

INFORME 010/CE/SO/11-09-2026**RELATIVO A LA VIGILANCIA DE LAS ESTRATEGIAS INTERNAS DE DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN
IMPLEMENTADAS POR EL SUBCOMITÉ DE PREVENCIÓN, EVALUACIÓN Y DIFUSIÓN.**

Con fundamento en los artículos 28, inciso h), 31, inciso d) y 33, incisos f) y j) del Código de Ética del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, y en observancia de la Actividad 3 del Programa Operativo Anual 2026 de este Comité, orientada a **"La vigilancia de las estrategias internas de difusión y capacitación implementadas por el Subcomité de Prevención, Evaluación y Difusión"**, se informa a las y los integrantes de este Comité lo siguiente:

El 27 de agosto de 2026, el Lic. Jorge Armando Leyva Fuentes, Secretario Técnico del Subcomité de Prevención, Evaluación y Difusión, remitió, vía correo electrónico, el documento denominado, **"Informe sobre el avance de las acciones y estrategias de prevención, difusión y capacitación realizadas a la fecha, en cumplimiento al Plan de Trabajo del Subcomité de Prevención, Evaluación y Difusión del Comité de Ética del IEPC Guerrero"**.

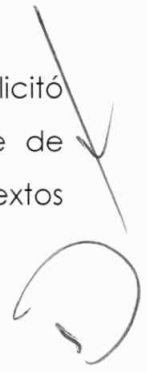
De conformidad con el informe remitido, las acciones reportadas se encuentran orientadas al fortalecimiento de una cultura ética, la integridad institucional, la igualdad, la no discriminación y la mejora continua del ambiente laboral.

En este contexto, se da cuenta de las principales acciones informadas por el Subcomité:

1. Difusión del Código de Ética

Como parte de las acciones de **difusión y prevención**, el 15 de mayo de 2026 se solicitó apoyo para la publicación, en las redes sociales institucionales, de una serie de infografías relacionadas con el Código de Ética del IEPC Guerrero, así como de los textos propuestos para acompañar su difusión.

La estrategia contempló cuatro infografías:



Comité de Ética

No.	Infografía	Contenido
1	Principios Rectores	Aspectos relacionados con la legalidad, honradez, imparcialidad, transparencia y respeto a los derechos humanos.
2	Valores Institucionales	Orientada a promover la honestidad, responsabilidad, compromiso, equidad e integridad como valores que guían el desempeño institucional.
3	Responsabilidades Institucionales	Orientada a la ética pública y la cultura de integridad en el ejercicio de las funciones.
4	Conceptos Clave del Código de Ética	Orientada a facilitar el conocimiento de conceptos vinculados con la transparencia, integridad y responsabilidad en el servicio público.

De acuerdo con lo informado, esta acción tuvo como finalidad fortalecer el conocimiento y promoción de los principios, valores y responsabilidades que rigen el actuar de las personas servidoras públicas del Instituto.

2. Evaluación del Clima Laboral 2026

Como acción de **evaluación y prevención**, se implementó la encuesta denominada **"Evaluación Anual del Clima Laboral 2026"**, dirigida a las personas servidoras públicas que integran el Instituto.

El ejercicio tuvo como objetivo conocer la percepción del personal respecto del ambiente laboral, el cumplimiento de los principios y valores institucionales, la igualdad y no discriminación, así como el conocimiento y la confianza en los mecanismos institucionales de denuncia, con la finalidad de identificar fortalezas y áreas de oportunidad que permitieran orientar acciones de mejora.

Para su aplicación, el 18 de junio de 2026 se remitió a todo el personal del Instituto, la Circular 014, signada por el Secretario Ejecutivo, mediante la cual se informó sobre la aplicación de la encuesta y se estableció como periodo de respuesta del 18 al 25 de junio de 2026.

El universo convocado estuvo integrado por **177 personas servidoras públicas**, de las cuales se obtuvieron **122 respuestas válidas**, equivalentes al **68.93%**, mientras que **55** personas, correspondientes al **31.07%**, no registraron respuesta.

La encuesta fue anónima y se aplicó mediante un levantamiento censal con respuesta voluntaria, por lo que los resultados corresponden exclusivamente a las 122 personas participantes y no permiten identificar ni desagregar las respuestas por Consejería, Dirección, Coordinación, Jefatura de Unidad u otra adscripción administrativa.

El instrumento se integró mediante una escala tipo Likert de cinco niveles y contempló las siguientes dimensiones:

- ✚ Clima laboral.
- ✚ Ética e integridad.
- ✚ Igualdad y no discriminación.
- ✚ Cultura de la denuncia.
- ✚ Preguntas abiertas para identificar propuestas y áreas de oportunidad.

Presentación y socialización de los resultados

De acuerdo con el informe, los resultados de la encuesta fueron presentados en las mesas de Consejerías celebradas los días 4 y 25 de agosto de 2026, como parte de las acciones de socialización y análisis institucional.

Asimismo, dichos resultados fueron presentados el 1 de septiembre de 2026 al personal directivo y al Secretario Ejecutivo, con el propósito de continuar con el análisis de los resultados y valorar las acciones de atención correspondientes.

Áreas de oportunidad identificadas

A partir de los resultados, el Subcomité identificó tres principales áreas de oportunidad:

a) Liderazgo, retroalimentación y reconocimiento.

Se plantea implementar acciones de capacitación para fortalecer el liderazgo y la comunicación, así como mecanismos institucionales de reconocimiento y retroalimentación al personal.

b) Igualdad, inclusión y prevención de la discriminación.

Se propone reforzar campañas y actividades periódicas de sensibilización sobre trato digno, igualdad y no discriminación.

c) Cultura de la denuncia y confianza institucional.

Se identificó la necesidad de fortalecer la difusión permanente de los mecanismos de queja y denuncia, mediante información clara respecto de sus procedimientos, confidencialidad y atención imparcial.

En atención a estas áreas de oportunidad, se informó que se trabajará en el desarrollo de acciones de capacitación, sensibilización y difusión, en coordinación con las áreas del Instituto que, de acuerdo con sus atribuciones y competencias, se encuentren involucradas en cada uno de los temas identificados, con la finalidad de generar respuestas oportunas e institucionales a las necesidades detectadas.

De esta manera, el informe señala que los resultados de la encuesta serán utilizados como insumo para la planeación de acciones preventivas y de mejora continua.

3. Premio a la Innovación en el Servicio Público del IEPC Guerrero 2026

Como parte de las acciones orientadas a incentivar las buenas prácticas, la innovación y el reconocimiento del servicio público, el Subcomité informó la elaboración y emisión de la convocatoria denominada **"Premio a la Innovación en el Servicio Público del IEPC Guerrero 2026"**.

La convocatoria estuvo dirigida a las áreas administrativas y técnicas del Instituto, con el propósito de reconocer a las personas servidoras públicas que hubieran desarrollado o implementado acciones, propuestas, herramientas, estrategias o mecanismos innovadores con resultados verificables en beneficio de sus áreas o de la institución.

Entre los criterios de evaluación se contemplaron la innovación y creatividad, el impacto institucional, la mejora de procedimientos, eficiencia en el uso de recursos y posibilidad de replicar las acciones en otras áreas.

Asimismo, se contempló como reconocimiento institucional un premio, tres días hábiles de descanso con goce de sueldo y la difusión de la experiencia en la revista institucional Latido Democrático y en las redes sociales oficiales.

El periodo para la recepción de postulaciones fue del **13 al 17 de julio de 2026**.

Comité de Ética

Una vez concluido el plazo establecido, el Subcomité informó que **no se recibió propuesta o candidatura alguna**, por lo que no fue posible integrar postulaciones para continuar con la etapa de evaluación prevista en la convocatoria.

Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el informe, este resultado constituye un elemento que deberá considerarse en el seguimiento de la estrategia, particularmente para valorar la eficacia de las acciones de difusión, sensibilización e incentivación de la participación del personal en mecanismos institucionales destinados al reconocimiento de buenas prácticas e innovación.

Asimismo, se señaló que las acciones antes mencionadas se desarrollan bajo la dirección y supervisión de la Dra. Betsabé F. López López, Presidenta del Subcomité, y con el seguimiento y apoyo técnico del Secretario Técnico del Subcomité de Prevención, Evaluación y Difusión del Comité de Ética del IEPC Guerrero.

Lo que se informa a las y los integrantes de este Comité de Ética para los efectos conducentes.

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero; 11 de septiembre de 2026.



**LA CONSEJERA PRESIDENTA
DEL COMITÉ DE ÉTICA**

LCDA. DORA LUZ MORALES LEYVA



**EL SECRETARIO TÉCNICO
DEL COMITÉ DE ÉTICA**

LIC. VÍCTOR MANUEL ROJÁS GUILLERMO