

**CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.**  
**Acta de Primer Sesión Extraordinaria 2025 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.**

En la ciudad de Chetumal, Quintana Roo, siendo las catorce horas con quince minutos del día veintiuno del mes de enero del año dos mil veinticinco, se encuentran reunidos en la Sala de Juntas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ubicado en Av. 5 de mayo, número 19, esquina Carmen Ochoa de Merino, colonia Plutarco Elías Calles, de la ciudad del Chetumal, Quintana Roo, las personas servidoras públicas **Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche, Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO, Mtra. Fernanda Haziél Alcalá Ruiz, Analista Profesional del Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO en suplencia de la C. Elda Josefina Calderón Vázquez, Jefa de Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO, Lcda. Jessica María Custodio Fuentes, Jefa de Oficina de la Delegación del CCLQROO en Benito Juárez; Lcda. Alma Naivy Rivera Manzanilla, Secretaria Ejecutiva del Despacho de la Dirección General del CCLQROO, Lcda. Paola Mariana Estrada García, Delegada del CCLQROO en Solidaridad, Lic. César Eduardo Puga Itzincab, Conciliador Adscrito a la Delegación del CCLQROO en Solidaridad y C. Emily Monserrat Albertos Tun, Secretaria de la Secretaría Particular del CCLQROO en suplencia de la Lcda. Yancy Fernanda Echeverría Sala, Secretaria Particular del CCLQROO**, con el objetivo de llevar a cabo la Primer Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, para desahogar el siguiente:

**ORDEN DEL DÍA**

- I. Verificación y declaración de la existencia del quórum de la Primer Sesión Extraordinaria;
- II. Discusión y aprobación, en su caso, de los asuntos comprendidos en el orden del día;
- III. Lectura y aprobación, en su caso, del Acta de Sesión anterior;
- IV. Revisión del estatus del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2024;
- V. Presentación y aprobación del Informe Anual de Actividades del COEPCI 2024;
- VI. Elaboración del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2025;
- VII. Calendarización de Sesiones Ordinarias del COEPCI 2025;
- VIII. Presentación de la documentación de la delación, por parte de la Secretaría Ejecutiva a los Miembros del COEPCI;
- IX. Conformación de la comisión para dar debido seguimiento a la delación y;
- X. Clausura de la Primer Sesión Extraordinaria.

**DESARROLLO DEL ORDEN DEL DÍA**

**I. VERIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE LA EXISTENCIA DEL QUÓRUM DE LA PRIMER SESIÓN EXTRAORDINARIA:**

En desahogo del primer punto del orden del día, la Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, Notificadora Laboral y Secretaria Ejecutiva, procede a realizar el pase de lista correspondiente de las personas servidoras públicas presentes en dicha sesión:

1. Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche, Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO y Presidente;
2. Mtra. Fernanda Haziél Alcalá Ruiz, Analista Profesional del Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO en suplencia de la C. Elda Josefina Vázquez Calderón, Jefa de Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO y Miembro Público Propietario;
3. Lcda. Jessica María Custodio Fuentes, Jefa de Oficina de la Delegación del CCLQROO en Benito Juárez y Miembro Público Propietario;
4. Lcda. Alma Naivy Rivera Manzanilla, Secretaria Ejecutiva del Despacho de la Dirección General del CCLQROO y Miembro Público Propietario;
5. Lcda. Paola Mariana Estrada García, Delegada del CCLQROO en Solidaridad y Miembro Público Propietario;



6. Lic. César Eduardo Puga Itzincab, Conciliador Adscrito a la Delegación del CCLQROO en Solidaridad y Miembro Público Propietario; y
7. C. Emily Monserrat Albertos Tun, Secretaria de la Secretaría Particular del CCLQROO en suplencia de la Lic. Yancy Fernanda Echeverria Sala, Secretaria Particular del CCLQROO y Miembro Público Propietario.

Considerando que se encuentran presentes las y los miembros del Comité, se determina que existe el quórum legal para sesionar, por lo que se declara procedente la instalación de esta sesión y los acuerdos que se tomen en ella, tendrán la validez correspondiente.

**II. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA:**

La Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, Secretaria Ejecutiva, procedió a dar lectura del orden del día, sometiéndola a votación de los presentes para su aprobación.

Derivado de lo anterior, fue aprobado por unanimidad de votos el orden de día de la Primer Sesión Extraordinaria 2025 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

**III. LECTURA Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ACTA DE SESIÓN ANTERIOR:**

En seguimiento al tercer punto del orden del día, derivado de que el Acta de Sesión anterior, aún se encuentra en proceso de firma de los intervinientes, se presenta el Acta de la Segunda Sesión Ordinaria 2024 y se acuerda presentar el Acta de la Tercer Sesión Ordinaria 2024, en cuanto se encuentre debidamente signada.

**IV. REVISIÓN DEL ESTATUS DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COEPCI 2024:**

En el uso de la voz, la Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, procedió a realizar la revisión del estatus del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2024; mismo que fue leído punto por punto, dando la oportunidad de retroalimentar el seguimiento y el estatus actual, de los objetivos correspondientes.

Se integra a la presente Acta como **Anexo 1**.

**V. PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COEPCI 2024:**

De acuerdo al punto actual, la Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, Secretaria Ejecutiva, realiza la presentación y explicación, del Informe Anual de Actividades del COEPCI 2024; mismo que se integra a la presente Acta como **Anexo 2**.

**VI. ELABORACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COEPCI 2025:**

En el uso de la voz, la Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, realiza la presentación y comenta que, en tenor al presente apartado, los puntos del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2024, que no hayan sido concluidos deberán ser integrados al Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2025, para su debido seguimiento y cumplimiento.

De acuerdo a lo anterior, se propone y se acuerda durante la Sesión, que se remitirá a los Miembros Públicos Propietarios, un correo electrónico, solicitando adjunten una o varias propuestas nuevas, para la elaboración del citado Programa Anual de Trabajo, con la finalidad de que puedan ser presentadas y aprobadas, en la próxima Sesión a celebrarse.

**VII. CALENDARIZACIÓN DE SESIONES ORDINARIAS DEL COEPCI 2025:**

En atención al presente punto, la Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, Secretaria Ejecutiva, cede la voz e invita a los Miembros Públicos Propietarios, proponer las fechas, que conformaran el calendario de Sesiones Ordinarias del COEPCI 2025; siendo el resultado, el siguiente:



Sesiones Ordinarias a celebrar:	Fecha de propuesta:
Primer Sesión Ordinaria 2025	Martes 1 de abril de 2025
Segunda Sesión Ordinaria 2025	Viernes 1 de agosto de 2025
Tercer Sesión Ordinaria 2025	Viernes 28 de noviembre de 2025

**VIII. PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DE LA DELACIÓN, POR PARTE DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA A LOS MIEMBROS DEL COEPCI:**

En el presente punto, la Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, Secretaria Ejecutiva, informa a los presentes que de acuerdo a los *"Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo"*; se detectó la necesidad de subsanar algunas deficiencias de la posible delación que se presentó durante la Tercer Sesión Ordinaria 2024, por lo que de forma inmediata se realizó el contacto con la persona servidora pública, para que en un plazo, no mayor a tres días, subsane dichas deficiencias.

Derivado de lo anterior y cumpliendo con lo estipulado, se recibe y se le asigna, el número de expediente: **DELACIÓN/COEPCI/0001/2024**; y se procede a entregar formalmente a los Miembros del COEPCI, para su debido seguimiento y atención.

**IX. CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN PARA DAR DEBIDO SEGUIMIENTO A LA DELACIÓN:**

Para el desarrollo del presente punto, se concede el uso de la voz al Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche, Jefe de Departamento de Capacitación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo y Presidente del presente Comité; quien informa que, derivado de que la posible delación, involucra a una persona servidora pública y Miembro Público Propietario del COEPCI, y en apego a los *"Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo"*; se procederá a conformar una comisión de investigación, que permita que la atención a esta situación, se realice de una manera objetiva y evitando cualquier conflicto de interés.

En seguimiento a lo anterior, el Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche, Jefe de Departamento de Capacitación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo y Presidente del COEPCI, procede a designar a las personas servidoras públicas: C. Elda Josefina Vázquez Calderón, Jefa de Departamento de Recursos Humanos y a la Lcda. Yanci Fernanda Echeverría Sala, Secretaria Particular, ambas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo; para que junto con él, conformen dicha Comisión de investigación.

Posteriormente, informa, que, como parte del seguimiento oportuno, se girarán los oficios correspondientes, que contengan los datos informativos, para la realización de las entrevistas a las personas servidoras públicas involucradas, y finaliza su intervención, haciendo hincapié, en que esta comisión de investigación, cuenta con veinte días hábiles, para compartir cualquier avance con los Miembros del Comité.

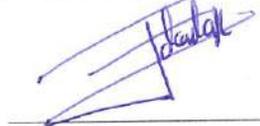
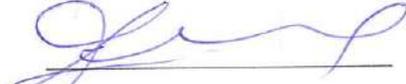
**X. CLAUSURA DE LA PRIMER SESIÓN EXTRAORDINARIA:**

La Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, en uso de la voz agradeció a todos los miembros del Comité por su asistencia; por lo que una vez agotados todos los puntos del orden del día, siendo las catorce horas

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]*



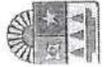
con cuarenta minutos, de la misma fecha en que se inicia, se da por concluida la Primer Sesión Extraordinaria 2025 del COEPCI de este CCLQROO, firmando de conformidad, los que en ella intervinieron.

 <b>LIC. CARLOS OMAR VÁZQUEZ ALPUCHE.</b> Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO y Presidente.	 <b>MTRA FERNANDA HAZIEL ALCALÁ RUIZ.</b> Analista Profesional del Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO en suplencia de la <b>C. ELDA JOSEFINA VÁZQUEZ CALDERÓN.</b> Jefa de Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO y Miembro Público Propietario.
 <b>C. EMILY MONSERRAT ALBERTOS TUN.</b> Secretaria de la Secretaría Particular del CCLQROO en suplencia de la <b>LIC. YANCY FERNANDA ECHEVERRIA SALA.</b> Secretaria Particular del CCLQROO y Miembro Público Propietario.	 <b>LCDA. PAOLA MARIANA ESTRADA GARCÍA.</b> Delegada del Centro de Conciliación Laboral en Solidaridad y Miembro Público Propietario.
 <b>LCDA. JESSICA MARÍA CUSTODIO FUENTES.</b> Jefa de Oficina de la Delegación del CCLQROO en Benito Juárez y Miembro Público Propietario.	 <b>LCDA. ALMA NAIVY RIVERA MANZANILLA.</b> Secretaria Ejecutiva del Despacho de la Dirección General del CCLQROO y Miembro Público Propietario.
 <b>LIC. CÉSAR EDUARDO PUGA ITZINCAB.</b> Conciliador Adscrito a la Delegación del Centro de Conciliación Laboral en Solidaridad y Miembro Público Propietario.	

**Anexo 1.**

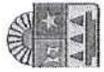
PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COEPCI 2024.								
No.	Objetivos.	Actividad(es) específica(s)	Meta	Fecha	Mecanismo de verificación	Seguimiento	Estatus	Responsable
1	Capacitar al personal respecto a los valores plasmados en el Código de Conducta, así como en materia de ética y conflictos de interés.	La Dirección de Formación y Desarrollo Educativo impartirá talleres para conciliar al personal sobre los valores del CCLQROO plasmados en el Código de Conducta.	Lograr la participación mayoritaria del personal.	De enero a diciembre 2024.	Evaluación de cada capacitación, expedientes de capacitación de cada colaborador e informes.	Se impartieron los cursos en materia del Código de Conducta y Código de Ética con el personal del CCLQROO.	Concluido	<b>LIC. CARLOS OMAR VÁZQUEZ ALPÚCHE.</b> Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO.
2	Realizar eventos y firmas de convenios con otras instituciones que permitan la evaluación o capacitación del personal del CCLQROO.	Mediante la Dirección de Formación y Desarrollo Educativo, conseguir estrechar lazos con diversas instituciones relacionadas a la ética y conflictos de interés.	Firmar convenios para estrechar lazos con instituciones que permitan capacitar y evaluar al personal en ética y conflictos de interés.	De enero a diciembre 2024.	Firma de convenios.	Se realizaron las acciones pertinentes para el cumplimiento del presente punto.	Concluido.	<b>LIC. CARLOS OMAR VÁZQUEZ ALPÚCHE.</b> Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO.
3	Participar en la realización del Código de Conducta del CCLQROO, en cumplimiento al artículo Tercero transitorio del Comité de Ética de las personas servidoras.	Trabajar en coordinación con la auditora especial de la SECOES y el COEPCI para la creación del Código de Conducta del Centro.	Realizar y aprobar el Código de Conducta en marzo para publicarse en el POE.	Julio 2025	Publicación del Código de Conducta en el Periódico Oficial del Estado.	En espera del dictamen de la Auditora de la SECOES para iniciar con la integración del Comité de Redactor para el Código de Conducta.	En proceso.	<b>LIC. YANCY FERNANDA ECHEVERRÍA SALA.</b> Secretaría Particular del CCLQROO.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



<p>publicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.</p>	<p>Recabar la suscripción de las "Carta compromiso de cumplimiento de Código de Ética y Conducta del CCLQROO", por todo el personal que ocupe un empleo, cargo o comisión que tenga conferido en el CCLQROO.</p>	<p>Lograr un 100% de las firmas de la "Carta compromiso de cumplimiento de Código de Ética y Conducta del CCLQROO".</p>	<p>De enero a diciembre 2024.</p>	<p>Lograr el 100% de firmas de la "Carta compromiso de cumplimiento de Código de Ética y Conducta del CCLQROO.</p>	<p>Ya se cuenta con el 100% de las Cartas Firmadas por el personal.</p>	<p>Concluido</p>	<p>LIC. CARLOS OMAR VÁZQUEZ ALPUCHE. Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO</p>
<p>4</p> <p>Que las personas servidoras públicas del CCLQROO, firmen la "Carta compromiso de cumplimiento de Código de Ética y Conducta" del CCLQROO</p>	<p>Emitir opiniones o recomendaciones a la persona servidora pública denunciada; elaboración del acuerdo que determinó el incumplimiento a Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta; elaboración del oficio que emitió el Comité de Ética al área de Recursos Humanos.</p>	<p>Dar seguimiento y respuesta al 100% de las opiniones y recomendaciones de derivados incumplimientos al Código de Ética y Código de Conducta.</p>	<p>De enero a diciembre 2024.</p>	<p>Instalar en los equipos de computo institucionales los fondos de pantallas generados para promover los principios rectores y valores del Código de Ética, Conducta.</p>	<p>Se realiza mes con mes. Se envían propuestas al Comité previamente para su aprobación.</p>	<p>Concluido.</p>	<p>Todas y Todos los integrantes del COEPCI.</p>
<p>5</p> <p>Emitir opiniones y recomendaciones derivadas del conocimiento de denuncias y actos contrarios al Código de Ética, Conducta y Reglas de Integridad. Una respuesta eficaz a un incumplimiento ayuda a prevenir futuros incumplimientos, confirma los valores, principios, reglas</p>	<p>Compartir con todo el personal los Códigos de Ética y</p>	<p>Ya se comparte el Código de Ética totalmente. En espera de la culminación del Código de Conducta para los mismos efectos.</p>	<p>En proceso.</p>	<p>LIC. CARLOS OMAR VÁZQUEZ ALPUCHE. Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO</p>			

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



	y norma y anima a las personas.	Que todas y todos los servidores públicos del CCLQROO, reconozcan el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.	La participación del CCLQROO en el Programa de Capacitación, sensibilización sobre ética, integridad y prevención de conflictos de interés, en el que se establecen acciones medibles para obtener conocimientos actualizados para ejercer ético e integramente la función de servidor público.	Cumplir con el 100% de asistencia en lo que se refiere al programa de capacitación establecido por el COEPCI.	Septiembre 2024.	Conducta y los medios de canalización para el cumplimiento de las mismas.	Elaboración del Programa Anual de Capacitación, contemplando temas de interés relacionados al Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI) y del Comité Institucional de Igualdad de Género.	Concluido.	LIC. CARLOS OMAR VÁZQUEZ ALPUCHE, Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO.
6			Elaboración de un informe del personal capacitado y personal que no tomó la capacitación. Las capacitaciones iniciaron desde julio hasta septiembre y se podrán hacer reportes desde el inicio.	Todo el personal ya cuenta con la capacitación correspondiente.	Concluido.	Se encuentra elaborado y aprobado por Órgano de Gobierno.	Concluido.		
7	Dar a conocer principios rectores y valores del Código de Ética y del Código	Elaboración de carteles o volantes, tripticos con los correos	Que los servidores públicos de la institución	De Enero a Diciembre 2024.	Elaborar publicidad en físico y electrónico, con los principios	Se remitió a todo el personal del CCLQROO el oficio número CCLQROO/DDC/DFDE/DC/0032X/2024, con respecto de las quejas, denuncias o			

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

<p>de Conducta, con la finalidad de que las personas servidoras públicas apliquen en empleos, cargos o comisiones y que conozcan los medios por los cuales los Comités de Ética recibirán las denuncias de posibles incumplimientos al Código de Ética, reglas de integridad y Conducta.</p>	<p>electrónicos del COEPCI, difusión a través de las páginas institucionales, podrán realizar actividades y eventos enfocados a divulgar este objetivo.</p>	<p>Identifiquen los principios y valores rectores del Código de Ética y los medios por los cuales se deberán presentar las relaciones derivadas de incumplimientos al Código de Ética, reglas de integridad y Conducta, lo anterior a través de la difusión de los carteles en todas las áreas físicas de la institución y a través de la página institucional.</p>	<p>rectores y correos de la Dirección especializada y Comité de Ética difundidos en diferentes zonas del CCLQROO y página oficial.</p>	<p>reportes, que contiene los medios de atención para los mismos, tales como: el correo electrónico del COEPCI <a href="mailto:comiteetica@cclqroo.gub.mx">comiteetica@cclqroo.gub.mx</a>, el buzón de quejas y/o denuncias físico, así como la lista actualizada de personas servidoras públicas integrantes de este Comité</p>	<p>Concluido.</p>	<p>LIC. YANCY FERNANDA ECHEVERRÍA SALA. Secretaría Particular del CCLQROO.</p>
<p>Identificar posibles áreas al interior del CCLQROO en las que se requieran realizar acciones de mejora para la prevención de incumplimientos a los principios y valores del Código de Ética, Conducta y reglas de integridad.</p>	<p>Elaboración de un diagnóstico que especifique las principales áreas al interior del CCLQROO mediante un formulario sensible por sus vulnerabilidades en materia de ética, integridad y conflicto de interés.</p>	<p>Recabar del COCODI el diagnóstico que permita dar a conocer las áreas susceptibles a faltas contra el código de ética y código de conducta y reglas de integridad.</p>	<p>Diagnóstico de que se especifiquen las principales áreas al interior del CCLQROO que sean sensibles por sus vulnerabilidades en materia de ética, integridad y conflicto de interés.</p>	<p>Se realiza la publicidad mensual electrónica y se difunde con el personal del CCLQROO.</p>	<p>En proceso.</p>	<p>LIC. CARLOS OMAR VAZQUEZ ALPUCHE. Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO.</p>
<p>Evaluación de conocimiento.</p>	<p>Aplicar encuestas de conocimiento ético.</p>	<p>Compilar los resultados de las encuestas de conocimiento ético.</p>	<p>Informe de resultados.</p>	<p>Se realizó la presentación y aprobación de las respuestas al Cuestionario del Código de Ética y se elaboraron propuestas, mismas</p>	<p>Concluido</p>	<p>Concluido</p>

Handwritten signature: *Monse*

							que ya fueron presentadas y aprobadas en Sesión anterior, con la intención de realizar acciones afirmativas en tema del cumplimiento a los Principios y Valores del Código de Ética.  La propuesta elegida se presenta como un punto de esta Sesión.			<b>LIC. JESSICA MARÍA CUSTODIO FUENTES.</b> Jefa de Oficina de la Delegación del CCLQROO en Benito Juárez.
10	Realizar encuesta de clima laboral a fin de conocer el estatus de este en el CCLQROO.	Diseño, aplicación y evaluación de encuesta de clima laboral	Lograr el 100% de participación del personal del CCLQROO.	Noviembre 2024.	Resultados de las encuestas de clima laboral.		El diagnóstico de clima laboral se encuentra actualmente en restructuración y se prevé su aplicación a partir de enero 2025.	Concluido	<b>LIC. ALMA NAIIVY RIVERA MANZANILLA</b> Secretaría Ejecutiva del Despacho de la Dirección General del CCLQROO.	
11	Informe anual.	Presentar a los miembros del COEPCI, el informe anual con los resultados de la encuesta de conocimientos a efecto de analizar el código de conducta.	Presentación de los resultados.	Enero 2025.	Minuta de trabajo.		En espera de la conclusión del ejercicio, para la realización y presentación del documento.	Concluido	<b>LIC. CARLOS OMAR VÁZQUEZ ALPUCHE.</b> Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO.	

*Monse*



**Anexo 2.**



**Informe Anual de Actividades del  
Comité de Ética y Prevención de  
Conflictos de Interés del Centro de  
Conciliación Laboral del Estado de  
Quintana Roo.**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



**Contenido**



Introducción.....	[Pág. 3]
Actividades.....	[Pág. 4]

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Monse

*[Handwritten signature]*



**Introducción**



En cumplimiento a lo establecido en el artículo 11, párrafos primero, quinto y sexto de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, el pasado 31 de mayo de 2023, se llevó a cabo la instalación del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del CCLQROO, para promover la Ética y la Integridad Pública, que permita una mejora constante del clima y la cultura organizacional, así como brindar atención y seguimiento a lo señalado en el Código de Ética y Reglas de Integridad, en pro de una cultura de respeto entre las personas servidoras públicas.

A la presente fecha, las personas servidoras públicas:

- Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche, Jefe de Departamento de Capacitación y Presidente;
- Lcda. Yancy Fernanda Echeverría Sala, Secretaria Particular y Miembro Público Propietario;
- C. Elda Josefina Vázquez Calderón, Jefa de Departamento de Recursos Humanos y Miembro Público Propietario;
- Lcda. Jéssica María Custodio Fuentes, Jefa de Oficina de la Delegación en Benito Juárez y Miembro Público Propietario;
- Lcda. Paola Mariana Estrada García, Delegada en Solidaridad y Miembro Público Propietario;
- Lic. César Eduardo Puga Itzincab, Conciliador Adscrito a la Delegación en Solidaridad y Miembro Público Propietario; y
- Lcda. Alma Naivy Rivera Manzanilla, Secretaria Ejecutiva y Miembro Público Propietario.

Todos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, fungen como integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del CCLQROO y poseen la encomienda de construir y desarrollar las actividades del mismo.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



**Actividades:**



En la Primer Sesión Extraordinaria que tuvo lugar el día dieciséis de febrero del año 2024 se realizó la presentación y aprobación del Programa Anual de Trabajo 2024 del COEPCI, mismo que contiene los objetivos que el Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo cumplió durante el ejercicio 2024.

Dichos objetivos se describen a continuación:

1. Capacitar al personal respecto a los valores plasmados en el Código de Conducta, así como en materia de Ética y Conflictos de Interés;
2. Realizar eventos y firmas de convenios con otras instituciones que permitan la evaluación o capacitación del personal de este CCLQROO;
3. Participar en la realización del Código de Conducta del CCLQROO, en cumplimiento al artículo Tercero transitorio del Comité de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo;
4. Que las personas servidoras públicas del CCLQROO, firmen la "carta compromiso de cumplimiento de Código de Ética y el Código de Conducta" del CCLQROO;
5. Emitir opiniones y recomendaciones derivadas del conocimiento de denuncias y actos contrarios al Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad. Una respuesta eficaz a un incumplimiento ayuda a prevenir futuros incumplimientos, confirma los valores, principios, reglas y norma y anima a las personas;
6. Que todas y todos los servidores públicos del CCLQROO, reconozcan el actuar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones;
7. Dar a conocer principios rectores y valores del Código de Ética y del Código de Conducta, con la finalidad de que las personas servidoras públicas los apliquen en ejercicio de sus empleos, cargos o comisiones y que conozcan los medios por los cuales los Comités de Ética recibirán las denuncias de posibles incumplimientos al Código de Ética, reglas de integridad y Código de Conducta;
8. Identificar posibles áreas al interior del CCLQROO en las que se requieran realizar acciones de mejora para la prevención de incumplimientos a los principios y valores del Código de Ética, Código de Conducta y reglas de integridad;
9. Evaluación de conocimiento;
10. Realizar encuesta de clima laboral a fin de conocer el estatus de este en el CCLQROO; e
11. Informe anual.

**Objetivo 1.-** Capacitar al personal respecto a los valores plasmados en el código de conducta, así como en materia de ética y conflictos de interés.

**Actividades específicas:**

{ 4 }



El COEPCI mediante su presidente el Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche, Jefe de Departamento de este CCLQROO, en coordinación con la Dirección de Formación y Desarrollo Educativo de este CCLQROO, ha promovido y llevado a cabo los siguientes cursos y capacitaciones:



NÚM.	TRIMESTRE I
<b>ENERO</b>	
1	AMPARO CONTRA LEYES Y SUS ESTANDARES DE ESCRUTINIO
2	COMPETENCIA DE LAS CONTROVERSIAS LABORALES EN ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS EN GUERRERO
3	LA CONSOLIDACIÓN DE LA REFORMA LABORAL
4	LA IMPORTANCIA DE LOS PRINCIPIOS LABORALES
5	PROCESO DE CONCILIACIÓN TÉCNICAS Y HABILIDADES DE LA COMUNICACIÓN
6	LA CONSOLIDACIÓN DE LA REFORMA LABORAL LA VISIBILIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA NUEVA REFORMA LABORAL
7	LA CONSOLIDACIÓN DE LA REFORMA LABORAL PONENCIA DERECHO COLECTIVO LIBERTAD SINDICAL
<b>FEBRERO</b>	
8	CAJA DE HERRAMIENTAS PARA RELACIONES LABORALES
9	CONCILIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL INDIVIDUAL
10	EL CENTRO DE CONCILIACIÓN SUS PROCEDIMIENTOS Y ROLES
11	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL
12	LA NEGOCIACIÓN EN LA CONCILIACIÓN LABORAL
13	NEGOCIACIÓN
14	RETOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN CUERRERO (ETAPA PREJUDICIAL)
15	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
<b>MARZO</b>	
16	¿COMO ENTENDER EL PRESUPUESTO? EL CASTO PUBLICO A TRAVES DE LOS DATOS
17	AVANCES Y DESAFÍOS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN MASC
18	CAJA DE HERRAMIENTAS PARA RELACIONES LABORALES
19	CLASE DE DEFENSA PERSONAL
20	COMUNICACIÓN Y PREGUNTAS 2024
21	CONCILIACIÓN INDIVIDUAL
22	CONSOLIDACIÓN DE LA REFORMA LABORAL: UNA VISIÓN JURISDICCIONAL
23	CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD DE LAS NORMAS PARA LA PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS
24	FORMACIÓN EN ORIENTACIÓN Y ASESORÍA JURÍDICA LABORAL
25	MAS ALLÁ DEL DÍA DE LA MUJER FORTALECIENDO SU SALUD MENTAL
26	MATERIA DE AMPARO
27	MAYA NIVEL INTRODUCTORIO
28	NEGOCIACIÓN
29	NORMATIVIDAD DEL PROCESO DE FISCALIZACIÓN DE LA ASEQROO

*[Handwritten signatures and notes in blue ink, including the name 'Monse' and various initials]*



30	PARADA 3 INSTRUMENTOS DE CONSULTA Y GUÍA DE ARCHIVO DOCUMENTAL DE LA CARAVANA ARCHIVISTICA TALLERES TEÓRICO-PRÁCTICOS PARA LA PROFESIONALIZACIÓN
31	PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN ENTORNOS DIGITALES Y REFLEXIONES CONTRA LA VIOLENCIA DIGITAL DE GÉNERO
32	PROTECCIÓN DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES AL PREVENIR Y EVITAR RIESGOS DE TRABAJO
33	TÉCNICAS DE LITIGACIÓN EN MATERIA LABORAL
34	TEMAS TRANSVERSALES EN LA FORMACIÓN JURÍDICA
35	TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
36	UNIENDO VOCES POR LA IGUALDAD
37	CONSOLIDACIÓN DE LA REFORMA LABORAL UNA VISIÓN JURISDICCIONAL
<b>TRIMESTRE 2</b>	
<b>ABRIL</b>	
38	CAJA DE HERRAMIENTAS PARA RELACIONES LABORALES
39	CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO
40	CONCILIACIÓN INDIVIDUAL
41	CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD DE LAS NORMAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
42	DIPLOMADO EN DERECHO LABORAL Y TÉCNICAS DE LITIGACIÓN ORAL
43	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN Y CONCILIACIÓN
44	MÉTODOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
45	MITOS Y REALIDADES, EL DESPLAZAMIENTO LABORAL DE LA IA Y ROBÓTICA
46	PARTICULARIDADES DE LA LEY GENERAL DE MASC (MECANISMOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS)
47	PRIMERA SESIÓN PROCESOS DE ENTREGA RECEPCIÓN ARCHIVOS Y LIBROS BLANCOS DEL SEMINARIO PERMANENTE EN MATERIA DE ARCHIVOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL
48	PRINCIPIOS GENERALES DE AMPARO EN MATERIA LABORAL
49	RESILIENCIA
50	SUBCONTRATACIÓN, CRITERIOS DE LA CORTE Y MODIFICACIÓN DE LAS REGLAS REPESE
51	TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
52	TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
53	DIPLOMADO EN DERECHO LABORAL Y TÉCNICAS DE LITIGACIÓN ORAL
<b>MAYO</b>	
54	ACCESO A LA INFORMACIÓN, CLASIFICACIÓN DE INFORMACIÓN Y VERSIONES PÚBLICAS
55	CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO
56	COMUNICACIÓN Y EMOCIONES
57	EL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
58	FORMACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN
59	HACIA UN NUEVO MODELO LABORAL
60	IGUALDAD DE GÉNERO
61	IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN MATERIA ADMINISTRATIVA EN EL ESTADO DE VERACRUZ
62	INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑEZ
63	INTRODUCCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS



64	LÓGICA DE PROGRAMACIÓN
65	PARADA 5 BAJA DOCUMENTAL DE LA CARAVANA ARCHIVISTICA TALLERES TEÓRICOS PRÁCTICOS PARA LA PROFESIONALIZACIÓN
66	PREVENCIÓN DE ADICCIONES
67	TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
68	VIOLENCIA LABORAL PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL
<b>JUNIO</b>	
69	FORMACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN
70	FORMACIÓN EN ORIENTACIÓN Y ASESORÍA JURÍDICA LABORAL
71	LENGUA DE SEÑAS MEXICANA LSM MODULO I
72	TECNICAS DE NEGOCIACIÓN EN LA CONCILIACIÓN
<b>TRIMESTRE 3</b>	
<b>JULIO</b>	
73	CONCILIACIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS
74	CONCILIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL INDIVIDUAL
75	DERECHO PROCESAL LABORAL
76	INTELIGENCIA EMOCIONAL
77	JORNADA DE CAPACITACIÓN PARA LA SIMPLIFICACION DE TRÁMITES Y SERVICIOS Y EL MEJORAMIENTO DE LAS REGULACIONES 2024
78	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
79	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
80	PERSPECTIVA DE GÉNERO Y GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD
81	PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS ANTE LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN LABORAL
82	TECNICAS EMOCIONES Y HERRAMIENTAS DE MEDIACION
83	CERTIFICADO DE COMPETENCIA LABORAL EN EL ESTANDAR DE COMPETENCIA CONCILIACION PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL INDIVIDUAL
84	JORNADA DE CAPACITACIÓN PARA LA SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES Y SERVICIOS Y EL MEJORAMIENTO DE LAS REGULACIONES 2024
<b>AGOSTO</b>	
75	CODIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO
76	DERECHO A LA LACTANCIA EN LA VIDA LABORAL
77	DIPLOMADO EN EDUCACIÓN FINANCIERA
78	DIPLOMADO PRESUPUESTO BASADO EN RESULTADOS 14A EDICIÓN
79	PARADA 8 AUDITORÍAS ARCHIVÍSTICAS DE LA CARAVANA ARCHIVISTICA TALLERES TEÓRICOS PRÁCTICOS PARA LA PROFESIONALIZACIÓN
80	REFORMAS AL SISTEMA PENSIONARIO DEL IMSS. RETOS Y PERSPECTIVAS A FUTURO
81	RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO
82	TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
<b>SEPTIEMBRE</b>	
83	CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA
84	DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*

*Monse*



85	DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR
86	DOMINA EL ARTE DE LA NEGOCIACIÓN MÁS ALLÁ DE HARVARD
87	NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL
88	NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL
89	RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO
90	MANEJO DEL ESTRÉS
91	CORRUPCIÓN Y TRANSPARENCIA
92	PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL
93	JORNADAS ARCHIVÍSTICAS GESTIÓN DOCUMENTAL Y ADMINISTRACIÓN DE ARCHIVOS
94	MANEJO DEL ESTRÉS
95	NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL
<b>TRIMESTRE 4</b>	
<b>OCTUBRE</b>	
96	RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO
97	TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
98	PRIMEROS AUXILIOS EN SALUD MENTAL EEUU ADULTOS
99	MARCO LEGAL DEL DERECHO COLECTIVO
100	CORRESPONSABILIDAD EN EL ENTORNO LABORAL
101	FUNDAMENTOS DE LA COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DIGITAL PARA LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN LABORAL
102	DERECHOS HUMANOS DE PERSONAS, PUEBLOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES
103	ATENCIÓN AL PÚBLICO Y ACTITUD DE SERVICIO
104	HABILIDADES DIRECTIVAS Y EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL
105	DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS
106	PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES CON ENTIDADES FEDERATIVAS - EMISIÓN DE CFDI DE NÓMINA PARA ENTES PÚBLICOS
107	PARADA 10 ARCHIVO HISTÓRICO DE LA CARAVANA ARCHIVÍSTICA 2024
108	PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES CON ENTIDADES FEDERATIVAS EMISIÓN DE CFDI DE NÓMINA PARA ENTES PÚBLICOS
109	ASPECTOS GENERALES DE DERECHOS HUMANOS
110	IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS
<b>NOVIEMBRE</b>	
111	REFORMA LABORAL 4 AÑOS DE TRANSFORMACIONES Y DESAFÍOS
112	EDUCACIÓN FINANCIERA
<b>DICIEMBRE</b>	
113	HABILIDADES PARA EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN COLECTIVA
114	PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD EN MEDIACIÓN
115	CELEBRACIONES EN PAZ. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN FIESTAS DECEMBRINAS
116	TALLER DE PERSONAS BUSCADORAS DE EMPLEO

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large loop and the name 'Monse']*



**Objetivo 2.-** Realizar eventos y firmas de convenios con otras instituciones que permitan la evaluación o capacitación del personal.

**Actividades específicas:**

El COEPCI mediante su presidente el Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche en coordinación con la Dirección de Formación y Desarrollo Educativo del CCLQROO ha llevado a cabo las siguientes firmas de convenios:

Convenio	Celebrado con	Fecha de firma	Vigencia
Convenio General de Colaboración Interinstitucional en Materia de Capacitación y Profesionalización del Servicio Público.	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.	20 de febrero de 2024.	5 años.
Convenio General de Colaboración Interinstitucional en Materia de Capacitación y Profesionalización del Servicio Público.	Instituto para el Desarrollo del Pueblo Maya y las Comunidades Indígenas del Estado de Quintana Roo.	25 de marzo de 2024.	5 años.
Convenio General de Colaboración en Materia de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados	Instituto de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales de Quintana Roo.	11 de abril de 2024.	Indefinida.
Convenio General de Colaboración Interinstitucional en Materia de Capacitación y Profesionalización del Servicio Público.	Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.	10 de junio de 2024.	3 años.
Convenio General de Colaboración Interinstitucional en Materia de Capacitación y Profesionalización del Servicio Público.	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	19 de junio de 2024.	5 años.
Convenio de Colaboración de Espacio.	Instituto de la Cultura y las Artes del Municipio de Benito Juárez.	13 de noviembre de 2024.	Indefinida.
Convenio General de Colaboración Interinstitucional en Materia de Capacitación y Profesionalización del Servicio Público.	Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.	21 de noviembre de 2024.	3 años.
Convenio General de Colaboración Interinstitucional en Materia de Capacitación y Profesionalización del Servicio Público.	Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias de Quintana Roo.	06 de diciembre de 2024.	3 años.

*[Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large signature and the name 'Monse']*



**Objetivo 3.-** Participar en la realización del Código de Conducta del CCLQROO, en cumplimiento al artículo Tercero Transitorio del Comité de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

**Actividades específicas:**

La actualización del Código de conducta del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, se encuentra en proceso con el objetivo de apearse a lo establecido por la SECOES; considerando que apenas se cuente con un dictamen se iniciará con la integración del Comité Redactor para el mismo.

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*  
*[Handwritten signature in blue ink]*  
*[Handwritten signature in blue ink]*  
*[Handwritten signature in blue ink]*



ESTADO DE QUINTANA ROO

**NOTA ACLARATORIA**

El presente escrito es del Comisionado de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, referente a que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, CCLQROO, es un órgano de carácter técnico y de apoyo que no tiene personalidad jurídica propia, sino que depende del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, a través de la Secretaría de la Gobernación, por lo que no puede emitir resoluciones o actos administrativos propios, sino que debe remitirlos a la instancia correspondiente para su tramitación y ejecución.

Por lo tanto, se solicita al Secretario de la Gobernación, a fin de que se realice el trámite correspondiente para que el CCLQROO pueda emitir resoluciones o actos administrativos propios, en el ámbito de sus competencias, para que pueda dar cumplimiento a sus funciones y objetivos.

En consecuencia, se solicita al Secretario de la Gobernación, a fin de que se realice el trámite correspondiente para que el CCLQROO pueda emitir resoluciones o actos administrativos propios, en el ámbito de sus competencias, para que pueda dar cumplimiento a sus funciones y objetivos.

**SINOPSIS DE CONVENIO**

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, CCLQROO, es un órgano de carácter técnico y de apoyo que no tiene personalidad jurídica propia, sino que depende del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, a través de la Secretaría de la Gobernación, por lo que no puede emitir resoluciones o actos administrativos propios, sino que debe remitirlos a la instancia correspondiente para su tramitación y ejecución.



**SECRETARÍA DE LA GOBERNACIÓN**

**SECRETARÍA DE LA GOBERNACIÓN**

El presente escrito es del Comisionado de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, referente a que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, CCLQROO, es un órgano de carácter técnico y de apoyo que no tiene personalidad jurídica propia, sino que depende del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, a través de la Secretaría de la Gobernación, por lo que no puede emitir resoluciones o actos administrativos propios, sino que debe remitirlos a la instancia correspondiente para su tramitación y ejecución.

Por lo tanto, se solicita al Secretario de la Gobernación, a fin de que se realice el trámite correspondiente para que el CCLQROO pueda emitir resoluciones o actos administrativos propios, en el ámbito de sus competencias, para que pueda dar cumplimiento a sus funciones y objetivos.

En consecuencia, se solicita al Secretario de la Gobernación, a fin de que se realice el trámite correspondiente para que el CCLQROO pueda emitir resoluciones o actos administrativos propios, en el ámbito de sus competencias, para que pueda dar cumplimiento a sus funciones y objetivos.

**RECOMENDACIONES**

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, CCLQROO, es un órgano de carácter técnico y de apoyo que no tiene personalidad jurídica propia, sino que depende del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, a través de la Secretaría de la Gobernación, por lo que no puede emitir resoluciones o actos administrativos propios, sino que debe remitirlos a la instancia correspondiente para su tramitación y ejecución.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Monse

*[Handwritten signature]*



**Objetivo 4.-** Que las personas servidoras públicas del CCLQROO, firmen la "Carta compromiso de cumplimiento de Código de Ética y el Código de Conducta" del CCLQROO.

**Actividades específicas:**

Con respecto del Código de Ética, se cuenta con el 100% de las Cartas Compromiso, firmadas por el personal de este CCLQROO.



*[Handwritten signature in blue ink]*

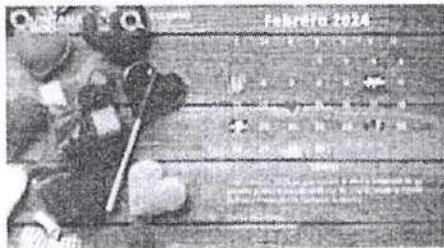
Es importante mencionar que aún no se cuenta con el Código de Conducta autorizado, motivo por el cual esta actividad no ha podido ser llevada a cabo.

**Objetivo 5.-** Emitir opiniones y recomendaciones derivadas del conocimiento de denuncias y actos contrarios al Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad. Una respuesta eficaz a un incumplimiento ayuda a prevenir futuros incumplimientos, confirma los valores, principios, reglas, normas y anima a las personas.

**Actividades específicas:**

Se diseñaron, aprobaron e instalaron en los equipos de cómputo institucionales, mes con mes, los fondos de pantalla, con el objetivo de promover los principios rectores y valores del Código de Ética y se comparte con todo el personal el Código de Ética; y los medios de canalización para el cumplimiento de las mismas.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Mase' and 'R']*



*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

Manse



**Objetivo 6.-** Que todas y todos los servidores públicos del CCLQROO, reconozcan el actuar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

**Actividades específicas:**

La Dirección de Formación y Desarrollo Educativo del CCLQROO elaboró el Programa Anual de Capacitaciones, contemplando temas de interés relacionados al Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI) y del Comité Institucional de Igualdad de Género, mismo que se aprobó por el Órgano de Gobierno.

De igual forma, como parte del seguimiento para este punto, se elabora un informe del personal capacitado.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



NOMBRE DEL CURSO / NOMBRE DE LAS PERSONAS CAPACITADAS	TOTAL
<b>ACCESO A LA INFORMACION, CLASIFICACION DE INFORMACION Y VERSIONES PUBLICAS</b>	<b>1</b>
CUSTODIO FUENTES JESSICA MARIA	
<b>AVANCES Y DESAFIOS HACIA LA IGUALDAD DE GENERO EN MAS</b>	<b>1</b>
GARCIA SOTO LAURA FRANCISCA	
<b>CLASE DE DEFENSA PERSONAL</b>	<b>6</b>
ESQUILIANO ENRIQUE LIZBETH DAYANA	
HERNANDEZ ESCALANTE KAREN GUADALUPE	
MAIPIKA KINIL DIRCE DAYANITA	
MEX OVANDO JASSMI GRACIELA	
MUNOZ SECOVA PAGLA DESIRÉE	
VÁZQUEZ CALDERÓN ELDA JOSEFINA	
<b>CODIGO DE ETICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL PODER EJECUTIVO</b>	<b>125</b>
ACOSTA CARRION XOCHEL	
AKELIS LIZET MARBELLA	
ALCALA RUIZ FERNANDA HAZEL	
ALCARAZ CIENFUEGOS LERCIA	
ALMEYDA TORRES GUADALUPE DEL JESUS	
ALPICHÉ RODRIGUEZ VICTOR	
AMEZQUITA ABBEIGO LETICIA GUADALUPE	
AVILA BARRON ANTONIO	
AVILA SOTO DAVID GONZALO	
BASTOS VALDES LINDA ESCARLET	
BAZA GONZALEZ SAUL EMMANUEL	
BELTRAN CASTELLANOS ABI	
BENITEZ HERNANDEZ ANA CRISTINA	
BENITEZ LOPEZ JOSE LUIS	
BOLADILLA TORRES LOYDA BEATRIZ	
BUENFIL PARTIDA KAREN RAJUNA	
CANCHE ZAVALA LORELY BETSABE	
CANIK CASTILLO YASURI GUADALUPE	
CANUL UCAN FELIPE ERNESTO	
CEL ARELLANO GISELL YOLANDA	
CERNA ARGUELLES MIGUEL ANGELES	
CERVEZA DOMERO MARIANA	
CETINA COXNH ABNER LIREL	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Monse

*[Handwritten signature]*



DIAZ PECH RAUL IVAN
DIARTE DIAZ CHRISTIAN PAUL
DIARTE SOSA ENRIQUE ABEL
DZIB POOT FATIMA AZUCENA
ECHIVERRIA SALA YANCY FERNANDA
ESPEJO MENA LUISA MARTINA
ESQUIIANO ENRIQUEZ LIZBETH DAYANA
ESTRADA GARCIA PAOLA MARIANA
ESTRELLA CETINA PABLO FRANCISCO
EVIA PERA JOSE ADRIAN
GALERA BALAM LUCIA BEATRIZ
GALLARDO MIRANDA BLANCA ESTHELA
GALLEGOS VELAZQUEZ YANIRA
GARCIA ESQUIIANO BRENDA YAZMIN
GARCIA GARCIA YIDER MANUEL
GARCIA MARTINEZ DANIEL
GARCIA MERCADO JEANETTE ANDREA
GARCIA ORIHUELA AMAIRANI
GARCIA SOTO LAURA FRANCISCA
GIL MARRUFO DANIEL ALPONSO
GOMEZ HOIL ANGELA RUBY
GONZALEZ RAMIREZ MARIA DEL ROCIO
GONZALEZ TOSCA DANIELA CAROLINA
GUTIERREZ ARROYO EDUARDO
GUZMAN SOLIS AIDA HELENA
HERNANDEZ ESCALANTE KAREN GUADALUPE
HERRERA PEREZ ADRIAN EMANUEL
FROIL MARRUFO CUSTAVO OMAR
HUISTRON BAUTISTA SORAYA
IRIGOVEN PRADO ALETHIA ALEJANDRA
JIMENEZ LOPEZ LUIS HERIBERTO
JIMENEZ MORENO NATIVIDAD DEL CARMEN
JORDAN LEAL MELINA
JUAREZ DIAZ ANETTE MISHELL
LARA BARRERA LILIAN GEORGINA
LAZARO BARBUDO BLONDY SEVERIANO
LOPEZ NAVARRO ENID MILEYDA
LOPEZ PASOS DALDER ALEJANDRO
LOPEZ RUIZ JOSE MARIO
LOYOLA CORONA KARLA VIVIANA
MALPICA KINIL DIRCE DAYANIRA
MARIN BALANDRA MARIA ALEJANDRA
MARTIN COOL DANIEL HEZRAI
MARTINEZ CHI SARAH MONSERRAT
MAYGUEMEZ CLENDY VERÓNICA
MEXOVANDO JASSINI GRACIELA



MONTEJO ZIMENEZ JANE TH
MORINO MEJA OMAR LUIS
MUNOZ SEGOVIA PAOLA DESIRÉE
MOJICA OSCAR IVAN
OLAN ALONSO JULIO CÉSAR
OSORIO VILLANUEVA MADIA DE LOS ANGELES
PALACIOS SOMERA CARLOS ALBERTO
PECH CRUZ JAZMIN ELIZABETH
PENA NIX AL JARDUA MONSIE RAT
PEREZ ALMEYDA ANGEL DE ATOKHA
PEREZ PEREZ HAROLD RAYMUNDO
PEREZ RAMIREZ BERENICE
PINOT RUIZ MALOMANÉS
POOT POOT MARIA GENOVEVA
POOTILO POOL RICARDO DE JESUS
PUCATZINCAB CÉSAR EDUARDO
PULCA POOL LUIS ENRIQUE
QUINONES RUIZ DIEGO JOAQUIN
RAMIREZ SANLUIJO MANUEL JESUS
RAUDA OZUNA MARIA FERNANDA
REYON CHAN ALE JANDRO
RODRIGUEZ CAHUICH ELBERTH ALE JANDRA
RODRIGUEZ GARCIA JESSICA BEATRIZ
RODRIGUEZ MANZUR JOSHUA
ROSADO RODRIGUEZ JOSE MANUEL
SAFORA RAMOS DAVID
SALAZAR TOLEDO BINZA ITZAYANA
SCHMIDT LOPEZ CHRISTINE
SOLIS ROSS GIOHANNI ELVIRA
SOSA MOQUEL MARIA LETICIA DEL SOCORRO
SUCHITE DE LOS SANTOS HECTOR MANUEL
TEP OY RUBI ESMERALDA
TUJ RAJON AIDA CREGORIA
UKCAB KUYOC ABRAHAM ABISAI
UKCAB KUYOC JOSUE BENJAMIN
VALDIVINOS GUEVARA JOSE RICARDO
VAZQUEZ ALPUCHE CARLOS OMAR
VAZQUEZ CALDERON ELDA JOSEFINA
VAZQUEZ DOMINGUEZ CANDY DE LOS ANGELES
VAZQUEZ GONGORA JOSE JAVIER
VENTURA VENTURA PATRICIA
VERA NAJERA BLANCA ADRIANA
VILLANUEVA TORRES JESSICA LETICIA
XOOL MOO LUIS ANTONIO
<b>COMUNICACION Y EMOCIONES</b>
OZBI POOT FATIMA AZUCENA

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*

*Manse*



NOH UC OSCAR IVAN	
<b>EL SISTEMA DE PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>	<b>2</b>
CANCHE ZAVALA LORELY BETSABE	
OZIB POOT FATIMA AZUCENA	
<b>ETICA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL</b>	<b>2</b>
OZIB POOT FATIMA AZUCENA	
NOH UC OSCAR IVAN	
<b>IGUALDAD DE GENERO</b>	<b>1</b>
CUSTODIO FUENTES JESSICA MARIA	
<b>INTERES SUPERIO DE LA NIÑEZ</b>	<b>1</b>
ROSADO RODRIGUEZ JOSE MANUEL	
<b>INTRODUCCION A LOS DERECHOS HUMANOS</b>	<b>1</b>
CUSTODIO FUENTES JESSICA MARIA	
<b>JUSTICIA DIGITAL UN ASUNTO DE DERECHOS HUMANOS</b>	<b>2</b>
CANCHE ZAVALA LORELY BETSABE	
OZIB POOT FATIMA AZUCENA	
<b>LA CONCILIACION CON PERSPECTIVA DE GENERO</b>	<b>1</b>
GONZALEZ RAMIREZ MARIA DEL ROCIO	
<b>LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR</b>	<b>1</b>
ROSADO RODRIGUEZ JOSE MANUEL	
<b>MA S ALLA DEL DIA DE LA MUJER, FORTALECIENDO SU SALUD MENTAL</b>	<b>28</b>
ALCALA RUIZ FERNANDA HAZIEL	
BAZA GONZALEZ SAUL EMMANUEL	
BELTRAN CASTELLANOS ARI	
BUENFIL PARTIDA KAREN PAULINA	
CANUL UCAN FELIPE ERNESTO	
CHAN BASALTO NURKA JESSICA	
CUMUL CORAL DARLENY YANERI	
DECTOR AQUINO FRANCISCO JAVIER	
ESQUILIANO ENRIQUEZ LIZBETH DAYANA	
EVIA PEÑA JOSE ADRIAN	
GARCIA GARCIA YUDER MANUEL	
GONZALEZ TOSCA DANIELA CAROLINA	
HERNANDEZ ESCALANTE KAREN GUADALUPE	
IRIGOYEN PRADO ALETHA ALEJANDRA	
LOPEZ NAVARRO ENID MILEYDA	
LOPEZ PASOS DALDIER ALEJANDRO	
MALPICA KINIL DIRCE DAYANIRA	
MARTIN COOL DANIEL HEZRAI	
MEX OVANDO JASSVI CRACIELA	
PALACIOS SOMERA CARLOS ALBERTO	
RODRIGUEZ GARCIA JESSICA BEATRIZ	
RODRIGUEZ MANZUR JOSHUA	
ROSADO RODRIGUEZ JOSE MANUEL	
SUCHITE DE LOS SANTOS HECTOR MANUEL	
VAZQUEZ CALDERON ELDA JOSEFINA	



VAZQUEZ DOMINGUEZ CANDY DE LOS ANGELES	
XOCHI MOULIS ANTONIO	
<b>PERSONAS TRANS Y EL DERECHO A SU IDENTIDAD EN AMERICA LATINA</b>	<b>1</b>
DOSSADO RODRIGUEZ JOSE MANUEL	
<b>UNENOS VOSES POR LA IGUALDAD</b>	<b>1</b>
GARCIA SOTO LAURA FRANCISCA	
<b>VIOLENCIA LABORAL PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	<b>1</b>
DOSSADO RODRIGUEZ JOSE MANUEL	

**Objetivo 7.-** Dar a conocer principios rectores y valores del Código de Ética y del Código de Conducta, con la finalidad de que las personas servidoras públicas los apliquen en ejercicio de sus empleos, cargos o comisiones y que conozcan los medios por los cuales los Comités de Ética recibirán las denuncias de posibles incumplimientos al Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta.

**Actividades específicas:**

Se elabora publicidad en físico y electrónico, con los principios rectores y correos electrónicos de los Miembros Públicos Propietarios del presente Comité, difundidos en diferentes zonas del CCLQROO y via correo electrónico.

Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) y Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (COEPCI)

Recuerda que contamos con los comités COCODI & COEPCI a los cuales puedes acceder si quieres: brindar tu opinión del servicio recibido, calificar la atención recibida y/o presentar una queja o denuncia.

Ofrecemos a tu disposición los siguientes servicios electrónicos:

- Oferta de cursos y talleres en línea.
- Atención a quejas y denuncias.

Recuerda que contamos con una línea de quejas y denuncias física.

Asimismo, ofrecemos en las áreas de trabajo talleres sobre la situación que recibimos o manifestar alguna queja o denuncia.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (COEPCI) tiene su oficina en el CCLQROO, en la calle 100, número 100, teléfono: 998-824-1794.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





1. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿se ha conformado de manera correcta?

No

2. ¿La creación de una Comisión de Investigación de Hechos de Corrupción y Conflicto de Interés en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo?

No

3. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Funcionamiento?

No

4. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Procedimientos?

No

5. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

No

6. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Procedimientos de Investigación?

No

7. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

No

8. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

No

9. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

No

10. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

No

11. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

No

12. ¿Se han realizado cursos de capacitación en materia de ética en el servicio público?

Si

No

13. ¿Se ha creado el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿se cuenta con el Comité de Ética?

Si

No

No se

14. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

Siempre

Nunca

En parte

15. ¿Algun miembro ha sido sancionado por haber cometido un delito de este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿con motivo de género?

Si

No

16. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

Siempre

Nunca

En parte

17. ¿Se ha presentado alguna denuncia por corrupción al Comité de Ética?

Si

No

18. ¿El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

Si

No

No se

19. ¿Tiene el Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ¿debe tener un Reglamento de Sanciones?

Siempre

**Objetivo 9.-Evaluación de conocimiento.**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Monse

*[Handwritten signature]*



**Actividades específicas:**

Se realizó la presentación y aprobación de las respuestas al Cuestionario del Código de Ética y se elaboraron y presentaron propuestas de difusión, con la intención de realizar acciones afirmativas en tema del cumplimiento a los Principios y Valores del Código de Ética.

**Respuestas al Código de Ética:**

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo realizó un cuestionario sobre el Código de Ética aplicable al mismo, a las personas servidoras públicas, con el objetivo de evaluar su conocimiento y percepción sobre el mismo. Los resultados muestran la siguiente participación:

**Sexo:**  
 100% mujeres



La mayoría de las personas servidoras públicas que participaron en la aplicación de este cuestionario es del Código de Ética aplicable a las personas servidoras públicas del personal de apoyo administrativo y personal que presta sus servicios al domicilio de los usuarios.

**Edad:**  
 100% mujeres



En cuanto al rango de edad, se contabilizó lo siguiente: 1 persona de menos de 20 años de edad, 4 personas entre 20 - 29 años de edad, 14 personas entre 30 - 39 años de edad, 26 personas entre 40 - 49 años de edad, 7 personas entre 50 - 59 años de edad y 3 personas entre 60 - 69 años de edad.

3. ¿Conoce qué el Código de Ética aplicable a esta Ley del Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo aplica en su tiempo de trabajo actual y anterior?

100% mujeres



Del total de los que respondieron al cuestionario, respecto de si el funcionario que se maneja en el Código de Ética aplicable a esta Ley del Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo en el tiempo de trabajo actual y anterior, las personas aplicaron que si y 10 personas que no.

4. ¿Ha firmado o tiene compromiso de cumplimiento al Código de Ética aplicable a esta Ley del Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo?

100% mujeres



En cuanto al ítem 4, respecto al cual se preguntó a las servidoras y servidores públicos del este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, la mayoría de las personas que participaron en el cuestionario al Código de Ética aplicable al mismo, 132 personas confirmaron haberlo firmado y 3 personas no lo han firmado.

1. ¿Ha leído el Código de Ética que aplica a esta Ley del Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, para su tiempo actual?

100% mujeres



Con respecto al ítem 1, las servidoras públicas del este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, han leído el Código de Ética aplicable al mismo, para su conocimiento, 132 personas confirmaron que si, 3 personas respondieron que no.

2. ¿Conoce el Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo?

100% mujeres



En cuanto al ítem 2, las servidoras públicas de este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, conocen el Código de Ética aplicable al mismo, 132 personas respondieron que si, 3 personas respondieron que no.

5. ¿Conoce el nombre y el rango de edad a la escuela que brinda el servicio de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo?

100% mujeres



En cuanto a que si las servidoras y servidores públicos de este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, conocen que el Código de Ética aplicable al mismo, les ayuda a recordar su nombre, número y Compromiso del Servicio Público, se contabilizó lo siguiente: 133 personas respondieron que si y 3 personas respondieron que no.

6. ¿Conoce qué el Código de Ética que aplica en el tiempo de trabajo actual y anterior, genera un compromiso de cumplimiento a la Ley del Estado de Quintana Roo?

100% mujeres



Con respecto al ítem 6, las servidoras y servidores públicos de este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, confirmaron que el Código de Ética que aplica al mismo, genera un compromiso de cumplimiento a la Ley del Estado de Quintana Roo, 132 personas respondieron que si y 3 personas respondieron que no.

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*

Monse



1. ¿Cada cuánto se actualiza el padrón de funcionarios públicos?



En respuesta a las preguntas realizadas en el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo, se actualiza el padrón de funcionarios públicos en los meses de febrero y marzo de cada año. En el padrón de funcionarios públicos se registran 127 personas que son recibidos en el padrón y se actualiza en marzo de cada año.

2. ¿Cada cuánto se actualiza el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo en el padrón de funcionarios públicos?



En respuesta a las preguntas realizadas en el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo, se actualiza el padrón de funcionarios públicos en los meses de febrero y marzo de cada año. En el padrón de funcionarios públicos se registran 127 personas que son recibidos en el padrón y se actualiza en marzo de cada año.

3. ¿Cada cuánto se actualiza el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo en el padrón de funcionarios públicos?



En respuesta a las preguntas realizadas en el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo, se actualiza el padrón de funcionarios públicos en los meses de febrero y marzo de cada año. En el padrón de funcionarios públicos se registran 127 personas que son recibidos en el padrón y se actualiza en marzo de cada año.

4. ¿Cada cuánto se actualiza el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo en el padrón de funcionarios públicos?



En respuesta a las preguntas realizadas en el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo, se actualiza el padrón de funcionarios públicos en los meses de febrero y marzo de cada año. En el padrón de funcionarios públicos se registran 127 personas que son recibidos en el padrón y se actualiza en marzo de cada año.

5. ¿Cada cuánto se actualiza el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo en el padrón de funcionarios públicos?



En respuesta a las preguntas realizadas en el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo, se actualiza el padrón de funcionarios públicos en los meses de febrero y marzo de cada año. En el padrón de funcionarios públicos se registran 127 personas que son recibidos en el padrón y se actualiza en marzo de cada año.

6. ¿Cada cuánto se actualiza el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo en el padrón de funcionarios públicos?



En respuesta a las preguntas realizadas en el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo, se actualiza el padrón de funcionarios públicos en los meses de febrero y marzo de cada año. En el padrón de funcionarios públicos se registran 127 personas que son recibidos en el padrón y se actualiza en marzo de cada año.

7. ¿Cada cuánto se actualiza el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo en el padrón de funcionarios públicos?



En respuesta a las preguntas realizadas en el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo, se actualiza el padrón de funcionarios públicos en los meses de febrero y marzo de cada año. En el padrón de funcionarios públicos se registran 127 personas que son recibidos en el padrón y se actualiza en marzo de cada año.

8. ¿Cada cuánto se actualiza el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo en el padrón de funcionarios públicos?



En respuesta a las preguntas realizadas en el padrón de funcionarios públicos del Estado de Quintana Roo, se actualiza el padrón de funcionarios públicos en los meses de febrero y marzo de cada año. En el padrón de funcionarios públicos se registran 127 personas que son recibidos en el padrón y se actualiza en marzo de cada año.

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*

Monse



16. ¿Tiene usted alguna sugerencia o recomendación para difundir y fortalecer el contenido y cumplimiento del Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo?



Conforme a la encuesta de opinión realizada al cual se les cuestionó a los servidores públicos que laboran en este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, si tienen alguna sugerencia o recomendación para difundir y fortalecer el contenido y cumplimiento del Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

16. ¿Tiene usted alguna sugerencia o recomendación para difundir y fortalecer el contenido y cumplimiento del Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo?



Así como a través de un módulo de quejas relativas a ese aspecto, es decir incumplimiento de ética por algún motivo. O en su caso una mesa donde los trabajadores y/o patrones, puedan



17. ¿Tiene usted alguna propuesta o sugerencia para difundir y fortalecer el contenido y cumplimiento del Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo?

17. ¿Tiene usted alguna propuesta o sugerencia para difundir y fortalecer el contenido y cumplimiento del Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo?

No

Ninguna

Por el momento no

N/A

Poner un módulo de quejas relativas a ese aspecto, es decir incumplimiento de ética por algún motivo. O en su caso una mesa donde los trabajadores y/o patrones, puedan

Así como a través de un módulo de quejas relativas a ese aspecto, es decir incumplimiento de ética por algún motivo. O en su caso una mesa donde los trabajadores y/o patrones, puedan

No

Quedando de la siguiente manera el contenido del Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, se recomienda en cuanto a las propuestas para su difusión y cumplimiento por los servidores y autoridades públicas de este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, se recomienda fortalecer el contenido y cumplimiento del Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, se recomienda fortalecer el contenido y cumplimiento del Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

**INFORME DE PROPUESTAS DE DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.**

**INTRODUCCIÓN.**

En virtud de que anteriormente se llevó a cabo por parte de todas y todos los servidores públicos de este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, la realización del Cuestionario del Código de Ética, aplicable al mismo; y como parte de las responsabilidades del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés de este CCLQROO, tenemos a bien, informar acerca de las propuestas de difusión que estos mismos servidores y servidoras públicas emitieron al respecto.

**OBJETIVO.**

El objetivo de este informe es presentar las propuestas de difusión que las personas servidoras públicas emitieron; con la finalidad de fortalecer la promoción y cumplimiento del Código de Ética en este CCLQROO.

17. ¿Tiene usted alguna propuesta o sugerencia para difundir y fortalecer el contenido y cumplimiento del Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo?

Respuesta	Cantidad
No	54
Ninguna	22
	5
Por el momento no	4
N/A	3
Poner un módulo de quejas relativas a ese aspecto, es decir incumplimiento de ética por algún motivo. O en su caso una mesa donde los trabajadores y/o patrones, puedan	1

*[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]*



plasmar todo ese tipo de eventos que se hayan suscitado al haber recibido el servicio dentro del Centro de Conciliación.	
Retroalimentar constante el Código de Ética aplicable a este Centro de Conciliación Laboral para mantener firmemente los valores y principios en nuestro actuar día a día. Recomiendo de manera presencial, ya que virtualmente siempre existen factores que impiden la absorción de conocimientos completos.	1
Organizar talleres, charlas y capacitaciones para que las personas servidoras públicas comprendan la importancia del Código de Ética. Colocar carteles en áreas comunes y oficinas con los principios éticos clave.	1
Cada cierto periodo de tiempo, transmitir un correo con información o algún video informativo sobre alguno de los valores, hasta abarcar todos y cada uno de ellos.	1
Fomentar el valor de la tolerancia entre compañeros, poder expresar opiniones constructivas con la tranquilidad que no existan llamadas de atención.	1
Debería tomarse la capacitación más seguida, ya que han ingresado nuevos compañeros y se debería enseñar los valores del servicio público.	1
Capacitación al personal, si no es viable de manera presencial pudiera ser por algún medio electrónico.	1
Mantener el código de ética siempre visible en todos los espacios del centro de conciliación.	1
Presentación del Comité de Ética e información del procedimiento para presentar una queja.	1
Que sea público el código y que se encuentre impreso y de fácil acceso para todos.	1
Enviar correos con información breve de diversos apartados del código de ética.	1
Poner anuncios que informen a las personas acerca del código de ética.	1
Tiempo de capacitación más corto y en horario después de las 3:00 pm.	1
Un canal de difusión para este tipo de denuncias o bien propuestas.	1
Un usuario secreto que valore el servicio y principio de ética.	1
Que cada área o piso tenga de forma física el código de ética.	1
Yo sugiero una publicación para distribuir en la página web.	1
Que lo implementen y que lo compartan con todo el personal.	1
Simplemente, seguir los procedimientos del Código de Ética.	1
Más capacitación y material para fortalecer la información.	1
Hacer panfletos sencillos de comprender para el personal.	1
Poner una lona con el contenido del código de ética.	1
Por lo pronto no, considero que cumple con todo.	1
Por el momento creo que no está todo claro.	1
Hacerlo de conocimiento a todo el personal.	1
Capacitaciones, folletos, banners.	1
Se dé a conocer en todo el Estado.	1
Seguir trabajando con honestidad.	1
En la página web del CCLQROO.	1
Ninguna todo está correcto.	1
Todo muy buen y entendible.	1
Ninguna por el momento.	1
Seguir con la difusión.	2
Que se promocióne más.	1

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*

*Monse*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



Tener capacitaciones	1
¡No tengo propuesta!	1
Excelente desempeño.	1
Por el momento no.	1
Ninguna propuesta.	1
Por el momento no.	1
Todo excelente.	1
Sin sugerencias.	1
Mayor difusión.	1
No de momento.	1
Todo correcto.	1
Capacitación.	1
No, ninguna.	5
Tripticos.	1

**PROPUESTAS DE DIFUSIÓN.**

De acuerdo con lo plasmado con anterioridad y tomando en cuenta cada una de las respuestas realizadas por todas y todos los servidores públicos de este Centro, recibidas mediante la aplicación de este instrumento; con la finalidad de generar acciones afirmativas con respecto del mismo, se sugieren las siguientes propuestas para determinar acciones a implementar:

1. Instalar más módulos / buzones de quejas, específicamente para la atención al incumplimiento del Código de Ética;
2. Cada período de tiempo determinado, enviar un correo electrónico o publicar algún vídeo mediante las redes sociales oficiales, compartiendo información puntual con respecto de los valores y principios del Código de Ética, hasta abarcar todos y cada uno de ellos;
3. Conocimiento de los integrantes del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés e información del proceso para presentar una queja o denuncia;
4. Que el Código de Ética se encuentre público y de fácil acceso para todos y todas.
5. Que el Código de Ética sea compartido nuevamente a todo el personal de este Centro; y
6. Brindar capacitación presencial y por áreas, en materia del Código de Ética.

**CONCLUSIÓN.**

Las propuestas de difusión emitidas por las personas servidoras públicas demuestran su compromiso con la promoción y cumplimiento del Código de Ética, aplicable a este CCLQROO. El Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés valorará y considerará estas propuestas para fortalecer la cultura de ética en la institución.

**Objetivo 10.-** Realizar encuesta de Clima Laboral a fin de conocer el estatus de este en el CCLQROO.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



**Actividades específicas:**

El diagnóstico de clima laboral se encuentra actualmente en reestructuración y se prevé su aplicación a partir de enero 2025.



En conclusión, el ejercicio 2024, fue un periodo de importantes logros y avances para el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CCLQROO. A través de las actividades realizadas, se consolidó la gran parte de los objetivos.



**LISTA DE ASISTENCIA DE LA PRIMER SESIÓN EXTRAORDINARIA 2025 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.**

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	FIRMA
<b>LIC. CARLOS OMAR VÁZQUEZ ALPUCHE.</b>	<b>Presidente</b>	Jefe de Departamento de Capacitación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.	
<b>C. EMILY MONSERRAT ALBERTOS TUN.</b>	<b>Suplente</b>	Secretaria de la Secretaria Particular del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.	
<b>MTRA. FERNANDA HAZIEL ALCALÁ RUIZ.</b>	<b>Suplente</b>	Analista Profesional del Departamento de Recursos Humanos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.	
<b>LIC. JESSICA MARÍA CUSTODIO FUENTES.</b>	<b>Miembro Público Propietario</b>	Jefa de Oficina de la Delegación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo en Benito Juárez.	
<b>LIC. ALMA NAIVY RIVERA MANZANILLA.</b>	<b>Miembro Público Propietario</b>	Secretaria Ejecutiva del Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.	
<b>LIC. PAOLA MARIANA ESTRADA GARCÍA.</b>	<b>Miembro Público Propietario.</b>	Delegada del Centro de Conciliación Laboral en Solidaridad.	
<b>LIC. CÉSAR EDUARDO PUGA ITZINCAB</b>	<b>Miembro Público Propietario.</b>	Conciliador Adscrito a la Delegación del Centro de Conciliación Laboral en Solidaridad.	

