



## GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE PUEBLA



# PERIÓDICO OFICIAL

LAS LEYES, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSICIONES DE CARÁCTER OFICIAL SON OBLIGATORIAS POR EL SOLO HECHO DE SER PUBLICADAS EN ESTE PERIÓDICO

Autorizado como correspondencia de segunda clase por la Dirección de Correos con fecha 22 de noviembre de 1930

---

TOMO DCVII

---

"CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA"  
MARTES 25 DE NOVIEMBRE DE 2025

---

NÚMERO 15  
SEGUNDA  
SECCIÓN

---

### *Sumario*

---

### GOBIERNO DEL ESTADO INSTITUTO POBLANO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

ACUERDO del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, por el que expide el Código de Conducta del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, aprobado en la Segunda Ordinaria, celebrada el 29 de julio de 2025.

## **GOBIERNO DEL ESTADO INSTITUTO POBLANO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS**

**ACUERDO** del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, por el que expide el Código de Conducta del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, aprobado en la Segunda Ordinaria, celebrada el 29 de julio de 2025.

Al margen un sello con el Escudo del Estado de Puebla con una leyenda que dice: Puebla. Gobierno del Estado. 2024-2030. IPPI. Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas. Dirección General.

**APOLINARIA MARTÍNEZ ARROYO**, Directora General del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, y

### **CONTENIDO**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

I. OBJETIVO

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

III. GLOSARIO

IV. MISIÓN Y VISIÓN DEL INSTITUTO POBLANO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

V. MENSAJE INTRODUCTORIO

VI. RIESGOS ÉTICOS

VII. CONDUCTAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

VIII. INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN

IX. PROTESTA AL CÓDIGO DE CONDUCTA

CARTA COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

Las disposiciones del presente ordenamiento, son emitidas con el fin de promover entre las y los Servidores públicos de las diversas áreas de este Instituto, valores que sean aplicados en el ámbito laboral y/o familiar correspondiente, asegurando que la práctica diaria formará mejores seres humanos comprometidos con el servicio público, fomentando con ello una cultura de integridad igualitaria e incluyente, evitando realizar actos de discriminación, hostigamiento sexual y/o acoso sexual, respetando los derechos humanos de todas las personas, creando de esta manera espacios libres de cualquier tipo de violencia. Considerándolo una guía esencial, una referencia y un apoyo para la toma de decisiones, ofreciendo lineamientos para orientar nuestras conductas, y que, a su vez, nos ayuda a tener presentes en nuestros actos la Misión y la Visión que se tendrá para el presente y el futuro del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas.

El Código de Conducta, busca fortalecer la normatividad en cuanto a la materia de ética y ejercicio de la función pública se refiere; es por eso que, con esta legislación pretendemos perfeccionar los estándares de servicio que son brindados a los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas.

Teniendo el compromiso de hacer respetar, sin excepción alguna, la dignidad de las personas e integrantes de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, así como los derechos y libertades que les son inherentes, mediante un trato amable, cortés y tolerante.

## I. OBJETIVO

Nuestro Código de Conducta refleja el compromiso que hacemos diariamente con el servicio público, la ciudadanía, la legalidad, los derechos humanos, los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, así como una sólida ética pública que reconozca la trascendencia y responsabilidad de la acción gubernamental, para obtener el beneficio, reconocimiento y la confianza de la sociedad.

Establecer los criterios que regularán los principios, valores y conductas que las y los servidores públicos del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas deben observar al desempeñar sus cargos o puestos, así como en la toma de decisiones y acciones vinculadas al desarrollo de sus funciones y en el trato con los miembros de las comunidades y pueblos indígenas y afromexicano, de forma cotidiana con personal a su cargo, compañeros, compañeras y superiores, a fin de que el clima laboral se base en un ambiente ético, respetuoso, cordial y libre de discriminación, que coadyuve al cumplimiento de su misión y visión, y en donde las y los servidores públicos se comprometan con la excelencia y un gobierno íntegro y cercano a la ciudadanía.

## II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

Las disposiciones de este Código son de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas y a su vez orientado para la conducta de las personas que presten su servicio social, prácticas profesionales, u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas y que tengan algún vínculo con este Instituto.

## III. GLOSARIO

**LGRA:** Ley General de Responsabilidades Administrativas;

**Reglamento Interior:** Reglamento Interior del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas;

**OIC:** Órgano Interno de Control del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas;

**Comité:** Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

**Carta Compromiso:** Instrumento a través del cual una persona servidora pública manifiesta su voluntad de adherirse a los Principios, Valores y Reglas de Integridad contenidas en este Código, y de desempeñar su empleo, cargo o comisión en estricta observancia a los mismos;

**Código de Conducta:** El Código de Conducta del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas;

**Conducta:** Forma en que actúan y se comportan las y los servidores públicos, que repercute de manera positiva o negativa en el Instituto;

**Principios:** Conjunto de normas o parámetros éticos fundamentales que rigen el pensamiento o conducta en el servicio público;

**Persona servidora pública:** Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión dentro del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas;

**Valores:** Cualidades positivas que se le atribuye a una persona, y se manifiestan en relación a su conducta;

**CEPCI:** Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, y

**IPPI:** Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas.

El lenguaje empleado en el presente Código, no pretende generar distinción alguna ni marcar la diferencia entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción serán hechas con un lenguaje incluyente.

#### **IV. MISIÓN Y VISIÓN DEL INSTITUTO POBLANO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS**

##### **MISIÓN**

Impulsar una nueva relación entre el Estado y los Pueblos Indígenas, promoviendo el ejercicio pleno de sus derechos en el Estado de Puebla, conforme al marco jurídico internacional, nacional y/o estatal, que contribuya a reducir las brechas de desigualdad.

##### **VISIÓN**

Ser una institución aliada y estratégica de los Pueblos Indígenas en el ejercicio pleno de sus derechos, construyendo un desarrollo con identidad, en el marco de los mandatos internacionales, nacional y/o estatal.

#### **V. MENSAJE INTRODUCTORIO**

El presente Código de Conducta es de aplicación y observancia general para todas las y los servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, sin excepción de nivel, función o actividad; por lo que deberá ser observado en cualquier lugar, situación o contexto en que las y los servidores públicos ejerciten alguna función de carácter oficial, para lograr la transformación de la función gubernamental y construir un buen gobierno, creíble y confiable para la ciudadanía, es fundamental que las instituciones cuenten con un Código de Conducta que concientice a quienes se desempeñan en el servicio público en torno al alto valor social de sus acciones.

El Código de Conducta para las personas servidoras públicas del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, establece el comportamiento esperado de quienes forman parte de este Instituto; se trata de la descripción de las conductas específicas que orientan el desempeño de las personas servidoras públicas en estricto apego a los principios, valores y reglas de integridad que sustentan la ética pública, lo anterior, con el propósito de dignificar el servicio público, fortalecer las instituciones y lograr así el bienestar de los pueblos, comunidades indígenas y afromexicanas, a quienes les asiste el derecho de recibir el Progreso de Puebla.

Las y los servidores públicos refrendamos un absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas en los espacios laborales, no realizarán actos discriminatorios en su relación con las personas indígenas, así como a las y los ciudadanos, ni con las personas servidoras públicas del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, otorgando igualdad de trato en todo tipo de situaciones, promoviendo, respetando, protegiendo y garantizando los derechos humanos de todas las personas con las que se relacione en el ejercicio de las actividades, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, brindando en todo momento un trato digno y de respeto.

Por ello, todas las personas que laboramos en el Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia a la discriminación, al hostigamiento sexual y/o al acoso sexual.

El conducirnos conforme al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Puebla, y el Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, nos permitirá actuar de forma coherente e íntegra, a fin de prevenir y combatir cualquier forma de corrupción.

Cualquier persona que conozca de posibles faltas o incumplimientos al Código de Ética que rige a todos las y los servidores públicos del Gobierno del Estado y/o el Código de Conducta, por parte de alguna persona servidora pública, podrá presentar denuncia ante el Comité.

Por ello, les invito cordialmente a conocer, leer y comprender los contenidos expresados en el Código de Conducta de nuestro Instituto, lo hagan suyo, y asuman el compromiso de adoptar sus principios, valores y reglas de integridad, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la conducta ética y la prevención de conflictos de intereses en el quehacer público y así unir esfuerzos por el bien de Puebla.

**Directora General del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas**  
**Apolinaria Martínez Arroyo**

## **VI. RIESGOS ÉTICOS**

De conformidad con el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas establece que: "Para prevenir la comisión de faltas administrativas y hechos de corrupción, las Secretarías y los Órganos Internos de Control, considerando las funciones que a cada una de ellas les corresponde y previo diagnóstico que al efecto realice, podrán implementar acciones para orientar el criterio que en situaciones específicas deberán observar las Personas servidoras públicas en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, en coordinación con el Sistema Nacional Anticorrupción..."

Derivado del Diagnóstico realizado por el Órgano Interno de Control y del análisis de los procesos prioritarios del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas mediante el levantamiento de encuestas de Clima Organizacional, resultados de evaluaciones del Cumplimiento del Código de Conducta, participaciones de las personas servidoras públicas de este Instituto realizando la aportación de elementos o sugerencias , así como el informe anual del Ejercicio Fiscal anterior, efectuado por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, se han identificado los siguiente Riesgos Éticos:

*Riesgo 1:* Falta de la Implementación de un método para la Promoción de los Principios y Valores del Código de Conducta dentro del Instituto.

*Riesgo 2:* Falta de reconocimiento por desempeño laboral, con probabilidad de vulnerar la eficiencia de los Servidores Públicos.

*Riesgo 3:* Dejar de implementar prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de Interés.

*Riesgo 4:* Falta de método para mejorar o superar deficiencias de operación o procesos de comportamiento ético del personal.

*Riesgo 5:* Falta de seguimiento al método para medir las actividades del personal y distribuir el trabajo de manera equitativa entre trabajadores.

*Riesgo 6:* Falta de capacitaciones para fomentar la convivencia, el trabajo en equipo y desempeño laboral.

La aplicación de alguna o varias conductas descritas en este apartado se consideran prácticas de potencial de riesgo ético, por lo que el CEPCI conforme al ámbito de su competencia, al tener conocimiento de la realización de alguna de ellas, emprenderá los procedimientos conducentes para impedir su reiteración, además de realizar las investigaciones correspondientes y la promoción de concientización para su previsión.

Toda persona servidora pública integrante del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, debe de observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, los principios constitucionales publicados en el Periódico Oficial del Estado el 29 de diciembre del año 2023, en el "Acuerdo de la entonces Secretaría de Función Pública del

Gobierno del Estado, por el que expide el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal", y las reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública", observara:

- **Los principios** de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, objetividad, profesionalismo, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina y rendición de cuentas, son enunciados y definidos en el Código de Ética de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno del Estado, a que se refieren los artículos 7 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- **Los valores serán:** de respeto, interés público, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.

- **Las reglas de integridad serán:** de actuación pública, información pública, contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, programas gubernamentales, trámites y servicios, recursos humanos, administración de bienes muebles e inmuebles, procesos de evaluación, control interno y procedimiento administrativo, comportamiento digno, desempeño permanente con integridad y cooperación con la integridad.

- **Los compromisos** de preservar la imagen institucional desde cualquier alcance , de emplear un lenguaje incluyente y no sexista de abstenerse de recibir cualquier beneficio con motivo del ejercicio de nuestras funciones y labores realizar ejercicios de reflexión ante dilemas éticos, de presentar las declaraciones de situación patrimonial fiscal y de intereses, informar sobre conflictos de intereses, actuar con perspectiva de género y conforme a las Directrices que nos emana la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

## VII. CONDUCTAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Descripción De la Conducta	Principios o valores	Fundamento
Observar el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.	<p><b>Principios:</b> legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, objetividad, profesionalismo, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina y rendición de cuentas</p> <p><b>Valores:</b> respeto, interés público, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.</p>	Articulo 7 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas
Conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la propia del Estado, así como las leyes, los reglamentos y la normatividad aplicables, particularmente la correspondiente a las funciones que desempeño. En aquellos casos no contemplados por la Ley o donde exista espacio para la interpretación, conduciéndome apegado a los criterios de ética, transparencia, rendición de cuentas e integridad, atendiendo a los valores inscritos en el Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Puebla.	<p><b>Principios:</b> Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Disciplina, Profesionalismo y Rendición de cuentas.</p> <p><b>Valores:</b> Interés Público y Liderazgo.</p>	Articulo 7 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas

<p>Conducir las actuaciones y acciones con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación y con una clara orientación al interés público, sin obtener beneficios personales o de tipo económico, privilegios, favores con intereses sexuales o de cualquier otra índole, con el propósito de beneficiar o perjudicar a terceros, ya que de lo contrario se estaría viendo afectada la confianza del público en general y de mis compañeras y compañeros adscritos al Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas.</p>	<p><b>Principios:</b> Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Disciplina, Profesionalismo y Rendición de Cuentas. <b>Valores:</b> Interés Público.</p>	<p>Artículo 7. Fracción VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>
<p>Los bienes, instalaciones, recursos humanos y financieros del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, los utilizaré única y exclusivamente para cumplir con su misión, adoptando criterios de racionalidad y austeridad.</p>	<p><b>Principios:</b> Honradez, Eficiencia y Eficacia. <b>Valores:</b> Interés Público.</p>	<p>Artículo 7 y Art 7. Fracciones IV y V de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>
<p>Desempeñar con eficiencia y eficacia, el cargo o puesto, con la dedicación y esmero que se demanden, cumpliendo con la misión y visión establecida para la atención de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas.</p>	<p><b>Principios:</b> Honradez, Economía, Eficiencia, Eficacia, Equidad, Transparencia y Rendición de cuentas. <b>Valores:</b> Interés Público, Cooperación y Liderazgo.</p>	
<p>Ofrecer a la sociedad, en ejercicio de sus derechos, el acceso en forma ordenada, libre y transparente al acervo documental del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, a excepción de los documentos confidenciales o reservados por razones legales o cuando se involucre o comprometa la privacidad de terceros, utilizando mecanismos para proporcionar la información de manera equitativa, sin criterios discrecionales.</p>	<p><b>Principios:</b> Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Transparencia, Disciplina, Profesionalismo y Rendición de cuentas. <b>Valores:</b> Respeto e Interés Público</p>	<p>Artículo 7. Fracciones 111 y VIII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>
<p>Con motivo del empleo, cargo, comisión o función, atender y orientar de forma imparcial, con profesionalismo, eficacia, oportunidad, respeto, actitud de servicio y pertinencia cultural a cualquier persona en sus requerimientos, trámites y necesidades de información absteniéndose de dar preferencias o un trato descortés e insensible, brindando respuestas y orientación debidamente fundada y motivada.</p>	<p><b>Principios:</b> Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Transparencia, Disciplina, Profesionalismo y Rendición de cuentas. <b>Valores.</b> Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y No Discriminación.</p>	<p>Artículo 7. Fracciones IV y V de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>
<p>Asumir el compromiso de servir a los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas del Estado de Puebla en los programas y proyectos que otorga el Instituto, a fin de proporcionar información correcta a los representantes de la ciudadanía y/o de las comunidades Indígenas y afromexicana. Asimismo, ejercer las funciones conforme al objeto del Instituto, a fin de ejecutar acciones que coadyuven a definir, normar, diseñar, establecer, realizar, orientar, coordinar, promover, dar seguimiento y</p>	<p><b>Principios:</b> Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Transparencia, Disciplina, Profesionalismo y Rendición de cuentas.</p>	<p>Art 7. Fracciones 111 y VIII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>

<p>evaluar las políticas, programas, proyectos, estrategias y acciones públicas, para garantizar el ejercicio y la implementación de los derechos de los pueblos indígenas y afromexicano, así como desarrollo integral y sostenible y el fortalecimiento de sus culturas e identidades, con sujeción a los lineamientos, programas, acciones y demás disposiciones generales que resulten de la aplicación de la Ley de Derechos, Cultura y Desarrollo de los Pueblos y Comunidades Indígenas del Estado de Puebla, de conformidad con el ámbito de competencia y en atención a las actividades que les sean encomendadas.</p>	<p><b>Valores:</b> Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y No Discriminación, Cooperación.</p>	
<p>Proporcionar a las y los servidores públicos de otras Dependencias y Entidades de Gobierno y a los Órganos Fiscalizadores, el apoyo, atención, información, colaboración que requieran, mediante un trato respetuoso, transparente y amable a las y los servidores públicos de cualquier nivel jerárquico, evitando toda forma de discriminación o distinción, respetando los plazos establecidos, conductas y funciones propias del Instituto.</p>	<p><b>Principios:</b> Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Transparencia, Profesionalismo y Rendición de cuentas.</p> <p><b>Valores:</b> Respeto, Interés Público, Cooperación.</p>	<p>Art 7. Fracciones IV y V de la Ley General de Responsabilidades Administrativas</p>
<p>Brindar un trato respetuoso, transparente y amable a todos los compañeros de trabajo de cualquier nivel jerárquico, evitando toda forma de discriminación o distinción, respetando conductas y funciones propias del Instituto.</p>	<p><b>Principios:</b> Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia y Profesionalismo.</p> <p><b>Valores:</b> Cooperación, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y No Discriminación</p>	<p>Art 7. Fracciones IV y V de la Ley General de Responsabilidades Administrativas</p>
<p>Buscar de manera permanente la actualización de conocimientos y formación profesional, tanto propia como del personal a cargo, así como de las compañeras y compañeros de trabajo, para el mejoramiento del desempeño, brindando un trato igualitario y sin discriminación alguna por nacionalidad, origen, etnia, género, edad, discapacidad, condición social, física, salud, o cualquier circunstancia que violente la dignidad humana.</p>	<p><b>Principios:</b> Imparcialidad, Profesionalismo, Integridad y Equidad</p> <p><b>Valores:</b> Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y No Discriminación.</p>	<p>Artículo 7. Fracciones IV y VII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>
<p>Conducir y fomentar la Igualdad Sustantiva en el servicio público en el desempeño del cargo o puesto, así como evitar y denunciar cualquier acto y omisión que en el trabajo atente contra la igualdad de las y los compañeros.</p>	<p><b>Principios:</b> Imparcialidad, Disciplina Profesionalismo, Integridad y Equidad.</p> <p><b>Valores:</b> Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad Sustantiva y No Discriminación.</p>	<p>Art 7. Fracciones IV y VII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>
<p>Manejear y administrar con austeridad los recursos públicos que están bajo Responsabilidad del servidor público sujetándose en todo momento a los principios y valores de este Código de Conducta para satisfacer los objetivos a los que estén destinados.</p>	<p><b>Principios:</b> Honradez, Eficiencia, Economía, Profesionalismo y Eficacia.</p> <p><b>Valores:</b> Contorno Cultural Ecológico</p>	<p>Art 7. Fracciones 11 y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>

<p>Evitar encontrarse en situaciones en las que los intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses del Instituto o de terceros. Cualquier situación en la que exista la Posibilidad de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo que sea ajeno a los que le corresponden por el empleo, cargo o comisión, representa potencialmente un conflicto de intereses.</p>	<p><b>Principios:</b> Honradez, Profesionalismo Lealtad y Transparencia. <b>Valores:</b> Respeto e Interés Público</p>	<p>Artículo 7. Fracción VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>
<p>Las decisiones que sean tomadas por el servidor público, sin excepción del empleo, cargo o comisión, deberán estar apegadas a la Ley y a los valores contenidos en el Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal.</p>	<p><b>Principios:</b> Profesionalismo, Integridad, eficiencia y eficacia. <b>Valores:</b> Respeto, Interés Público, Integridad.</p>	<p>Artículo 7. Fracción VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>

Las y los servidores públicos del Instituto, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión, podrán realizarse las siguientes preguntas:

¿Mi actuar está ajustado a la normativa a la que estoy obligado observar?

¿Mi conducta se ajusta al Código de Ética de la Secretaría de la Función Pública y al Código de Conducta de mi Instituto?

¿Mi conducta está alineada a los objetivos y objeto del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas?

¿He comprendido todas las consecuencias que puede tener el ejercicio de esta decisión?

En caso de que la respuesta a dichas preguntas se estime negativa o derive en una duda, se recomienda acudir con la persona superior jerárquica, al Comité o a la Unidad de Ética de la Secretaría de la Función Pública, a fin de recibir la asesoría que corresponda.

## VIII. INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN

El CEPCI tiene las siguientes atribuciones:

- Actualizar, difundir y vigilar el cumplimiento del Código de Conducta y el Código de Ética.
- Difundir los valores, principios y reglas de integridad al personal del Instituto.
- Llevar a cabo mecanismos de participación y capacitación al personal en materia de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés.
- Establecer los medios y mecanismos necesarios para la atención de quejas o denuncias que pudieran llegar a presentarse.
- Cumplir con los acuerdos de confidencialidad de no divulgación y protección de datos personales que pudiera llegar a tener un motivo de las facultades del CEPCI.
- Analizar, discutir, emitir resoluciones y fungir como mediador en situaciones que generen controversia en la ética pública, así como de atención a denuncias que pudieran presentarse.
- Hacer de conocimiento al Órgano Interno de Control respecto a situaciones que pudieran llegar a construir una falta administrativa grave o no grave.

Por su parte el Órgano Interno de Control, en ámbito de competencia tendrá las siguientes funciones con el CEPCI:

- Fungir como invitado y participante del CEPCI en las sesiones ordinarias y extraordinarias que celebre dicho Comité, en el cual tendrá voz para emitir opiniones y vistos buenos.
- Participar y coadyuvar con el CEPCI en la emisión de documentos, lineamientos códigos, protocolos y demás instrumentos mediante análisis, opiniones y vistos buenos.
- Lo que en ámbito de competencia le corresponda, respecto a la atención de quejas y/o denuncias que pudieran representar faltas administrativas graves y no graves.

Lo anterior, de manera enunciativa más no limitativa, siempre que exista materia y normatividad que implique la actuación del Órgano Interno de Control.

De este modo nuestro Código de Conducta brinda los elementos conceptuales necesarios para trabajar con apego al compromiso de integridad. Es responsabilidad de cada una de las personas servidoras públicas de este Instituto, conocer y cumplir con las normas aplicables al servicio público y las decisiones propias de su ejercicio.

En caso de que presenciamos o identifiquemos alguna conducta contraria a la integridad, debemos denunciar ante:

### **1. El Comité**

Podremos hacer llegar nuestras denuncias por escrito, a través de los siguientes medios institucionales:

**I. Correo electrónico: [quejas.denuncias.ippi@puebla.gob.mx](mailto:quejas.denuncias.ippi@puebla.gob.mx)**

**II. Buzón físico instalado en las oficinas del Instituto Poblano de los Pueblos indígenas.**

**III. Directamente con la persona servidora pública que ocupa la Secretaría Ejecutiva del Comité.**

Cabe señalar, que en la página oficial del IPPI, las personas servidoras públicas podrán conocer la integración del CEPCI y se pondrá a su disposición el Código de Conducta.

Así mismo es preciso señalar que, en casos de consultas en materia de conflicto de intereses, estas podrán presentarse ante el CEPCI mismos que podra ser enviado a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno para su desahogo, en términos de lo previsto en los artículos 98 al 101 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

### **IX. PROTESTA AL CÓDIGO DE CONDUCTA**

Las personas servidoras públicas protestarán el Código de Conducta mediante una Carta Compromiso, en la que asentarán conocer, comprender y dar cumplimiento a dicho instrumento, documento por el cual las personas servidoras públicas conocen el alcance jurídico de lo dispuesto en el Código de Conducta, y una vez asignado, confirman su cabal cumplimiento. No pudiendo aludir el desconocimiento de sus disposiciones como excusa ante un probable conflicto de interés o alguna probable falta administrativa.

La Carta Compromiso deberá ser leída y firmada voluntariamente por las personas servidoras públicas, misma que entregará de manera física o en medio electrónico, a la persona Titular de la Presidencia del Comité, en un plazo no mayor a los 15 días hábiles siguientes a la publicación del presente Código de Conducta, a la autorización del cambio de adscripción o a su ingreso a laborar al Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas.

El Comité promoverá que la Carta Compromiso sea refrendada de manera anual o periódica, conforme a las actualizaciones del presente Código. La Directora General del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas. **C. APOLINARIA MARTÍNEZ ARROYO.** Rúbrica. La Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas. **C. JESSICA ABURTO RODRÍGUEZ.** Rúbrica.



**PUEBLA**  
Gobierno del Estado  
2 0 2 4 - 2 0 3 0

**IPPI**  
Instituto Poblano  
de los Pueblos Indígenas

**POR AMOR A  
PUEBLA**

**Pensar  
en Grande**

**CARTA COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA**

CUATRO VECES H. PUEBLA DE ZARAGOZA A \_\_\_\_ DE \_\_\_\_ DE 2025

**JESSICA ABURTO RODRÍGUEZ**  
**PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS**  
**DE INTERÉS DEL INSTITUTO POBLANO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS**  
**P R E S E N T E.**

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 109, fracción 111 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 125, fracción IV de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; y 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 1, 3 y 12 del Reglamento Interior del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, declaro que me comprometo a conocer y comprender íntegramente el contenido del Código de Conducta del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, por lo que voluntariamente, y en concordancia con mi vocación de servicio público, me comprometo a:

- Conducir mi actuación y a observar un comportamiento de acuerdo a la normatividad antes citada;
- Manifestar, de manera oportuna, mis preocupaciones o dilemas éticos ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas;
- Actuar sin represalias contra nadie por manifestar sus preocupaciones por posibles vulneraciones a la normatividad antes referida;
- Cooperar de manera total y transparente en las investigaciones que realice el Comité o el Órgano Interno de Control, previo requerimiento, por posibles vulneraciones a las disposiciones señaladas, y
- Evitar cualquier conducta que pueda resultar antiética o dañar la imagen de este Instituto y, en general, del servicio público.

Asimismo, manifiesto que estoy obligado (a) a conocer las consecuencias y efectos que traerá la inobservancia y transgredir los principios, valores y reglas de actuación indicadas en el Código de Conducta en relación con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas. A través de mi desempeño laboral en el Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas, asumo el compromiso de contribuir al desarrollo de una cultura de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, para actuar con honestidad, vocación de servicio, respeto, equidad, igualdad, inclusión, tolerancia, no discriminación, transparencia y rendición de cuentas, perseverando el desarrollo profesional y humano.

Suscribo esta carta (nombre completo): \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Unidad Administrativa: \_\_\_\_\_

Fecha y firma: \_\_\_\_\_

