de Trabajo 2025**, ya que se realizaron las **45 Actividades Programadas**, **TODAS** con un grado de cumplimiento del **100%**.

Indicador de Desempeño	
Ejercicio Fiscal 2025	
Método de cálculo	Meta
Fórmula (V1/V2) *100	>= 100%
V1 Número de Actividades Realizadas	45
V2 Número de Actividades Programadas	45
Cumplimiento	100%

III. EL NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE HAYAN RECIBIDO CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN DURANTE EL AÑO.

Con la finalidad de **reforzar la profesionalización en el servicio público** y en cumplimiento a los artículos 6, 15 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 4 fracción II, 15 fracción V y 18 del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 10 fracción XVII, 17 segundo párrafo, 30 fracción I y 32 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla:

- I. Se impartieron **03 capacitaciones** por parte del Comité de Ética y Conducta, en materias de Ética, Integridad Pública y Anticorrupción, Conflicto de Intereses y Código de Ética y Conducta.

- II. Se gestionaron **03 capacitaciones** con entes externos: **Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla (CDH Puebla), Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno y el Sistema Estatal Anticorrupción.**
- III. Se promovieron 03 cursos en línea de 02 Entes externos: **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF).**
- IV. Se gestionó ante la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno (otrora Secretaria de la Función Pública) la impartición de **12 cursos** a través del Sistema de Capacitación Virtual para personas Servidoras Públicas (SICAVISP).

En relación al número de capacitaciones y personas servidoras públicas capacitadas **cuatrimestralmente**, se desglosa de la siguiente manera:

Cuatrimestre	Rubro	Logro Alcanzado
Primero	Capacitaciones	2
	Personas Capacitadas	42
Segundo	Capacitaciones	7
	Personas Capacitadas	472
Tercero	Capacitaciones	12
	Personas Capacitadas	791
	Total de capacitaciones externas o internas	21
	Total de personas profesionalizadas por capacitaciones externas e internas	1305

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO
MANIFIESTA/CDH/CDAP/2025

Por lo que tenemos que **durante el ejercicio fiscal 2025**, este Comité **realizó 03 capacitaciones** en las cuales se capacitó a **300 personas servidoras públicas**, y **gestionó la impartición de 18 capacitaciones** en línea con **06 entes externos**, en conocimientos transversales y especializados, capacitando a **1005 personas servidoras públicas**. Logrando la **profesionalización de 1305** personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal.

IV. EL NÚMERO DE CONVOCATORIAS, RECOMENDACIONES, OFICIOS Y DEMÁS PROVEÍDOS EMITIDOS.

Concepto	Interna/ Externas	Emitidos	Observaciones
Convocatorias	Interna	3	Expedidas por la Presidenta del Comité para realizar las Sesiones del Comité de Ética y Conducta.
Oficios	Internos/ Externos	205	De los cuales 3 corresponden a remisión de las convocatorias para las Sesiones del Comité, a sus integrantes.
Recomendaciones	Externa	25	Recomendaciones Vinculantes. No

V. EL NÚMERO DE DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA, EL MOTIVO Y EL ESTATUS DE CADA UNA DE ESTAS, SALVAGUARDANDO LOS DATOS DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES Y DENUNCIADAS.

En términos de los artículos 6 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 4 fracción III, 16 y 20 fracción I del Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, 10 fracción XII, XIII, 41, 43, 44 y 47 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se levantaron **12 Actas Circunstanciadas de revisión mensual de las Líneas de Denuncias**, mediante las cuales se hizo constar la recepción de **14 denuncias o requisitos equivalentes**:

Denuncias recepcionadas en 2025 ante el Comité	Denuncias turnadas al Comité	Revisión de Líneas de Denuncias
Ninguna	07 Denuncias por comparecencias 01 Denuncia por escrito 04 Actas Administrativas 01 Acta Circunstanciada, 01 Sistema de Denuncias.	Se levantaron 12 Actas Circunstancias , en las cuales se hicieron constar la recepción de las denuncias de manera mensual.

Respecto de las cuales se informa su estatus:

Folio	Mes de radicación	Requisito de procedibilidad	Motivo	Estatus
CECAPMAP/ DENUNCIA 01-2025	Enero	Acta Administrativa levantada en contra de un servidor público adscrito a la Jefatura Jurídica de la Dirección DIF.	Difusión indebida de información reservada o privilegiada.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 001/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 02-2025	Febrero	Denuncia por comparecencia presentada contra un servidor público adscrito a la Secretaría de Seguridad Ciudadana.	Utilizar su empleo en actos de índole privada que repercuten en la imagen del servicio público.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 003/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 03-2025	Mayo	Acta Circunstanciada levantada en contra de una servidora pública adscrita a la Dirección de Ingresos.	Por trato irrespetuoso y soez hacia otros compañeros de trabajo.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 006/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 04-2025	Junio	Acta Administrativa levantada en contra de un servidor público adscrito a la Dirección de Ingresos.	Por reaccionar de manera agresiva con un ciudadano.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 007/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 05-2025	Junio	Acta Administrativa levantada en contra de un servidor público adscrito a la Jefatura de Ingresos.	Por trato irrespetuoso y poco cordial a otros compañeros de trabajo.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 008/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 06-2025	Julio	Denuncia anónima presentada en el Sistema de Denuncias, en contra de una servidora pública adscrita a la Jefatura de Asistencia Psicológica del DIF.	Por falta de compromiso y puntualidad en sus funciones y actividades como psicóloga.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 010/2025.

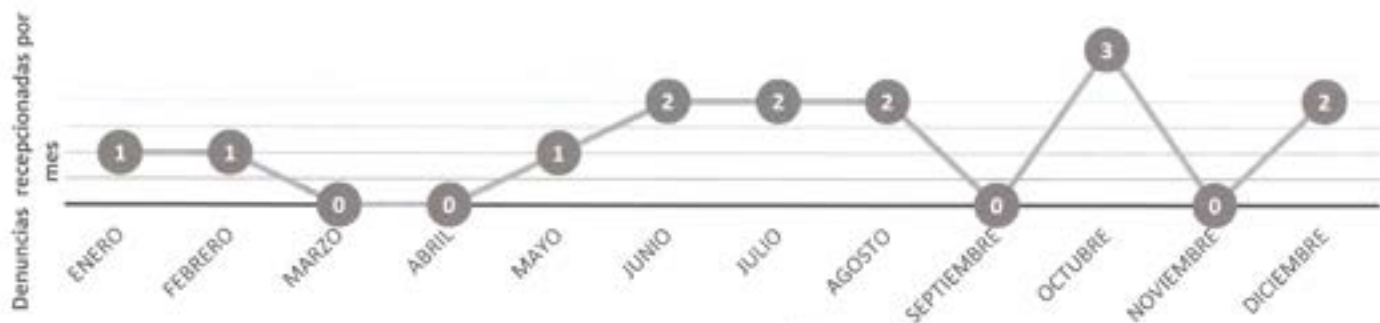
COMITÉ DE ETICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLANTO, VERACRUZ
H-24-ET/EDUCOLMUN/ATL/12

Folio	Mes de radicación	Requisito de procedibilidad	Motivo	Estatus
CECAPMAP/ DENUNCIA 07-2025	Julio	Acta Administrativa levantada en contra de un servidor público adscrito a la Jefatura de Ingresos.	Por bajo desempeño en las actividades que le son encomendadas por su superior jerárquico y uso indebido de un vehículo oficial.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 011/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 08-2025	Agosto	Denuncia por comparecencia presentada en contra del Jefe de Panteones.	Por actitud descortés y prepotente hacia una persona adulta mayor.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 014/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 09-2025	Agosto	Denuncia por comparecencia presentada en contra de un servidor público adscrito a la Jefatura de Registro Civil.	Por la falta de continuidad en la atención de un trámite y dar trato preferente.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 016/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 10-2025	Octubre	Denuncia por escrito presentada en contra de un servidor público adscrito a la Dirección DIF.	Por no respetar las formalidades esenciales en una visita domiciliaria.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 018/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 11-2025	Octubre	Denuncia por comparecencia presentada en contra del Director Consultivo y de Archivo.	Por realizar actos de índole privada que generan molestia a los conciudadanos.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 020/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 12-2025	Octubre	Denuncia por comparecencia presentada en contra de una servidora pública adscrita a la Dirección de Comercio.	Por la conducta y trato dirigido a un comerciante durante el desarrollo de una verificación.	Concluida mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 021/2025.

SECRETARÍA DE GOBIERNO Y CONSULTA DEL
GOBIERNO FEDERAL
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA.

Atlixco, Pue., 14 de octubre de 2025.

Folio	Mes de radicación	Requisito de procedibilidad	Motivo	Estatus
CECAPMAP/ DENUNCIA 13-2025	Diciembre	Denuncia por comparecencia presentada en contra de una Inspectora Auxiliar.	Por intimidación y adoptar actitudes despectivas a un conciudadano.	<u>Concluida</u> mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 024/2025.
CECAPMAP/ DENUNCIA 14-2025	Diciembre	Denuncia por comparecencia presentada en contra un servidor público adscrito a la Dirección de Comercio.	Por actitud descortés y prepotente hacia una menor de edad.	<u>Concluida</u> mediante Recomendación CECAPMAP/RE / 025/2025.



VI. LOS RESULTADOS GENERALES DE LOS SONDEOS DE PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS RESPECTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.

COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL
DE ATLIXCO, PUEBLA

En términos del artículo 34 de los Lineamientos de Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, del 18 al 28 de noviembre de 2025, se levantó la **Encuesta Anual 2025 Percepción del Código de Ética y Conducta**, en la cual se obtuvieron **825 respuestas**, por lo que considerando que, al corte de fecha **15 de noviembre de 2025**, se encontraban **1340** personas servidoras públicas adscritas a la

Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla, se tiene el **61%** del total de las personas servidoras públicas contestaron la **Encuesta Anual 2025**.

Con el objetivo de medir el porcentaje de personas servidoras públicas que conocen el Código de Ética y Conducta, se considerara el porcentaje favorable de cada una de las preguntas realizadas en la Encuesta Anual 2025 Percepción del Código de Ética y Conducta, como a continuación se detalla:

Pregunta	Pregunta favorable	Porcentaje con respuesta favorable
¿Se le ha dado a conocer el Código de Ética y Conducta de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal de Atlixco, Puebla?	Si	92.4%
Durante este año ¿ha firmado la Carta Compromiso?	Si	76.6%
¿Ha participado en alguna capacitación o curso relacionados con ejes transversales del servicio público?	Si	83.9%
¿Considera que su área de adscripción ha participado en las actividades de difusión del Código de Ética y Conducta?	3 (siempre)	64.4%
¿Sabe si el Código de Ética y Conducta, se encuentra publicado en la página oficial del Ayuntamiento o del SOAPAMA?	Si	79.3%
¿El Código de Ética y Conducta, es adecuado y suficiente para saber cómo debe dirigir su actuación como persona servidora pública?	Si	96%
En su actuar cotidiano como persona servidora pública, ¿Qué tanto considera que aplica el Código de Ética y Conducta?	3 (mucho)	76%
Ante un dilema ético en su empleo, cargo o comisión ¿ante quien solicitaría orientación?	Comité de Ética y Conducta	49.3%

¿Qué tan de acuerdo está en integrar al Código de Ética y Conducta los principios de austeridad y racionalidad en el uso de los recursos públicos?	Totalmente de Acuerdo	95.2%
Promedio	Preguntas valoradas 9	79%

Por lo que, se tiene un porcentaje favorable del **79%** respecto al conocimiento y percepción del Código de Ética y Conducta, lo cual representa que en promedio **651** personas **obtuvieron un resultado favorable en la Encuesta Anual 2025 Percepción del Código de Ética y Conducta**, entonces el Indicador de Desempeño resulta de la siguiente manera:

Indicador de Desempeño		
Formula	$(V1/V2) * 100$	
Interpretación	A mayor porcentaje, mayor número de personas servidoras públicas que conocen las Políticas de Integridad Institucional	
Variable 1	Variable 2	= / >
Número de personas encuestadas con resultados favorables	Número total de personas encuestadas	60%
RESULTADOS		
651	825	79%

EL PRESENTE INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL EJERCICIO FISCAL 2025 FUE APROBADO MEDIANTE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA, DE DATA TREINTA DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICINCO, FORMANDO PARTE INTEGRAL DEL ACTA NÚMERO CECAPMAP/SO/2025-03, COMO **ANEXO X**.

