

INSTITUTO DE  
**BENEFICENCIA  
PÚBLICA**  
DEL ESTADO DE TABASCO

# Informe Anual de Actividades

---

## **IAA 2022**

**INSTITUTO DE BENEFICENCIA  
PÚBLICA DEL ESTADO DE TABASCO**

Casa de la Laguna, Plutarco Elías Calles # 336, Col. Jesús García, C.P. 86040  
Teléfonos: (993)3524428 - (993)595 2939 - (993)595 2940



## Contenido

Presentación.....	2
Seguimiento a las actividades realizadas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del IBPET. ....	3
Actividad: Vía correo electrónico se hizo llegar Código de Ética y Código de Conducta del IBPET, a nuevos servidores públicos del Instituto. ....	3
Actividad: Mediante oficio IBP/DG/57/2022, se envió a la Secretaria de la Función Pública, Informe Anual de Actividades del 2021. ....	3
Actividad: Primera Sesión Ordinaria 2022. ....	3
Actividad: Segunda Sesión Ordinaria 2022.....	4
Actividad: Aplicación de Encuesta de Entorno Organizacional y Riesgo Psicosocial. ...	4
Actividad: Tercera Sesión Ordinaria 2022. ....	4
Actividad: Cuarta Sesión Ordinaria 2022. ....	5
Cursos tomados por personal del IBPET:.....	6
ANEXOS.....	

*Handwritten notes:*  
8/7/22  
AM  
CP



## Presentación

De acuerdo con los lineamientos para la emisión del Código de Ética, a la que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tabasco y las disposiciones que establece el Acuerdo por el cual se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, en su Artículo 2. Establece que el Código de Ética es de observancia obligatoria para todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión, al interior de alguna Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal.

Para el cumplimiento de la normatividad, el Comité de Ética y de Prevención del Conflictos de Interés del Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco contribuye en llevar a cabo acciones para que las personas servidoras públicas mantengan los principios, valores y reglas integridad que los orienten en el desempeño de sus funciones y toma de decisiones.

Así mismo, se reconoce el trabajo en conjunto, el respeto a la dignidad humana, el trato igualitario, a la no discriminación y el interés con el fin de generar una mejor calidad de vida a grupos vulnerables sin seguridad social mediante la gestión y aplicación de programas a través de convenios, programas especiales y donaciones de empresas socialmente responsables que son de alto impacto social. Dando cumplimiento a la Misión y Visión del IBPET.

*Handwritten initials: M, M, M, M, M*



**Se presenta el seguimiento a las actividades realizadas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del IBPET.**

**Actividad:** Vía correo electrónico se hizo llegar Código de Ética y Código de Conducta del IBPET, a nuevos servidores públicos del Instituto.

**Fecha:** 03/01/2022

**Resultado obtenido:**

- Los servidores públicos del IBPET se comprometen con los principios, valores y reglas de integridad contenidas en los documentos descritos anteriormente.

---

**Actividad:** Mediante oficio IBP/DG/57/2022, se envió a la Secretaria de la Función Pública, Informe Anual de Actividades del 2021.

**Fecha:** 18/01/2022

---

**Actividad:** Primera Sesión Ordinaria 2022.

**Fecha:** 25/03/2022

**Resultado obtenido:**

- Reporte anual de actividades 2021
- Informe de la publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco del Código de Conducta del IBPET.
- Presentación del Manual de Inducción del IBPET.
- Se presento propuesta para la aplicación de Encuesta de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial.
- Reporte de las Declaraciones Patrimoniales de los servidores públicos del Instituto.

*Handwritten initials and a signature.*



---

**Actividad:** Segunda Sesión Ordinaria 2022.

**Fecha:** 24/06/2022

**Resultado obtenido:**

- Aprobación de la propuesta y método de aplicación de la Encuesta de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial.
- Resultado del seguimiento a las Declaraciones Patrimoniales, presentadas por los servidores públicos del IBPET.
- Propuesta y aprobación de Carta Compromiso.
- Verificación del formato de situación fiscal de los servidores públicos.

---

**Actividad:** Aplicación de Encuesta de Entorno Organizacional y Riesgo Psicosocial.

**Fecha:** 20/07/2022

**Resultado obtenido:**

- Conocer las interacciones en el entorno.
- Características de las condiciones de trabajo.
- Relaciones entre trabajadores.
- Necesidades y situación personal fuera de la Institución.

---

**Actividad:** Tercera Sesión Ordinaria 2022.

**Fecha:** 23/09/2022

**Resultado obtenido:**

- Informe de la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial a los servidores públicos del IBPET.
- Informe de evidencia de envío de Código de Ética y Código de Conducta del IBPET a los servidores públicos.
- Evidencia de firma de Carta Compromiso de los servidores públicos del IBPET.

*Handwritten initials and signature:*  
M  
M  
E



Actividad: Cuarta Sesión Ordinaria 2022.

Fecha: 25/11/2022

Resultado obtenido:

- Los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del IBPET, acuerdan el Calendario de Sesiones para el año 2023.

Calendario de Sesiones para el año 2023			
Viernes 24/03/2023	15:00 hrs.	Primera Sesión Ordinaria	Sala de Juntas del IBPET
Vienes 23/06/2023	15:00 hrs.	Segunda Sesión Ordinaria	Sala de Juntas del IBPET
Vienes 22/09/2023	15:00 hrs.	Tercera Sesión Ordinaria	Sala de Juntas del IBPET
Viernes 24/11/2023	15:00 hrs.	Cuarta Sesión Ordinaria	Sala de Juntas del IBPET

- Los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del IBPET, aprueban las propuestas de cursos y talleres así como de usar distintivo para hacer alusivo a las siguientes fechas conmemorativas:

- Día Internacional de la Beneficencia (5 de septiembre)
- Mes de la Lucha contra el Cáncer de Mama (mes de octubre)
- Día Naranja (25 de cada mes)
- Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)

*L  
M  
E*



Cursos tomados por personal del IBPET:

- La importancia de las medidas de reparación por razones de género
- Derechos humanos de las víctimas por razones de género directas y potenciales
- Acoso Sexual y Hostigamiento
- Ley Ingrid
- Derechos Humanos en el Servicio Público
- Sana Estima
- Atención Ciudadana con Sentido de Inclusión
- Manejo del Estrés Laboral ✓

página 6  
M. M.  
E.



INSTITUTO DE  
**BENEFICENCIA  
PÚBLICA**  
DEL ESTADO DE TABASCO

Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés

CATEGORIA	Nombre	FIRMA
Subdirector (a)	Genny Lizbeth López Sánchez (Presidenta)	
Jefa de Departamento y Secretaria Ejecutiva	Maria del Carmen Frías Cupil (Propietario)	
Jefa de Departamento	Gabriela Torres Jiménez (Propietario)	
Jefa de Departamento	Mariana Medina Oropeza (Suplente)	

# ANEXOS

Villahermosa, Tabasco a 03 de enero de 2022.

**MEMORANDÚM: IBP/SBA/007/2022.**

**ASUNTO:** El que se indica

**Lic. Darinka Berenice Ramón García**  
**Jefe de Área**  
PRESENTE

Por este medio y para dar cumplimiento al Artículo 3, Capítulo I del Acuerdo por el cual se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, me permito enviar vía correo electrónico Código de Ética, de igual manera envié Código de Conducta del IBPET.

Los archivos antes mencionados se enviaron al correo [rgberenice1@hotmail.com](mailto:rgberenice1@hotmail.com)

Sin más por el momento reciba un cordial y afectuoso saludo.

Recibi por correo electronico.  
Darinka Berenice  
Ramón García  
04/01/2022

Atentamente



**SUBDIRECCIÓN  
DE ADMINISTRACIÓN**

C.C.P. Archivo.

Elaboró:

  
Ernesto Alonso López Jiménez  
Jefe del Depto. Operativo

Revisó:

  
Mariana Medina Oropeza  
Jefe de Departamento

V.o Bo:

  
Maricel Santandreu Palacio  
Directora General

Villahermosa, Tabasco a 03 de enero de 2022.

**MEMORANDÚM: IBP/SBA/006/2022.**

**ASUNTO:** El que se indica

**Lic. Marisol Torres Sánchez**  
**Jefe de Área**  
PRESENTE

Por este medio y para dar cumplimiento al Artículo 3, Capítulo I del Acuerdo por el cual se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, me permito enviar vía correo electrónico Código de Ética, de igual manera envié Código de Conducta del IBPET.

Los archivos antes mencionados se enviaron al correo [mariitorres60@gmail.com](mailto:mariitorres60@gmail.com)

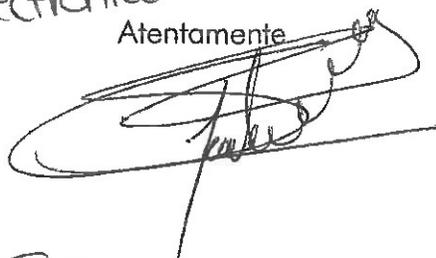
Sin más por el momento reciba un cordial y afectuoso saludo.

Recibi por Correo electronico  
01/enero/2022



Marisol Torres Sánchez

Atentamente



**SUBDIRECCIÓN  
DE ADMINISTRACIÓN**

C.C.P. Archivo.

Elaboró:

  
Ernesto Alonso López Jiménez  
Jefe del Depto. Operativo

Revisó:

  
Mariana Medina Oropeza  
Jefe de Departamento

V.o Bo:

  
Maricel Santandreu Palacio  
Directora General

Villahermosa, Tabasco a 18 de marzo de 2022.

**MEMORANDÚM: IBP/SBA/080/2022.**

**ASUNTO:** El que se indica

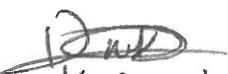
**Lic. Denys Karina López Izquierdo**  
**Jefe de Área**  
PRESENTE

Por este medio y para dar cumplimiento al Artículo 3, Capítulo I del Acuerdo por el cual se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, me permito enviar vía correo electrónico Código de Ética, de igual manera envié Código de Conducta del IBPET.

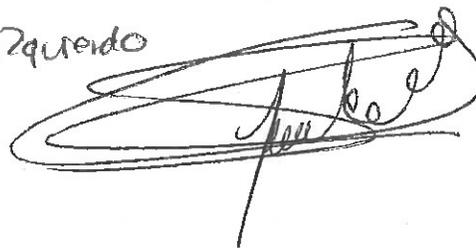
Los archivos antes mencionados se enviaron al correo [kari.lopez@hotmail.com](mailto:kari.lopez@hotmail.com)

Sin más por el momento reciba un cordial y afectuoso saludo.

Atentamente

  
Denys Karina López Izquierdo

18-Marzo-2022



**SUBDIRECCIÓN  
DE ADMINISTRACIÓN**

C.C.P. Archivo.

Elaboró:

  
Ernesto Alonso López Jiménez  
Jefe del Depto. Operativo

Revisó:

  
Mariana Medina Oropeza  
Jefe de Departamento

V.o Bo:

  
Maricel Santandreu Palacio  
Directora General



Villahermosa, Tabasco a 18 de enero de 2022.

**OFICIO: IBP/DG/57/2022.**

**ASUNTO:** Envío Informe Anual de Actividades del 2021.

**M. en Admón. Jaime Antonio Farias Mora**  
**Secretario de la Función Pública**  
**PRESENTE**

Por este medio adjunto de manera digital e impresa (1 tanto), del Informe Anual de Actividades 2021 del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, a través de las actividades que desempeño este comité, los servidores públicos de este Instituto mantiene valores éticos para dar cumplimiento a los principios constitucionales y legales que rigen al servidor público, así como los valores que toda persona servidora pública debe cumplir en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle saludos cordiales.

Atentamente



C.C.P. Archivo

Elaboró:

Ernesto Alonso López Jiménez  
Jefe de Departamento de Apoyo Operativo

Revisó:

Genny Lizbeth López Sánchez  
Subdirectora de Administración

V.o Bo:

Maricel Santandreu Palacio  
Directora General

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
Oficina de Partes

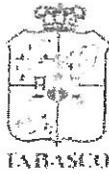
**RECIBIDO**  
18 ENE. 2022

HORA:

FECHA:

CONVOCADO:

14:21 hrs  
25 de Enero  
Lourdes Estaloz



**JURÍDICO**

**Dr. Guillermo Arturo del Rivero León**  
Coordinador General de Asuntos Jurídicos

"2021, Año de la Independencia"

Villahermosa, Tabasco, 22 de junio de 2021  
Oficio número: CGAJ/911/2021

**José Antonio de la Vega Asmitia**  
Secretario de Gobierno  
Presente.

De manera atenta y respetuosa, envío a usted un (1) tanto en original del documento siguiente:

ASUNTO
<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA DEL ESTADO DE TABASCO.</b>

Lo anterior, para los efectos de que sea publicado en el Periódico Oficial del Estado, con fundamento en el artículo 9, fracción XIX del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno, a efecto de cumplir con la obligación de darle la publicidad debida.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente

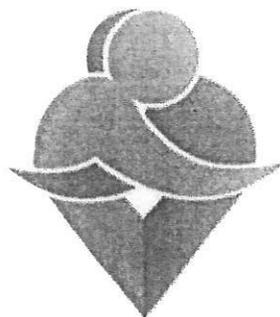


C.c.p. Archivo.  
C.c.p. Minutario,  
L'ECV/L'MFGP

04283

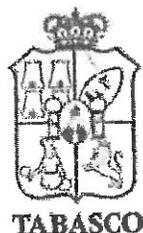
SECRETARIA DE GOBIERNO GOBIERNO DEL ESTADO DE TABASCO	
25 JUN 2021	
<b>RECIBIDO</b>	
HORA:	10:23
NOMBRE:	Alcántara

No.- 4842



INSTITUTO DE  
**BENEFICENCIA  
PÚBLICA**  
DEL ESTADO DE TABASCO

# CÓDIGO DE CONDUCTA





# PERIÓDICO OFICIAL

ÓRGANO DE DIFUSIÓN OFICIAL DEL GOBIERNO  
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TABASCO.



TABASCO

LIC. ADÁN AUGUSTO LÓPEZ HERNÁNDEZ  
Gobernador Constitucional del Estado de Tabasco

LIC. JOSE ANTONIO PABLO DE LA VEGA ASMITIA  
Secretario de Gobierno

30 DE JUNIO DE 2021



PUBLICADO BAJO LA RESPONSABILIDAD DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO  
Registrado como correspondencia de segunda clase con fecha  
17 de agosto de 1926 DGC Núm. 0010826 Características 11282816





[Inicio](#) / [Obligados](#)

### Servidores públicos obligados a presentar declaración en 2020 y 2021

**Padrón REGISTRADO:** Se genera la cantidad total de Servidores Públicos que se encuentran registrados en el Ente Público, incluyendo aquellos no obligados antes del 19 de julio de 2017 y que les será exigible a partir del mes de mayo de 2021.

**Padrón OBLIGADOS ACTIVOS:** Arroja la cantidad de Servidores Públicos activos a presentar la declaración en términos de la Ley.

**Padrón PENDIENTES:** Presenta el número total de Servidores Públicos que por Ley están obligados a presentar su declaración y que no han cumplido aún.

**Padrón OBLIGADOS 2021:** Servidores Públicos no obligados antes de 19 de julio de 2017, fecha en vigor, exigible hasta el mes de mayo de 2021.

Ente Público	Registrados	Obligados Activos	Pendientes	Obligados 2021	Otros empleos
Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco	15	14	0	0	1



Inicio / Obligados

Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco

Año: 2021

2022

GENERAR

Padrón REGISTRADO: 15 . Total Declaraciones: 17

Inicio

Pendientes	Omisos	Extemporaneo	Entregados
0	0	0	2



Inicio / Obligados

Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco

Año: 2022

2022

GENERAR

Padrón REGISTRADO: 15 . Total Declaraciones: 4

Inicio

Pendientes	Omisos	Extemporaneo	Entregados
0	0	0	3

**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL  
Y EVALUAR EL ENTORNO ORGANIZACIONAL**

**Para responde las preguntas siguientes considere las condiciones ambientales de su centro de trabajo.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica					
2	Mi trabajo me exige mucho esfuerzo intelectual					
3	Me preocupa tener algún tipo de enfermedad					
4	Considero que en mi trabajo se aplican normas de salud					
5	Considero que en las actividades que realizo puedo contraer algún tipo de enfermedad					

**Para responder a las preguntas siguientes piense en la cantidad y ritmo de trabajo que tiene.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
7	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
8	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige que este muy concentrado					
10	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
11	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
12	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	En mi trabajo soy responsable de cosas de valor					
14	Respondo a mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
15	En el trabajo me da ordenes contradictorias					
16	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con su jornada de trabajo.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
17	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
18	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
19	Considero que el tiempo de trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
20	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
21	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en casa					
22	Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me permite que desarrolle nuevas habilidades					
24	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
25	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
26	Puedo decidir cuanto trabajo realizo durante la jornada laboral					
27	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en el trabajo					
28	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en el trabajo					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo (considere los últimos cambios realizados).**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
30	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y aportaciones					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se le proporciona en su centro de trabajo.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
32	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
33	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
34	Me informa con quien puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
35	Me permiten asistir o tomar capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
36	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con el o los jefes con quien tiene contacto.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
38	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
39	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con mi trabajo					
40	La orientación que me da mi jefe ayuda a realizar mejor mi trabajo					
41	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					

**Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
43	Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa					
44	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
45	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
46	Mis compañeros de trabajo colaboran cuando tengo dificultades					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la estabilidad que le ofrece su trabajo.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
48	La forma como evalúan mis actividades en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño					
49	En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario					
50	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
51	Sí obtengo resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen					
52	Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente					
53	Considero que mi trabajo es estable					
54	En mi trabajo existe continua rotación de personal					
55	Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo					
56	Me siento comprometido con mi trabajo					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con actos de violencia laboral (malos tratos, acoso, hostigamiento, acoso psicológico).**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
57	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
58	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
59	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
60	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
61	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
62	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
63	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
64	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

**Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a personas**

En mi trabajo debo brindar atención a personas

SI	
NO	

**Si su respuesta es SI responda las preguntas siguientes. Si su respuesta es NO pase a las preguntas de la sección siguiente.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
65	Atiendo a personas enojadas o muy exigentes					
66	Mi trabajo me exige atender a personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
67	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
68	Mi trabajo requiere que atienda situaciones de violencia					

Soy jefe de otras personas

SI	
NO	

**Si su respuesta fue SI, responda las preguntas siguientes. Si su respuesta es No, ha concluido el cuestionario.**

**Las preguntas siguientes están relacionadas con las actitudes de las personas que supervisa.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
70	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
71	Cooperan poco cuando se necesita					
72	Ignoran sugerencias para mejorar su trabajo					

## Tabasco declara

Nombre	CURP	Área	Carga	Formato	Declaración de inicio	Fecha de entrega
Rosa Itzel Chávez Guzmán	CAGR750430MTSHZS05	Jefatura de Enlace	JEFE DE DEPARTAMENTO A (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-30 05:36:28
Karen Guadalupe Cornelio Baeza	COBK990820MCSRZR00	Auxiliar	JEFE DE AREA (REDUCIDA)	Simplificado	2022-05-01 00:00:00	2022-05-24 04:13:33
María del Carmen Frías Cupil	FICC770925MTCRPR03	Jefatura Administrativa	JEFE DE DEPARTAMENTO A (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-10 10:27:49
Raquel García Castellanos	GACR740412MVZRSQ05	Subdirección de Vinculación Social y Acciones de Filantropía	SUBDIRECTOR (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-26 06:26:45
Ernesto Alonso López Jiménez	LOJE751031HTCPMR09	Apoyo Operativo	JEFE DE DEPARTAMENTO A (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-20 11:28:54
Genny Lizbeth López Sánchez	LOSG890514MTCPNN04	Subdirección de Administración	SUBDIRECTOR (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-22 05:35:05
Mariana Medina Oropeza	MEOM890427MTCDRR01	Enlace de Transparencia	JEFE DE DEPARTAMENTO A (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-12 02:11:30
Raúl Guillermo Ramos De los Santos	RASR941006HTCMNL05	Auxiliar Apoyo Operativo	JEFE DE AREA (REDUCIDA)	Simplificado	2022-05-01 00:00:00	2022-05-24 11:50:28
Jorge Cruz Rodríguez Rodríguez	RORJ630503HTCDDR04	Órgano Interno de Control	DIRECTOR A (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-10 02:16:48
Maricel Santandreu Palacio	SAPM651030MTCNLR00	Dirección General	DIRECTOR GENERAL (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-31 06:07:42
Gabriela Torres Jiménez	TOJG960611MCSRMB07	Departamento de Control Interno y Mejora de la Gestión Pública	JEFE DE DEPARTAMENTO "A" (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-30 08:45:09
KARINA VIDAL PONZ	VIPK830828MTCDNR02	Dirección de Consulta Unidades Sector 1	SUBDIRECTOR (COMPLETA)	Completo	2022-05-01 00:00:00	2022-05-18 05:51:47

## DeclaraTabasco

Nombre	CURP	Área	Cargo	Formato	Inicio declaracion	Fecha entrega
DENYS KARINA LÓPEZ IZQUIERDO	LOID930204MTCPZN00	Asistente de Integración Documental	JEFE DE AREA (REDUCIDA)	Simplificado	2022-03-16 00:00:00	2022-05-23 09:38:32
LUIS ENRIQUE PERALTA MARGALLI	PEML940413HTCRRS01	Auxiliar	JEFE DE AREA (REDUCIDA)	Simplificado	2022-03-08 01:32:22	2022-03-08 02:03:03
DARINKA BERENICE RAMON GARCIA	RAGD981111MTCMRR09	Asistente de Archivo	JEFE DE AREA (REDUCIDA)	Simplificado	2022-02-06 06:47:01	2022-02-15 11:47:58
MARISOL TORRES SANCHEZ	TOSM981106MTCRNR00	Asistente de Seguimiento	JEFE DE AREA (REDUCIDA)	Simplificado	2022-01-26 08:07:05	2022-02-24 09:44:07



INSTITUTO DE  
**BENEFICENCIA  
PÚBLICA**  
DEL ESTADO DE TABASCO

**MARICEL SANTANDREU PALACIO**  
Directora General



Villahermosa, Tabasco a 23 de Mayo de 2022.

**OFICIO: IBP/DG/394/2022.**

**ASUNTO:** Solicitud de Modificación de datos en la MIR.

**C.P. HILARIO JUNIOR OLÁN POZO**  
**Encargado de Despacho de la Subsecretaria**  
**de Recursos Humanos de la SAIG**  
**PRESENTE**

En atención a la circular número SAIG/SSRH/DGRHyDP/007/2022, a través del cual se nos hace llegar archivo en formato Excel con los datos requeridos del personal listado en dicho archivo, del Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, por lo anterior se adjunta CD que contiene la información que se nos requiere, adicionalmente contiene la constancia de situación fiscal en formato PDF de los empleados activos a la Quincena 10 del ejercicio fiscal 2022.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle saludos cordiales.



Atentamente



**DIRECCIÓN  
GENERAL**

C.C.P. Genny Lizbeth López Sánchez. - Subdirectora de Administración del IBPET.  
C.C.P. Archivo.

Elaboró:  
María del Carmen Frías Cupil  
Jefe de Departamento A de la  
Subdirección de Administración

Revisó:  
Genny Lizbeth López Sánchez  
Subdirectora de Administración

V.o Bo:  
Maricel Santandreu Palacio  
Directora General

**"2022, Año de Ricardo Flores Magón"**

Casa de la Laguna, Plutarco Elías Calles # 336, Col. Jesús García, C.P. 86040

Teléfonos: (993)3524428 - (993)595 2939 - (993)595 2940

**Zimbra:****ernestolopez@tabasco.gob.mx**

---

**Read-Receipt: Código de Ética y Código de Conducta**

---

**De :** Mariana Medina Oropeza  
<marianamedina@tabasco.gob.mx>

lun, 01 de ago de 2022 09:29

 1 ficheros adjuntos

**Asunto :** Read-Receipt: Código de Ética y Código de Conducta

**Para :** Ernesto Alonso Lopez Jimenez  
<ernestolopez@tabasco.gob.mx>

Se ha mostrado el mensaje enviado el 19 de julio de 2022 17:08:19 GMT-05:00 a marianamedina@tabasco.gob.mx con el asunto "Código de Ética y Código de Conducta". Esto no garantiza que el mensaje haya sido leído o comprendido.

---

**De :** Maricel Santandreu Palacios  
<maricelsantandreu@tabasco.gob.mx>

mar, 19 de jul de 2022 18:10

 1 ficheros adjuntos

**Asunto :** Read-Receipt: Código de Ética y Código de Conducta

**Para :** Ernesto Alonso Lopez Jimenez  
<ernestolopez@tabasco.gob.mx>

Se ha mostrado el mensaje enviado el 19 de julio de 2022 17:08:19 GMT-05:00 a maricelsantandreu@tabasco.gob.mx con el asunto "Código de Ética y Código de Conducta". Esto no garantiza que el mensaje haya sido leído o comprendido.

---

**De :** Maria Del Carmen Frias Cupil  
<mariafrias@tabasco.gob.mx>

mar, 19 de jul de 2022 17:29

 1 ficheros adjuntos

**Asunto :** Read-Receipt: Código de Ética y Código de Conducta

**Para :** Ernesto Alonso Lopez Jimenez  
<ernestolopez@tabasco.gob.mx>

Se ha mostrado el mensaje enviado el 19 de julio de 2022 17:08:19 GMT-05:00 a mariafrias@tabasco.gob.mx con el asunto "Código de Ética y Código de Conducta". Esto no garantiza que el mensaje haya sido leído o comprendido.

---

**De :** Ernesto Alonso Lopez Jimenez  
<ernestolopez@tabasco.gob.mx>

mar, 19 de jul de 2022 17:08

 2 ficheros adjuntos

**Asunto :** Código de Ética y Código de Conducta

**Para :** mariafrias@tabasco.gob.mx,  
marianamedina@tabasco.gob.mx, torres torresgabi  
<torres.torresgabi@hotmail.com>,  
kaarenbaeza@gmail.com, mariitorres60@gmail.com,  
rgberenice1@hotmail.com, margallilep@gmail.com,

kari lopez19 <kari.lopez19@hotmail.com>, gabriel lopez cruz <gabriel.lopez.cruz@hotmail.com>

**Para o CC :** maricelsantandreu@tabasco.gob.mx,  
gennylopez@tabasco.gob.mx,  
rosachavez@tabasco.gob.mx

Buenas tardes compañeros se les invita a leer los documentos que se adjuntan.

El Código de Ética tiene por objeto establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que orienten, el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de las personas servidoras públicas, asumiéndolos como líderes en la construcción de la nueva ética pública.

Además de ser el eje a partir del cual, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, elaboren sus respectivos Códigos de Conducta en los que se consideren riesgos éticos específicos, en atención a su misión, visión y atribuciones.

El Acuerdo por el cual se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, en su art. 3 expresa que las personas servidoras públicas, deberán cumplir los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el presente Código.

El Código de Conducta es un instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Estatal, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

---

 **Acuerdo por el cual se emite el Código de Ética de las personas servidoras.pdf**  
14 MB

 **Codigo de Conducta IBPET.pdf**  
393 KB

---

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.



Geny Vizbal Lopez Sanchez

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.



Mariana Medina Orpeza

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.



Maria del Carmen Frias Cepi

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.



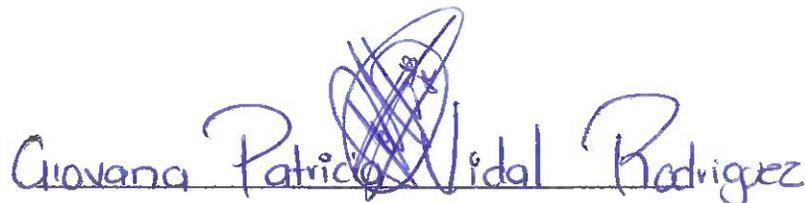
Ernesto Alonso López Jiménez

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.



Giovana Patricia Vidal Rodriguez

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.

  
Rosa Hazel Chavez Guzman

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.



Gabriela Torres Jiménez

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.

  
Denys Kanna Lopez Izquierdo

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.



Darinka Berenice Ramón García

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.

Marisol Torres Sánchez 

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.



Karen Guadalupe Cornelio Baeza

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.

  
Luis Enrique Peraltu Margalli

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido de manera digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.



ROSARIO DELA C

---

Nombre y firma del Servidor Público

## Carta Compromiso

Yo, el (la) servidor(a) público adscrito al Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco, hago constar que he recibido en físico y digital y me comprometo a leer el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto, asimismo me comprometo a cumplir con los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Merito, Eficacia, Integridad y Equidad que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Me comprometo a dar cumplimiento al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas de las Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de este Instituto logrando así el cumplimiento de nuestra labor que reconoce que el activo humano es lo más importante, la moral, la integridad y prestigio son los puntos que nos identifican ha logrado que la sociedad tabasqueña deposite su confianza en esta institución, por este motivo es indispensable observar valores éticos, valores humano y principios que nos permitan marcar conductas para las personas que laboramos en el Instituto de Beneficencia Pública del estado de Tabasco.

Gabriel Lopez cruz



Nombre y firma del Servidor Público

## Protocolo para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual

El hostigamiento y el acoso sexual son conductas de carácter lascivo, indeseadas e indebidas que se ejercen en el ámbito laboral; y en tanto humillan, ofenden, intimidan y atentan contra la salud, la integridad, la dignidad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de las mujeres, constituyen expresiones de violencia sexual y de género.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, el hostigamiento sexual se define como:

"El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva."

De acuerdo con el mismo instrumento jurídico, el acoso sexual se define como:

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

Ambas conductas expresan un ejercicio de poder que conllevan a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

Un elemento crucial para reconocer cuando estas conductas ocurren es el CONSENTIMIENTO. Es decir, si no son deseadas, permitidas, o toleradas de forma explícita por dos o más personas que participen de ellas, las conductas de carácter sexual que invaden el espacio de la libertad psicosexual constituyen actos de hostigamiento o acoso sexual, según corresponda.

La violencia contra las mujeres y las niñas es una pandemia que no hemos logrado erradicar y que afecta a todos los países del mundo. En el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y de la campaña UNETE, la Organización de las Naciones Unidas convoca a la sociedad en su conjunto a hacer frente a otra pandemia: la violencia contra las mujeres y las niñas, la cual ha generado que en México 7 de cada 10 mujeres hayan enfrentado algún tipo de violencia.

La violencia es un fenómeno complejo con graves repercusiones sociales en diferentes ámbitos; entre ellos, puede citarse de manera destacada la salud pública. Paralelamente, es una expresión paradigmática de la desigualdad de género y por ello un asunto de derechos humanos. La preocupación por prevenir, sancionar y erradicar la violencia ha ganado arraigo en las agendas gubernamentales desde hace aproximadamente dos decenios; se han promulgado leyes especializadas, se han creado centros de atención y

se han diseñado políticas públicas que incorporan también actores de la sociedad civil organizada.

## Objetivo General

Ser una herramienta que sirva de guía para casos que se pudieran presentar dentro del Instituto de Beneficencia Pública del Estado de Tabasco.

## Objetivos específicos

- Conocer que es el hostigamiento y acoso sexual.
- Aportar la información necesaria para promover una cultura de prevención y denuncia.
- Implementar mecanismos para el trato adecuado en caso de existir hostigamiento y acoso laboral.

## Porque ocurre el hostigamiento y el acoso sexual

### Machismo

Cuando predominan ideas, creencias, refranes, canciones, mensajes y comportamientos que reafirman un rol dominante de los hombres hacia los cuerpos, la sexualidad y la vida de las mujeres: hablamos de "machismo". Los piropos, actos de acoso sexual, chistes, burlas o insinuaciones sin consentimiento o reciprocidad, son conductas de hostigamiento o acoso sexual, que debido al machismo son permitidas y alentadas como parte del ser hombre y por tanto, son comportamientos considerados como "naturales, normales e inevitables" en sus relaciones con las mujeres.

### Estereotipos sobre sexualidad

En nuestra sociedad prevalecen creencias y actitudes inspiradas en ideas sobre el ser mujer y ser hombre que propician el hostigamiento y el acoso sexual. Las más comunes dictan que el deseo sexual de los hombres es como un volcán incontenible y que las mujeres están al servicio de su placer; que el rol de ellos es demostrar su virilidad y conquistarlas y el de ellas seducirlos o conquistarlos. El hostigamiento y el acoso sexual se justifican porque se les interpreta como conductas inofensivas y propias de la "naturaleza" de la forma en que los hombres se relacionan con las mujeres.

## **Abuso de poder**

En nuestra sociedad los hombres ostentan mayor poder que las mujeres, lo que las coloca en posiciones de desigualdad y mayor vulnerabilidad. Por ejemplo, en algunos espacios laborales se tiende a imponer horarios de trabajo y de salida muy prolongados; exigencia de presencia en lugares fuera de las oficinas o instalaciones de trabajo; decisiones o reglas arbitrarias, generando climas propicios a la afectación de derechos, al silencio, la omisión o incluso la complicidad con las o los jefes ante conductas hostiles o violentas que incluso pueden constituir hostigamiento y acoso sexual.

## **Temor para denunciar**

La falta de confianza en las autoridades, la vulnerabilidad mientras se realizan los procesos de justicia, la falta de respuestas adecuadas ante las quejas, el excesivo tiempo que toma la justicia, el miedo a los despidos, la expulsión de los entornos escolares, el señalamiento público como personas conflictivas, así como los procedimientos engorrosos y largos justifican la débil cultura de la denuncia, lo cual favorece la impunidad y la tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.

## **Componentes del acoso sexual**

### **Acciones Sexuales No Recíprocas**

Son aquellas 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, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

### **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.

## Consecuencias de sufrir hostigamiento o acoso laboral

Las consecuencias pueden afectar la vida personal y laboral de la persona que lo vive, bajando su autoestima, incrementando el temor, perdiendo la confianza en la gente y en el ámbito laboral bajando su desempeño.

De manera personal las consecuencias en la vida de la víctima pueden afectar diversas dimensiones en su vida, en su salud, en lo emocional y laboral. Lo anterior varía de acuerdo con las características y gravedad por el tipo de hostigamiento o acoso laboral por el que esté pasando la víctima, así como de su percepción e interpretación que le dé al mismo como a la disposición que tenga para poderlo expresar y denunciar.

Algunas de las afectaciones que se pueden presentar de manera más común en estos casos pueden ser los siguientes:

### Salud

Dolores de estómago y de cabeza, náuseas, trastornos alimenticios y del sueño, fatiga y otras formas de somatización del malestar emocional.

### Psicológico

Cuadros o síndromes severos de ansiedad, depresión, estrés, baja autoestima, afectaciones en sus relaciones familiares y sociales, enojo e impotencia.

### Laboral

Restricción en el acceso a oportunidades en igualdad, limitaciones en la recepción de prestaciones, restricciones en el acceso a la formación o información profesional, inseguridad de la permanencia en el empleo, pocas posibilidades de una promoción o un aumento de salario, vivir otro tipo de violencias laborales como el acoso, ser acusadas de difamación o de haber provocado la conducta, desmotivación para realizar sus actividades laborales, reducción de la productividad, reducción de la satisfacción laboral, ausentismo y cambio de trabajo.

## Diferencia entre acoso laboral y sexual

Aunque el acoso sexual sea una modalidad de hostigamiento laboral, presenta diferencias respecto al contenido, finalidad, caracterización y sujeción activa de las conductas acosadoras.

En cuanto al contenido, el acoso sexual siempre presenta un carácter libidinoso que se encuentra ausente en el acoso laboral. Esto hace que el acoso sexual tenga como fin directo o indirecto la satisfacción sexual del agresor, mientras en el acoso laboral lo que el sujeto activo pretende es la degradación laboral de la víctima.

Sin embargo, nada impide que los requerimientos sexuales del agresor afecten el equilibrio psicológico de la persona acosada, pero ésta no es la finalidad esencial o prioritariamente perseguida por el acosador en los supuestos de hostigamiento/acoso sexual y laboral.

Al tiempo en que la caracterización del acoso laboral exige una reiteración de conductas acosadoras, que se manifiestan de forma sistemática, revelando un plan preconcebido para destruir laboralmente a la víctima, el acoso sexual puede consistir en una sola conducta cuando ésta sea lo suficientemente grave y siempre que en ella se encuentre presente el carácter libidinoso.

Por último, cabe señalar que el acoso sexual en el trabajo puede ser protagonizado por terceros relacionados de cualquier modo con la institución, siempre que las conductas acosadoras sean desarrolladas en el entorno laboral o como consecuencia de la prestación de la actividad laboral.

### **Fases del hostigamiento y del acoso sexual**

El hostigamiento y el acoso laboral siguen una secuencia típica de diversas etapas cuya duración dependerá de cada caso concreto. No existe una descripción única o específica de los hechos que integran las fases de este fenómeno, puesto que cada caso presenta particularidades según el acosador o acosadora, la persona acosada y hasta la propia institución dentro de la cual se desarrolla. Se presentan algunas diferencias en la identificación de las fases del hostigamiento y el acoso laboral; sin embargo, es posible destacar las siguientes, como las que gozan de mayor consenso.

El hostigamiento y el acoso laboral suele iniciarse con relaciones positivas entre la persona hostigadora y la acosada; de tal modo que la situación desencadenante puede interpretarse como un malentendido, una diferencia de opiniones o un conflicto que en algún momento adquiere una mayor proporción. En esta fase no cabe hablar aún de acoso psicológico.

Luego se suscita la fase de acoso y estigmatización, donde la persona que experimenta el acoso laboral es focalizada y señalada como alguien que merece los ataques que está por recibir. En esta etapa se suele buscar destruir la imagen de la persona, haciéndola malintencionada, incompetente u otras condiciones o características negativas. De esta

forma se inician los actos de hostilidad repetidos. Es precisamente la destrucción de la imagen de la persona lo que justifica la posterior crueldad que se ejercerá sobre ella, elemento que facilita el desencadenamiento del hostigamiento o del acoso laboral.

Es necesario poder identificar las fases del desarrollo del hostigamiento y el acoso laboral, dependiendo de sus afectos y reacciones de la persona que lo vive.

### **Desconcierto**

La persona que recibe el hostigamiento o acoso no entiende lo que ocurre o no cree lo que está pasando. Se suscitan hechos como la negación del saludo, la cancelación imprevista de reuniones, asignación de más trabajo del que puede realizar, negación de permisos, etc.

### **Auto recriminación**

La persona acosada percibe que nadie le hace caso, que sus superiores no le atienden o que sus argumentos se deforman para dejarla en una mala posición; ante ello se produce una pérdida de confianza en sí misma, disminuyendo su autoestima, lo que a su vez da paso a la comisión de errores. Decae el interés por el trabajo, se incumple con obligaciones y se estalla emocionalmente.

### **Rebeldía**

Consiste en el estado de depresión o de rebelión, pudiendo llegar incluso a la agresividad. En ocasiones, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia los demás.

### **Depresión**

Cuando los intentos de la persona por sobreponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión. Tomando en cuenta que las personas acosadas tienen un gran interés por mantenerse en sus trabajos, sufren enormemente cuando no pueden desarrollar sus labores o cuando no se valora lo que hacen.

## Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.

## Como prevenir el hostigamiento y el acoso sexual

### Campañas de sensibilización

El hostigamiento y acoso sexual afecta el ambiente de la Institución; incide en la productividad y eficiencia en el trabajo. La sensibilización en relación con el tema del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo exige de la parte institucional actividades de sensibilización. Es preciso que se hable del tema, que se reconozca su enfoque humano y sus efectos en la eficiencia y productividad de la dependencia.

Las campañas de sensibilización permiten discutir y buscar mecanismos que combatan el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Las personas víctimas del acoso sexual guardan silencio y se culpabilizan, sintiéndose “víctimas que lo provocan”. Es necesario que se rompa el silencio por parte de las víctimas, y una campaña de sensibilización facilita este proceso.

Las campañas pueden ser impulsadas en torno al tema y conforme el grado de responsabilidad del personal. Se pueden realizar a través de charlas, circulares, boletines informativos con consignas contra el hostigamiento y acoso sexual. En todos los ambientes de la Institución se puede colocar propaganda a favor de la libertad, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento y acoso sexual.

## Propiciar un ambiente laboral seguro y sano

La institución debe facilitar un clima de trabajo seguro y sano, es decir, evitar que en los espacios laborales se den ambientes hostiles o abusivos.

Como acción preventiva, la institución deberá mantener un control permanente que le permita erradicar los rasgos que caracterizan un ambiente propicio para el hostigamiento y acoso sexual, tales como:

La frecuencia de las conductas discriminatorias y su severidad.

Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.

Si son una expresión meramente ofensiva.

Si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo del personal.

El efecto sobre el bienestar psicológico puede ser tomado en consideración, pero no es un factor único requerido.

## Que hacer en caso de vivir hostigamiento o acoso sexual

En caso de vivir hostigamiento o acoso sexual, se debe romper el silencio, hablar y denunciar todo lo que atente en contra de tu integridad.

### Reconocer

- Si te sientes asediada, miran o hablan o tocan de una manera que te incomoda.
- Le has dicho a la persona que deje de hacerlo, pero no te escucha.
- Ha sido necesario cambiar tu manera de vestir o de conducirte para no llamar la atención.
- Te sientes incomoda al ir a tu centro de trabajo debido a la conducta que alguien muestra hacia ti.

### Protegerte

- Platica lo que está pasando con una persona de tu confianza.
- Busca orientación de inmediato.
- Si sientes algún tipo de crisis busca apoyo de un especialista.
- Busca opciones para poder denunciar.

## No es NO

En cualquier contexto o situación, todas y todos sabemos cuándo algo nos incomoda, disgusta o afecta; por eso es importante expresarlo y no permitirlo. Si la persona que está contigo te comunica que no le gustan tus formas de acercarse a ella, ESCUCHA, RESPETA y DEJA DE HACERLO, incluyendo la voluntad o decisión de terminar un vínculo o relación.

También es importante tener en cuenta que las inseguridades o dificultades de quienes padecen el hostigamiento o el acoso sexual no siempre son claras. Si hay miedo a los despidos, a las represalias o hay confusión, no juzgues a la víctima, apoya y pídele a quien se sobrepasa, que respete sus negativas!

Y recuerda: la vestimenta, la forma de ser, comportarse o andar solas por las calles NUNCA justifica ningún tipo de abuso o violencia sexual.