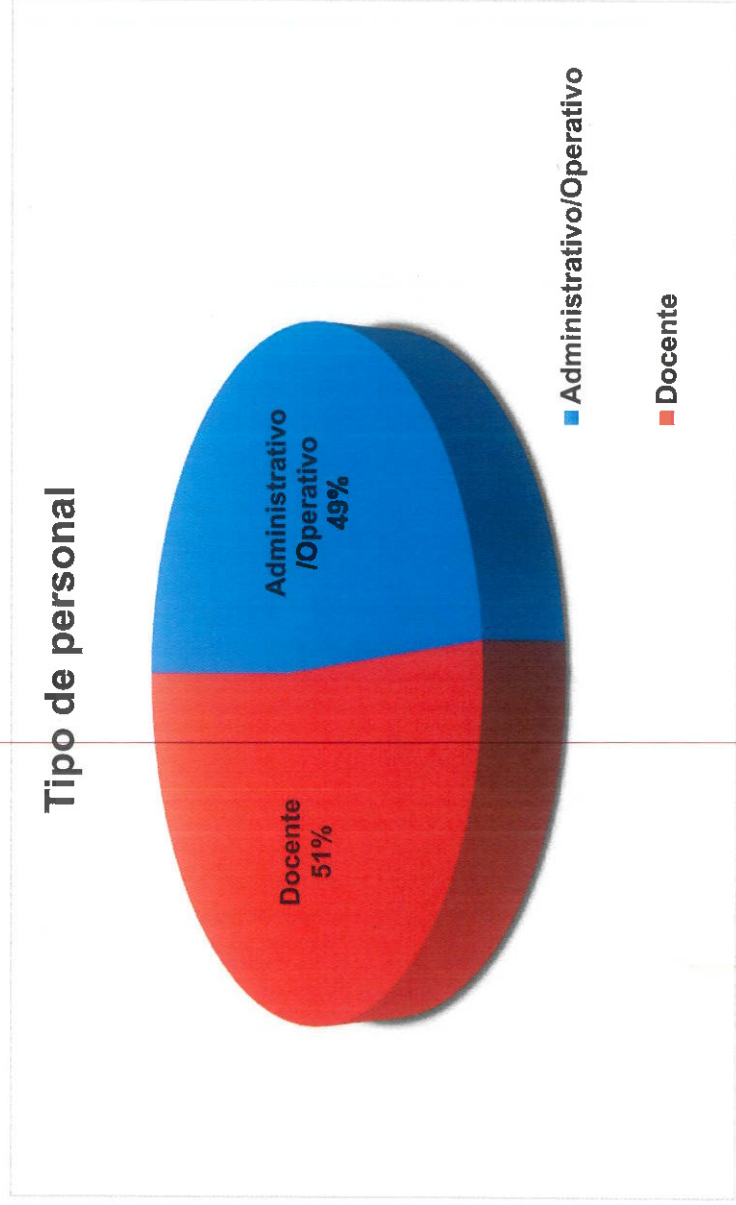




"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

PRESENTACIÓN GRAFICA DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UPGM 2024

Encuesta de Percepción respondida por 117 servidores públicos



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

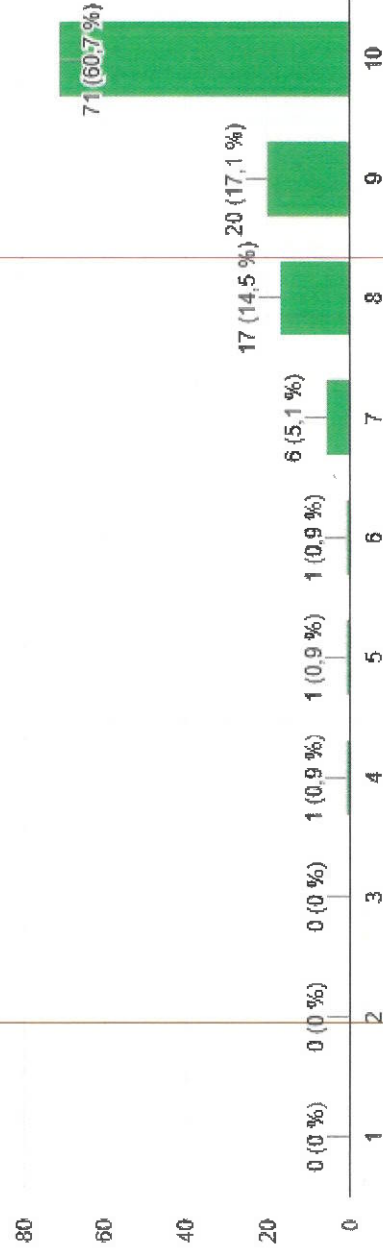
SECCIÓN 1: PERCEPCIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS

Indicaciones:

En una escala del 1 al 10

Donde "1" significa nada y "10" significa todo o completamente.

Las mujeres y los hombres que colaboran en el ente donde trabajo, generalmente...



1.-Realizan de manera ordenada y sistemática las actividades inherentes a su empleo, cargo, comisión o función, siguiendo el conjunto de reglas y normas estrictas que rigen la administración pública.

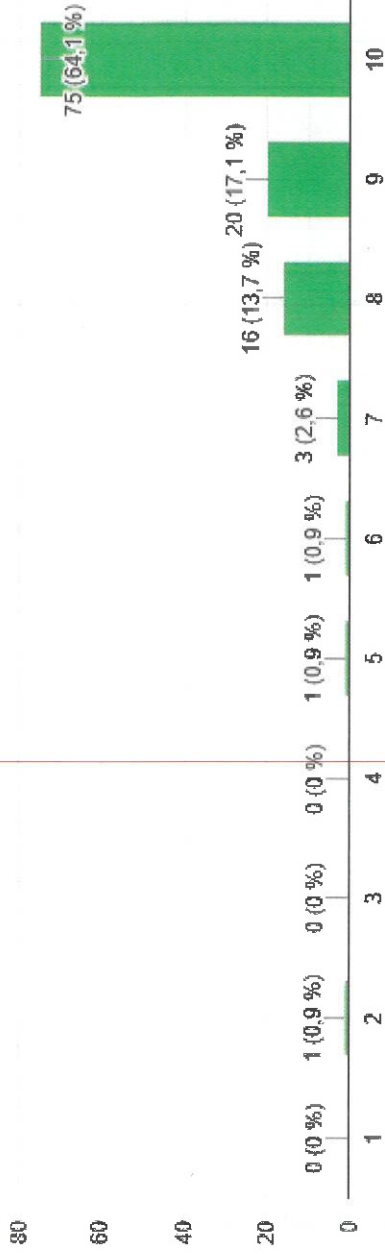
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.



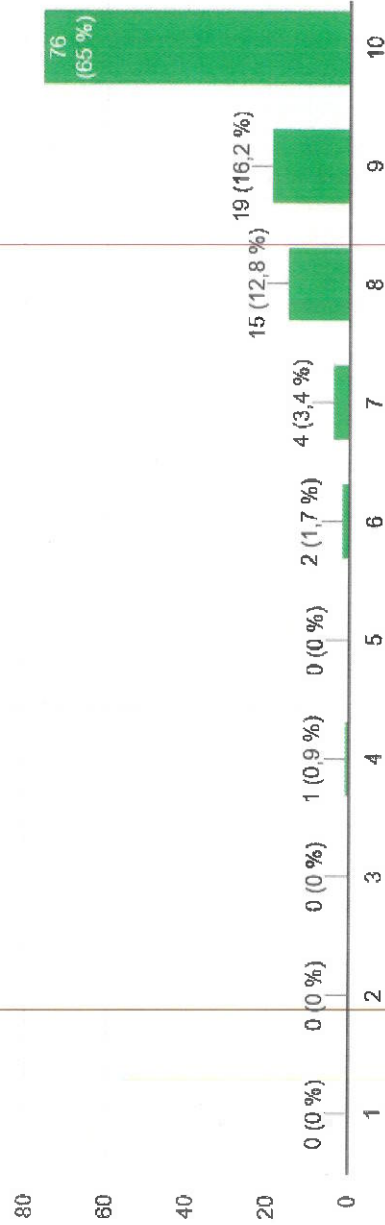
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

2. Realizan sus funciones y atribuciones estrictamente según lo establecido en las normas y las leyes.



80
60
40
20
0



3. Ejercen las atribuciones conferidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, haciendo cumplir los intereses generales de la administración pública.

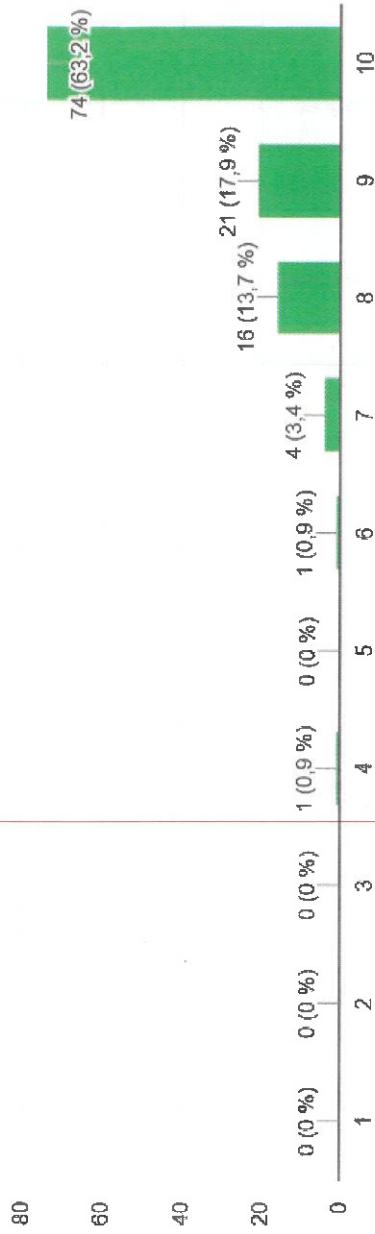
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



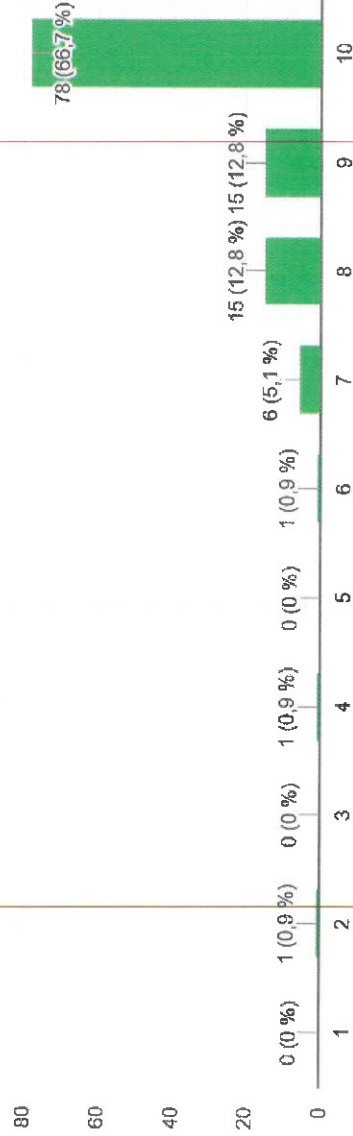
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

4. Desarrollan las actividades inherentes a su empleo, cargo o comisión con total compromiso, mesura y responsabilidad, acorde a su formación específica y siguiendo las pautas establecidas en la normatividad.



5. Se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.



4

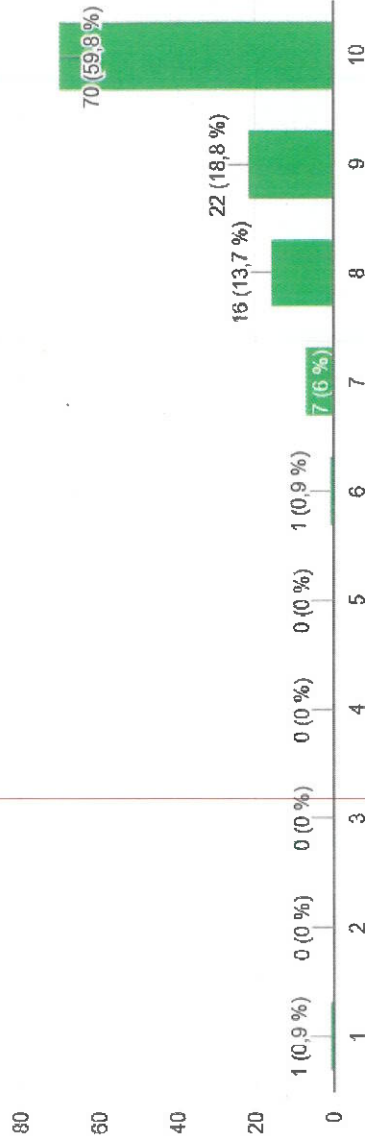
Handwritten signatures and initials in blue ink.



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

6. Corresponden a la confianza que se les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población servicio.

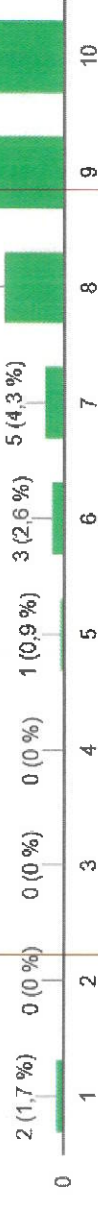


80

60

40

20



7. Dan a los Ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

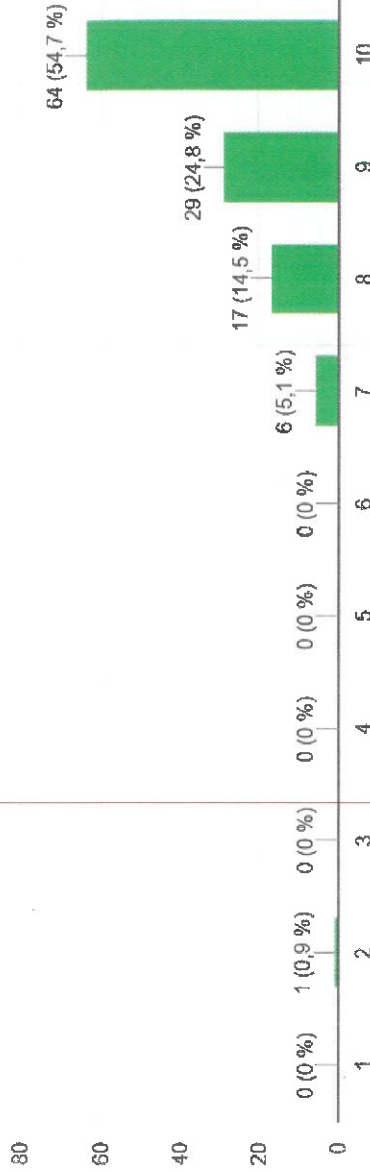
Handwritten initials in blue ink.



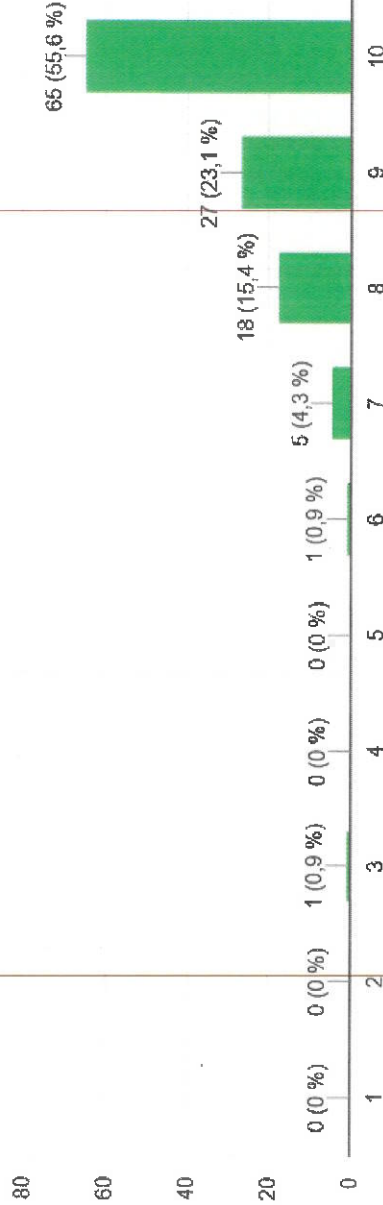
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

8. Actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.



9. Asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o función, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



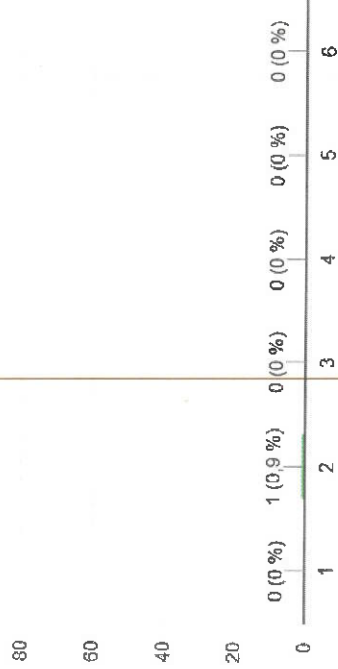
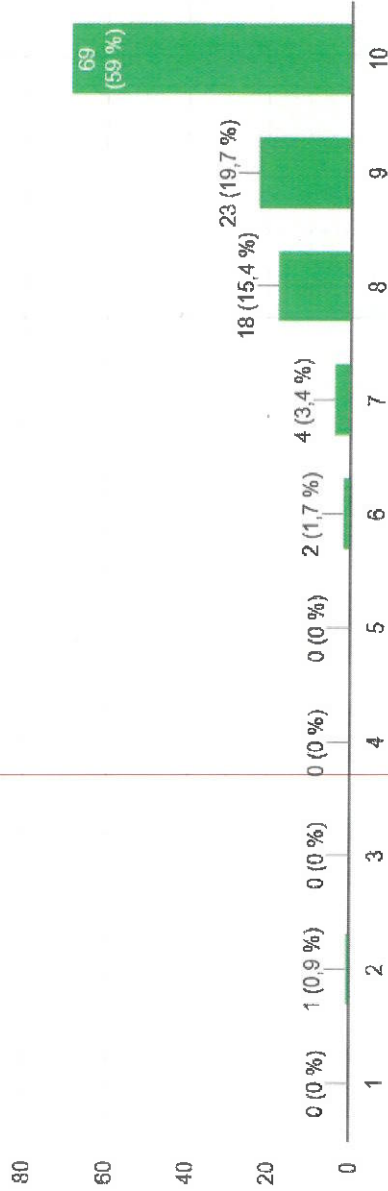
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab”

10. Buscan la efectividad de los procesos administrativos, haciendo valer no solo capacidades jurídicas sino preceptos y mandatos constitucionales.



11. Actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

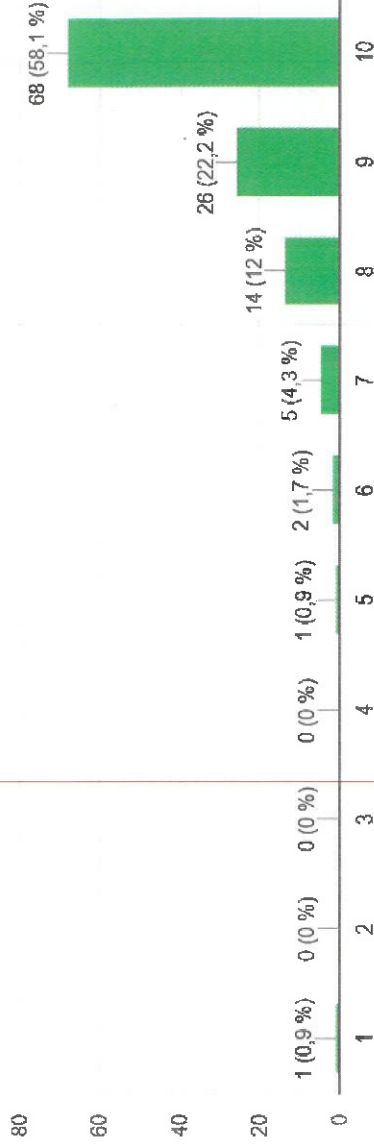
Handwritten initials in blue ink.



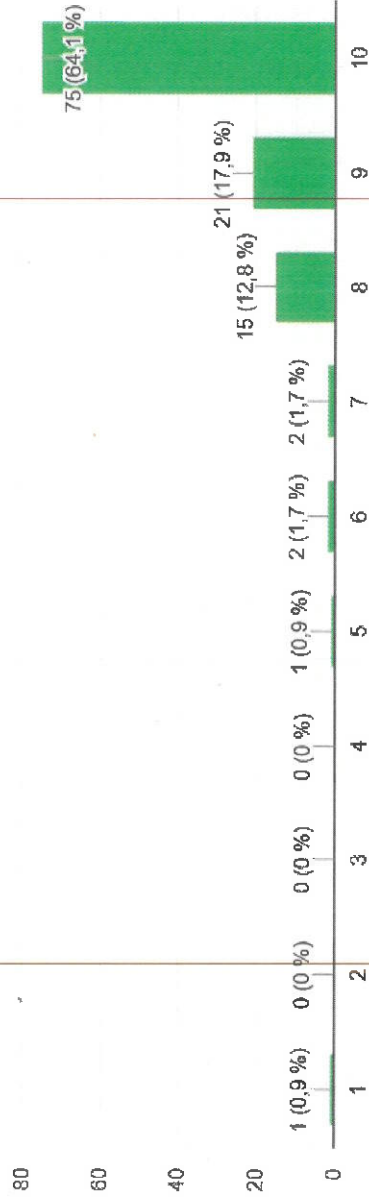
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

12. Administran los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que están destinados.



80
60
40
20
0



13. Difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



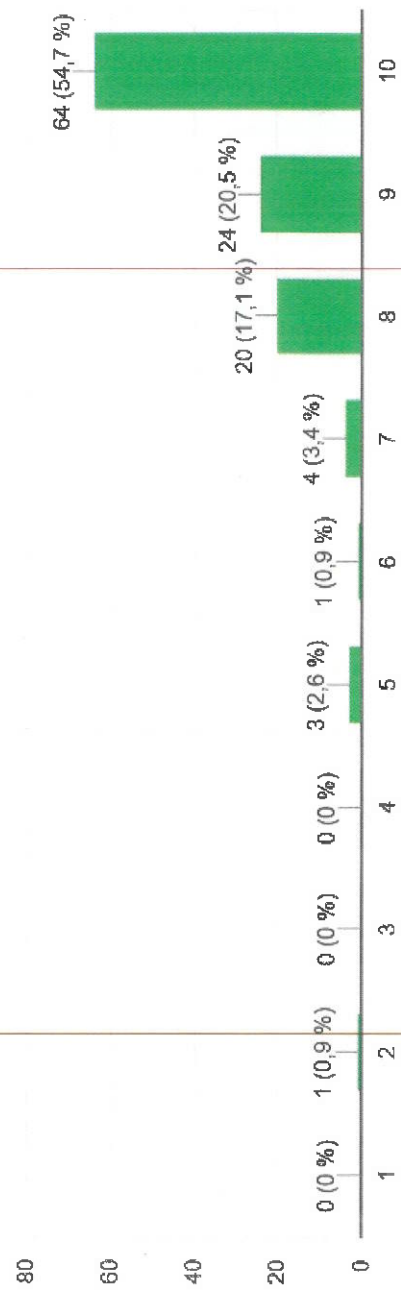
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor del Mayab."

14. Fueron seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.



15. Procuran que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

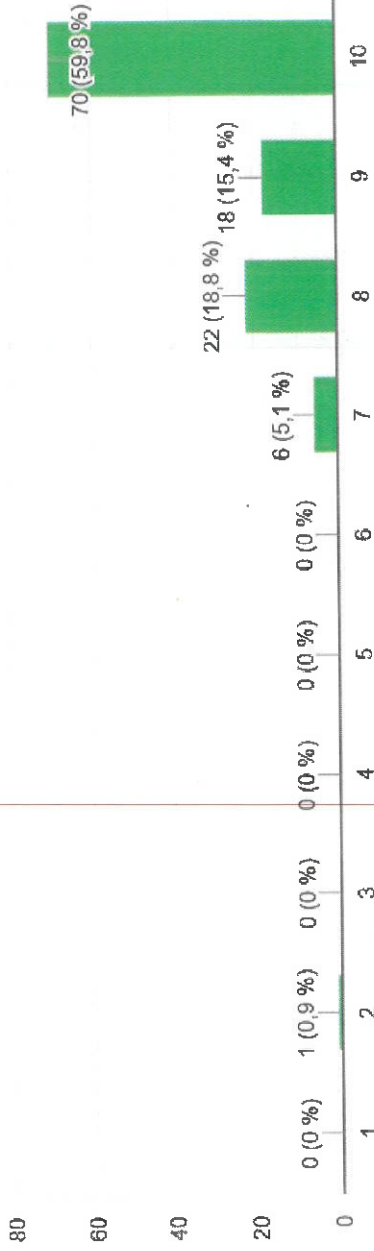


Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.

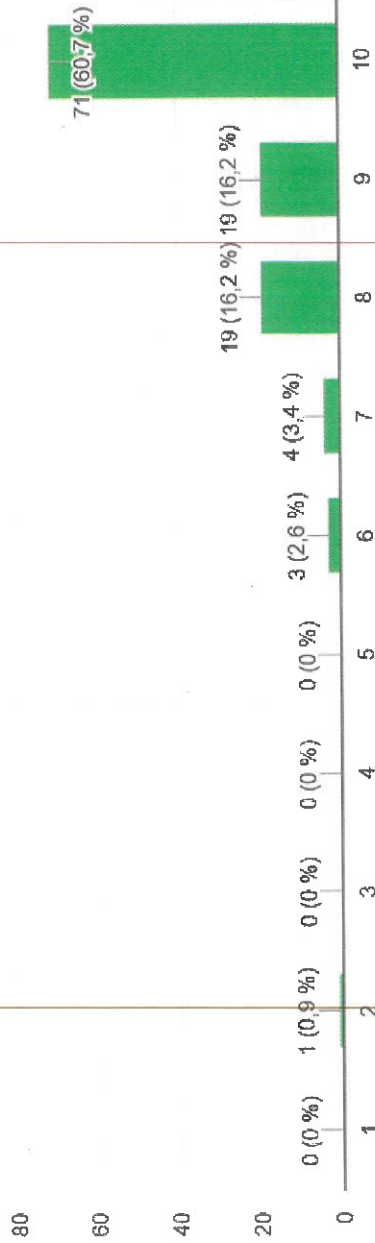


PERCEPCIÓN DE LOS VALORES

16. Actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de interés y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



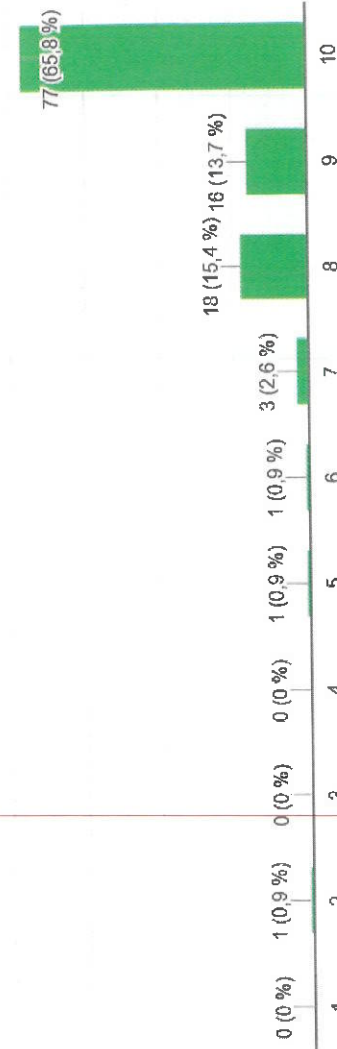
17. Se conducen con austeridad y sin ostentación y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la



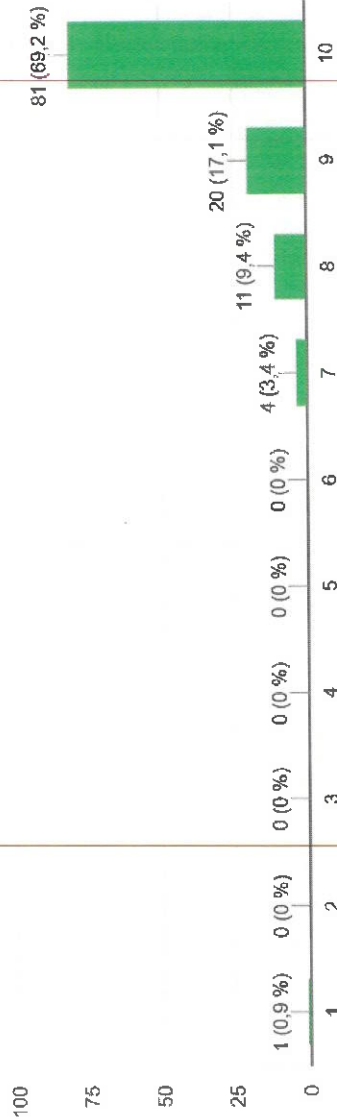
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.



18. Respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de Universalidad que establecen los derechos humanos corresponden toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de progresividad que prevé que los derechos humanos están en costeante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



19. Prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas; la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

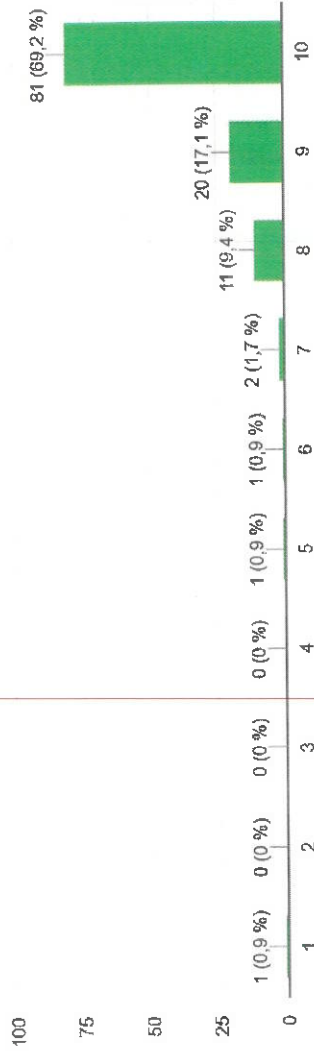


UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y POLITÉCNICA

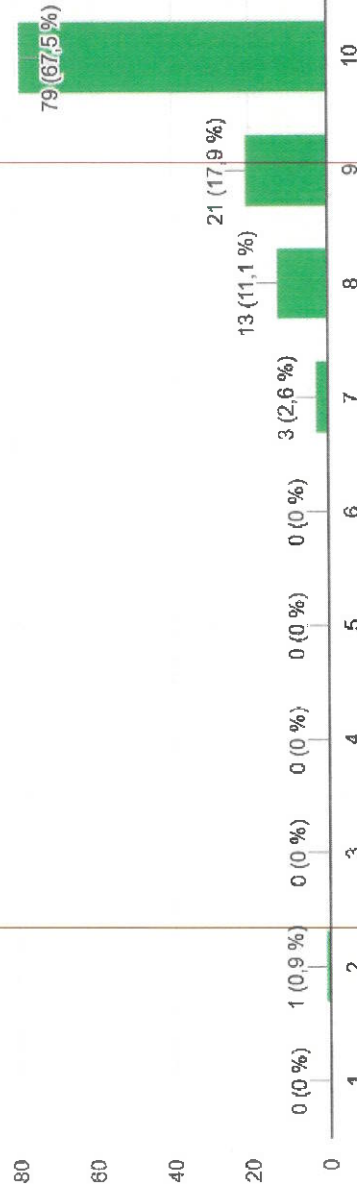
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab”

20. En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombre accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones.



21. En el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier Entidad Federativa y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura Y del medio ambiente, Y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.



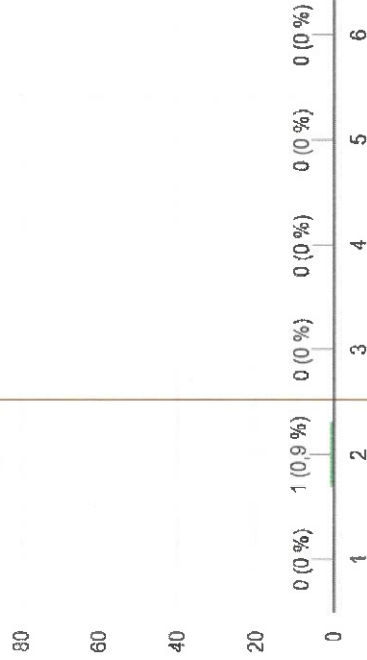
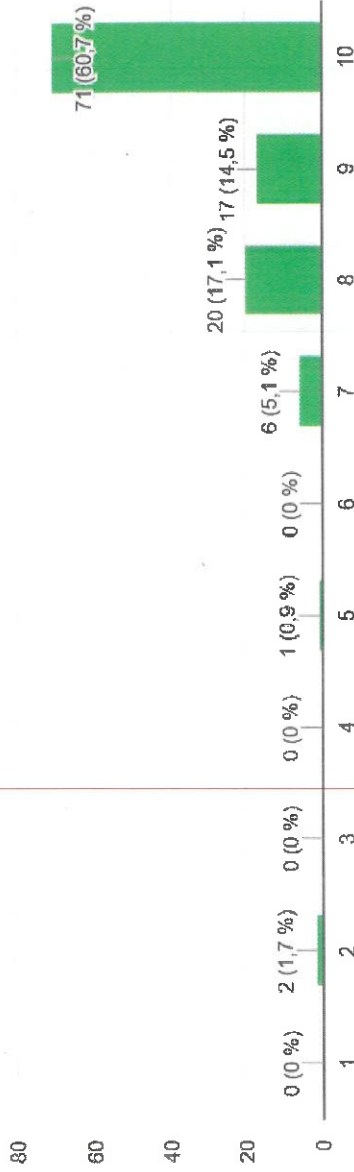
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab”

22. Colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes Y programas, generando así una plena vocación de servicio único en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



23. Son guía, ejemplo de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

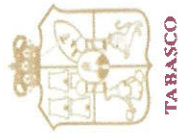
4

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

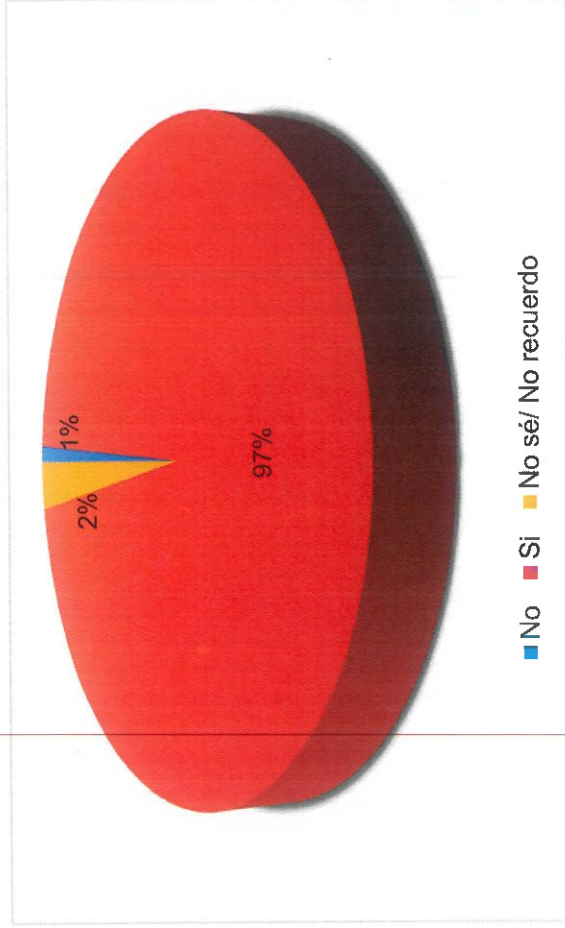


¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

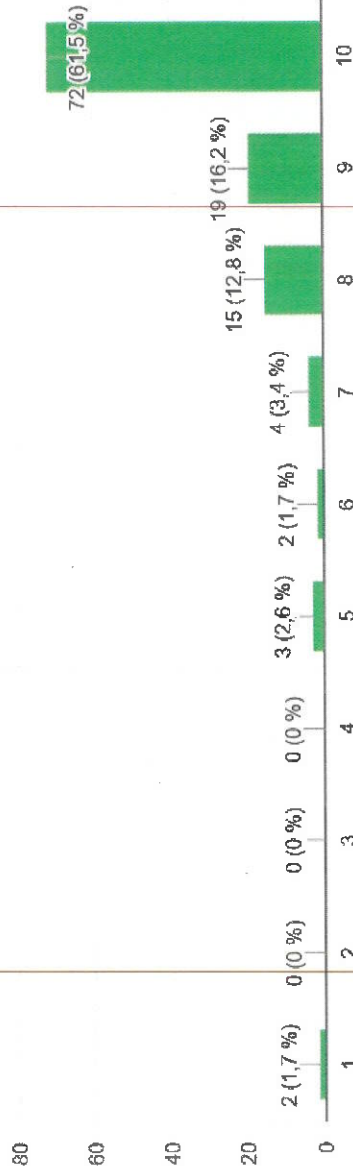
“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab”

SECCIÓN 2: CÓDIGO DE CONDUCTA

1. La institución donde trabajo cuenta con un Código de Conducta.



■ No ■ Si ■ No sé/ No recuerdo



2. Conozco el Código de Conducta de la institución donde trabajo.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



TABASCO



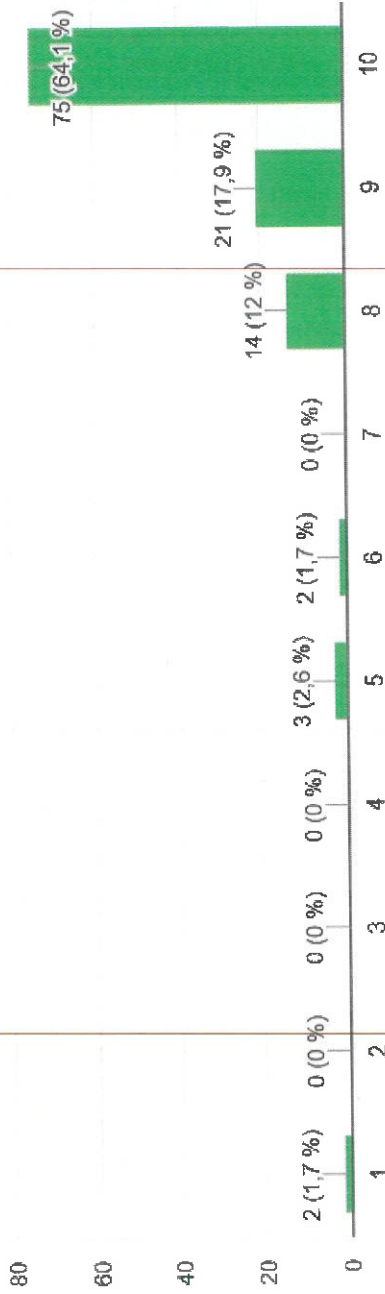
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

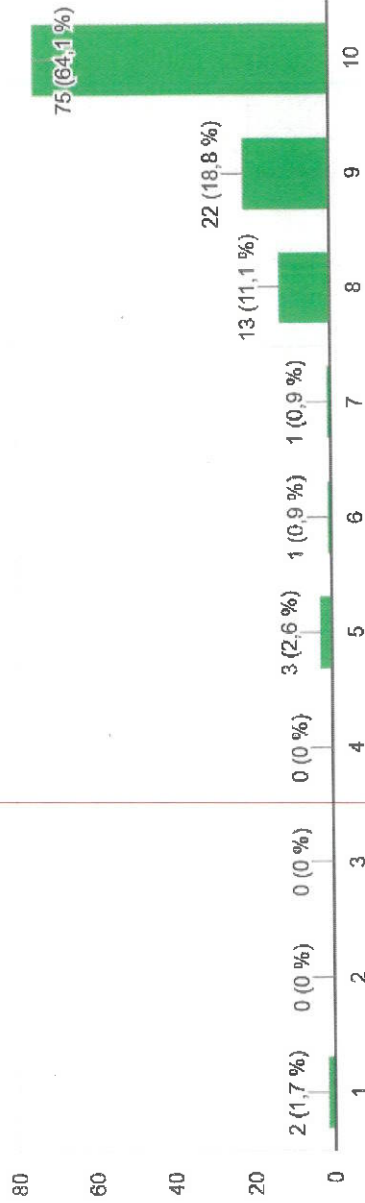


UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PROFESIONAL



3. El Código de Conducta de la institución donde trabajo es claro y sencillo de entender.

4. El Código de Conducta de mi institución me resulta adecuado y suficiente para saber cómo debo actuar para satisfacer lo que la sociedad espera de mí como servidor(a) público(a).

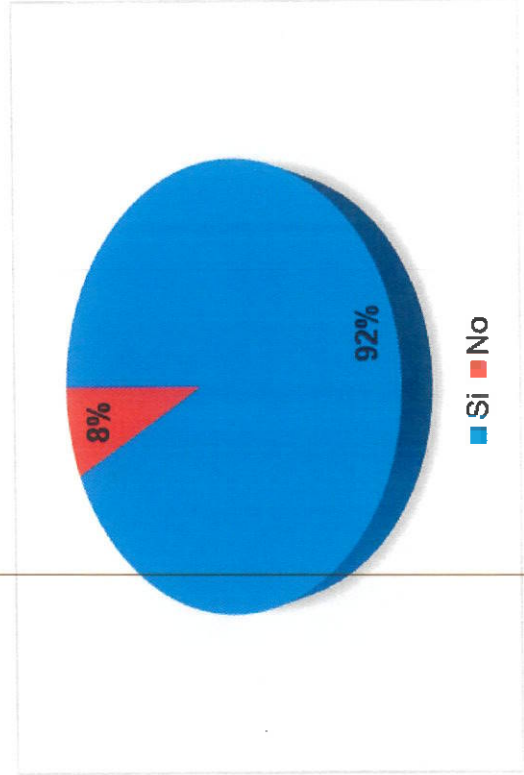
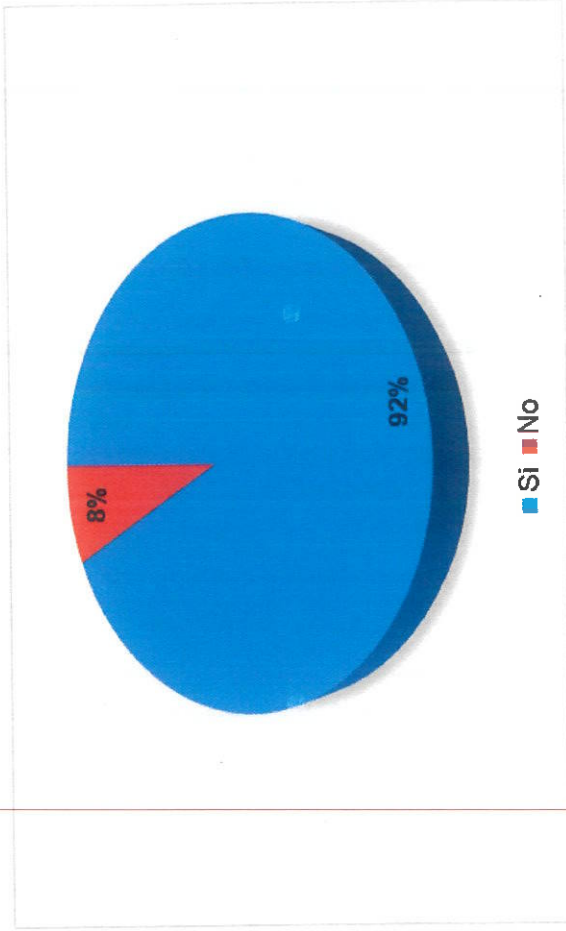


Handwritten signature

Handwritten signatures and initials



1. Recuerdo que la universidad envió mensajes de invitación para asistir a conferencias en temas relacionados con la ética.



2. Recuerdo que la universidad envió mensaje o se colocaron carteles para difundir los temas de Ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés.

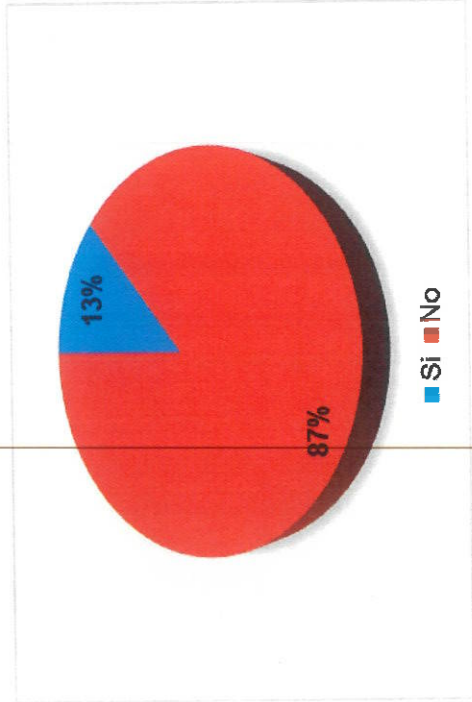
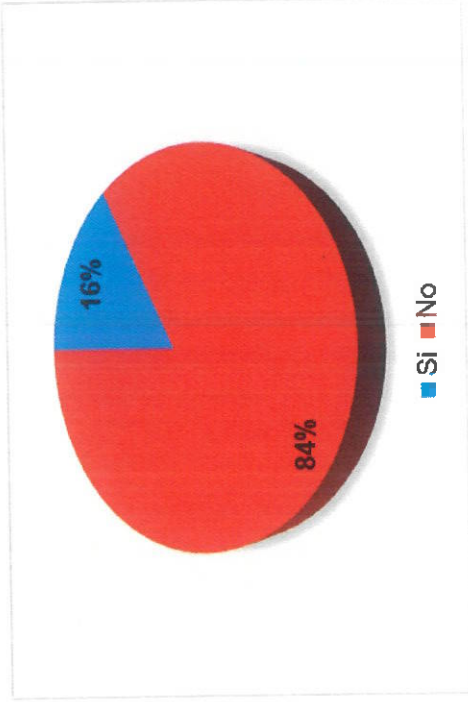
Handwritten signatures and initials in blue ink.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

SECCIÓN 3: EXPERIENCIAS Y PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetaron los Derechos Humanos.



2. Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente se discriminó a alguna o a algunas personas.

Handwritten signature

Handwritten signature

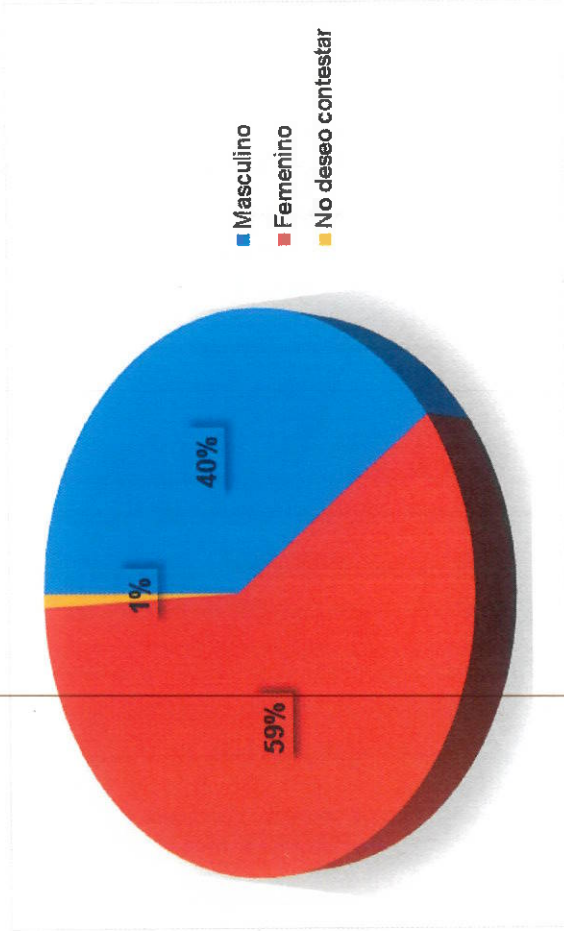
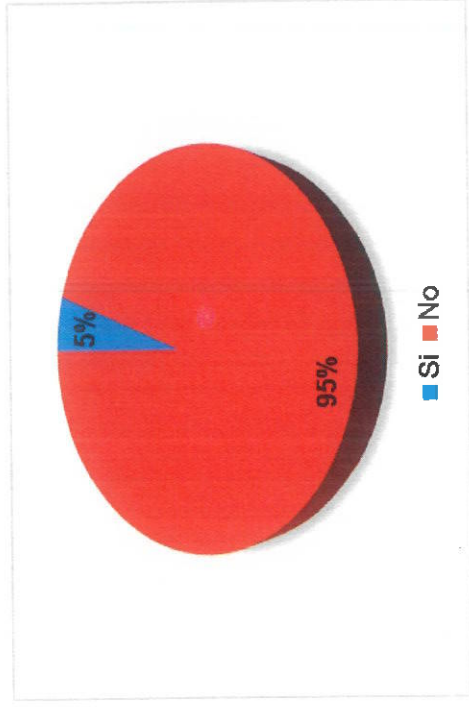
Handwritten signature

Handwritten signature

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"



3. Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetó la equidad de género.

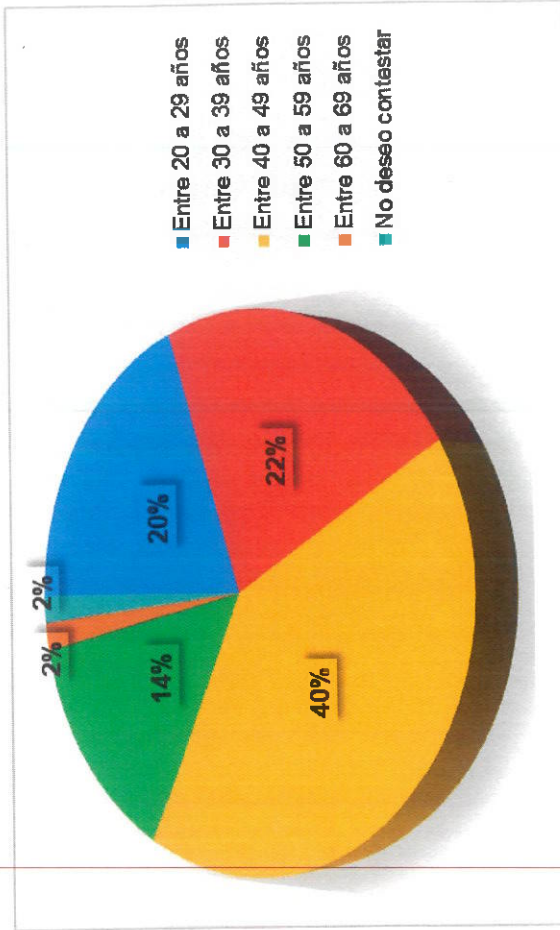


4. Soy del Género.

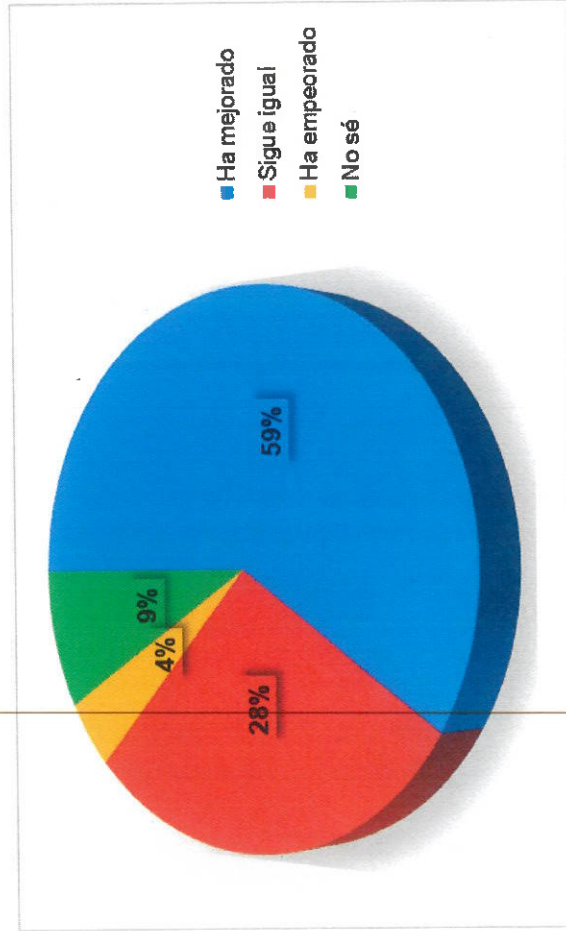
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right side of the page.



5. Actualmente tengo la siguiente edad.



6. Respecto a la situación que se tenía hace un año, la integridad y el comportamiento ético de las personas que colaboran en mi dependencia o entidad.



Handwritten signatures and initials in blue ink.



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA



SEP

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA Y PROFESIONAL

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor del Mayab”

| | | | | | |
|---|---|--|---|--------------------------|------|
| 3 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Objetividad | Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación a las atribuciones conferidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, haciendo cumplir los intereses generales de la administración pública. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Objetividad (preg.3)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |
| 4 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Profesionalismo | Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación en el desarrollo de las actividades inherentes a su empleo, cargo o comisión con total compromiso, mesura y responsabilidad, acorde a su formación específica y siguiendo las pautas establecidas en la normatividad estatal. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Profesionalismo (preg.4)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |
| 5 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez | Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación al conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de honradez (preg.5)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |

4 de 4

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]



TABASCO



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TABASCO



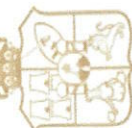
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS

| | | | | |
|---|--|---|---------------------------------|-------------|
| <p>6</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad</p> | <p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación a la confianza que la Universidad les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población</p> | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de lealtad (preg.6)</p> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | <p>Puntos Escala de 0 al 10</p> | <p>9.31</p> |
| <p>7</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad</p> | <p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación en dar los Ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebido afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.</p> | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de imparcialidad (preg.7)</p> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | <p>Puntos Escala de 0 al 10</p> | <p>9.31</p> |
| <p>8</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Integridad</p> | <p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.</p> | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de integridad (preg.8)</p> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | <p>Puntos Escala de 0 al 10</p> | <p>9.36</p> |

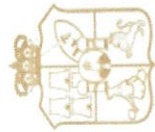
Handwritten signatures and initials in blue ink.



| | | | | | |
|-----------|---|--|--|-------------------------------------|-------------|
| <p>9</p> | <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de rendición de cuentas</p> | <p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o de función, porque informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.</p> | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de rendición de cuentas (preg.9) Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | <p>Puntos Escala de 0 al 10</p> | <p>9.36</p> |
| <p>10</p> | <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficacia</p> | <p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación en buscar la efectividad de los procesos administrativos del estado, haciendo valer no solo capacidades jurídicas sino preceptos y mandatos constitucionales.</p> | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficacia (preg.10) Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | <p>Puntos Escala de 0 al 10</p> | <p>9.36</p> |
| <p>11</p> | <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia</p> | <p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.</p> | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficiencia (preg.11) Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | <p>Puntos Escala de 0 al 10</p> | <p>9.31</p> |

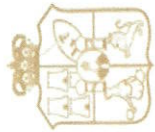
Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.



| | | | | | |
|----|--|---|---|--------------------------|------|
| 12 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Economía | Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en la que administran los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficiencia (preg. 12)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |
| 13 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Transparencia | Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en el cual difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficiencia (preg. 13)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |
| 14 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Competencia por mérito | Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en el cual fueron seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficiencia (preg. 14)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones at the bottom right.



TABASCO



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MÉXICO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE YUCATÁN

| | | | | | |
|----|---|---|---|--------------------------|------|
| 15 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Equidad | Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que procuran que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficiencia (preg. 15)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.31 |
|----|---|---|---|--------------------------|------|

| | | | | | |
|----|--|--|--|--------------------------|------|
| 16 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor del interés público | Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos actúan siempre buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de interés y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Interés Público (preg. 16)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |
|----|--|--|--|--------------------------|------|

| | | | | | |
|----|---|--|--|--------------------------|------|
| 17 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto . | Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos tratan de manera respetuosa, digna y cordial a todas las personas. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto (preg. 17)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |
|----|---|--|--|--------------------------|------|

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Handwritten initials in blue ink at the top right of the page.



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>18</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto a los derechos humanos.</p> | <p>Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos respetan los derechos humanos de todas las personas y, de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada quien, los garantizan, promueven y protegen.</p> | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de derechos humanos (preg.18)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | <p>Puntos Escala de 0 al 10</p> <p>9.36</p> |
| <p>19</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.</p> | <p>Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinción, exclusiones o restricciones, ni bajo ningún pretexto o motivo, dan preferencias indebidas a otras personas.</p> | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de igualdad y no discriminación (preg.19)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | <p>Puntos Escala de 0 al 10</p> <p>9.31</p> |
| <p>20</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de género.</p> | <p>Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.</p> | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de equidad de género (preg.20)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | <p>Puntos Escala de 0 al 10</p> <p>9.36</p> |

H. X.

[Firma]

[Firma]



TABASCO



SEP

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSITARIOS TECNOLÓGICOS Y POLITÉCNICOS

| | | | | | |
|----|---|---|--|--------------------------|------|
| 21 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de entorno cultural y ecológicos | Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos evitan afectar el patrimonio cultural y el medio ambiente del planeta. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de entorno cultural y ecológico (preg.21)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |
| 22 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de cooperación . | Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos colaboran y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de cooperación (preg.22)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.36 |
| 23 | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de liderazgo . | Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos consideran que ellos mismos o sus compañeros son líderes y ejemplo en el cumplimiento y promoción de la ética en el servicio público. | <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de liderazgo (preg.23)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p> | Puntos Escala de 0 al 10 | 9.31 |

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]



Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones.

a) Capacitación y Sensibilización.

| NO. | NOMBRE | DEFINICIÓN | FÓRMULA DE CÁLCULO | UNIDAD DE MEDIDA | TIPO |
|-----|---|---|--|------------------|------|
| 1 | Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitaciones | Porcentaje de eficiencia en la implementación de acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año | $\frac{\text{Número de acciones de capacitación efectuadas}}{\text{Número de acciones de capacitación incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \times 100$ | Porcentaje | 100% |
| 2 | Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés. | Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año. | $\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos que se planeó recibir al menos una capacitación durante el año de referencia.}}$ | Porcentaje | 72% |

Handwritten signature and initials in blue ink.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.



TABASCO



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y POLITÉCNICAS

| | | | | | |
|---|--|--|--|------------|-----|
| 3 | Indicador de capacitación en materia de ética y conflictos de interés. | Nivel de cobertura acumulada de los programas y cursos sobre el tema en materia de ética y prevención de conflictos de interés respecto al total de personas servidoras públicas del ente. | <p>Total de personas servidoras públicas capacitadas en los temas de ética o prevención de conflicto de interés a partir de la integración de la CEPCI</p> <hr/> <p>Total de personas servidoras públicas del ente</p> <p style="text-align: right;">* 100</p> | Porcentaje | 72% |
|---|--|--|--|------------|-----|

b) Difusión de los temas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflicto de Interés

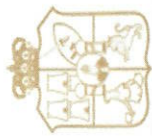
| NO. | NOMBRE | DEFINICIÓN | FÓRMULA DE CÁLCULO | UNIDAD DE MEDIDA | TIPO |
|-----|---|---|--|------------------|------|
| 4 | Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión | Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflicto de interés, respecto al total de acciones programadas en el año | <p>Número de acciones de difusión efectuadas</p> <hr/> <p>Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia</p> <p style="text-align: right;">* 100</p> | Porcentaje | 100% |
| 5 | Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés | Porcentaje de servidores públicos del organismo que declaran recordar que en la universidad, el CEPCI envió mensaje o colocó carteles o avisos sobre los temas de ética e integridad pública en el año. | <p>Número de servidores públicos que sí recuerdan que en la universidad se enviaron mensaje o se colocaron carteles para difundir los temas de Ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés</p> <hr/> <p>Número de servidores públicos que contestaron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos</p> <p style="text-align: right;">* 100</p> | Porcentaje | 92% |

4

8

2

17



TABASCO



UNIVERSIDAD DEL GOLFO DE MÉXICO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS

| | | | | | |
|---|--|---|---|------------|-----|
| 6 | Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta | Porcentaje de servidores públicos que han suscrito el compromiso de respetar y cumplir el Código de Conducta de la Universidad. | $\frac{\text{Número de servidores públicos que han suscrito el compromiso de conocer y cumplir el Código de Conducta}}{\text{Total de servidores públicos de la universidad}} \times 100$ | Porcentaje | 89% |
|---|--|---|---|------------|-----|

c) Atención a denuncias para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta y para evaluar la actuación de los Comités de Ética y de prevención de conflictos de interés en el cumplimiento de sus funciones.

| NO. | NOMBRE | DEFINICIÓN | FÓRMULA DE CÁLCULO | UNIDAD DE MEDIDA | TIPO |
|-----|--|--|--|------------------|---------------|
| 7 | Indicador de eficacia en la atención de denuncias | Es el porcentaje de denuncias que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, dentro de los plazos establecidos en el año. Es el porcentaje de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el Comité de Conflicto de Interés. | $\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o con conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año de referencia.}} \times 100$ | Porcentaje | * Sin evaluar |
| 8 | Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual. | Es el porcentaje de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el Comité de Conflicto de Interés. | $\frac{\text{Número total de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual recibidas durante el año de referencia.}} \times 100$ | Porcentaje | * Sin evaluar |

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO



SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES
TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor del Mayab”

| | | | | | |
|----|--|--|--|------------|---------------|
| 9 | Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral | Indica el porcentaje de denuncias en materia de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés. | <p>Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido</p> <p>—————</p> <p>Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son presentadas ante el CEPI durante el año de referencia</p> <p>* 100</p> | Porcentaje | * Sin evaluar |
| 10 | Brecha de género en la atención a denuncias. | Mide la diferencia del tiempo que le toma al CEPCI atender las denuncias presentadas por mujeres, respecto al que le toma atender las denuncias presentadas por el hombre. | <p>Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por mujeres</p> <p>—————</p> <p>Número de denuncias presentadas por mujeres</p> <p>* 100</p> <p>Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por hombres</p> <p>—————</p> <p>Número de denuncias presentadas por hombres</p> | Porcentaje | * Sin evaluar |

*LOS INDICADORES 7, 8, 9 Y 10 NO SE EVALUARON PORQUE NO SE RECIBIÓ DENUNCIA ALGUNA

H. J. A.

X

M. J. A.

M. J. A.

M. J. A.



TABASCO



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



COMISIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

d) Operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés

| NO. | NOMBRE | DEFINICIÓN | FÓRMULA DE CÁLCULO | UNIDAD DE MEDIDA | TIPO |
|-----|--|---|---|------------------|---------------|
| 11 | Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés. | Refiere el porcentaje de actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI que son atendidas en el año de referencia. | <p>Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe anual de Actividades del año de referencia</p> <p>-----</p> <p>Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año en referencia.</p> | Porcentaje | 90% |
| 12 | Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas. | Mide la atención que el CEPCI brinda a la adecuada y oportuna ejecución de las opiniones y recomendaciones que emite en el año. | <p>Número de opiniones y recomendaciones a cuya implementación el CEPCI dio seguimiento durante el</p> <p>-----</p> <p>Número de opinión y recomendaciones emitidas por el CEPCI en el año de referencia.</p> | Porcentaje | * Sin evaluar |
| 13 | Indicador de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés. | Mide el cumplimiento de la obligación de privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública generada o a cargo del CEPCI | <p>Número de documentos del CEPI cuya difusión es obligatoria, que han sido publicados en el portal de internet del organismo.</p> <p>-----</p> <p>Número de documentos del CEPCI cuya difusión en Internet dentro del portal de internet del organismo es obligatoria.</p> | Porcentaje | 100% |

*EL INDICADOR 12 NO SE EVALUÓ PORQUE NO SE RECIBIERON OPINIONES O RECOMENDACIONES

4

[Handwritten signatures and initials]

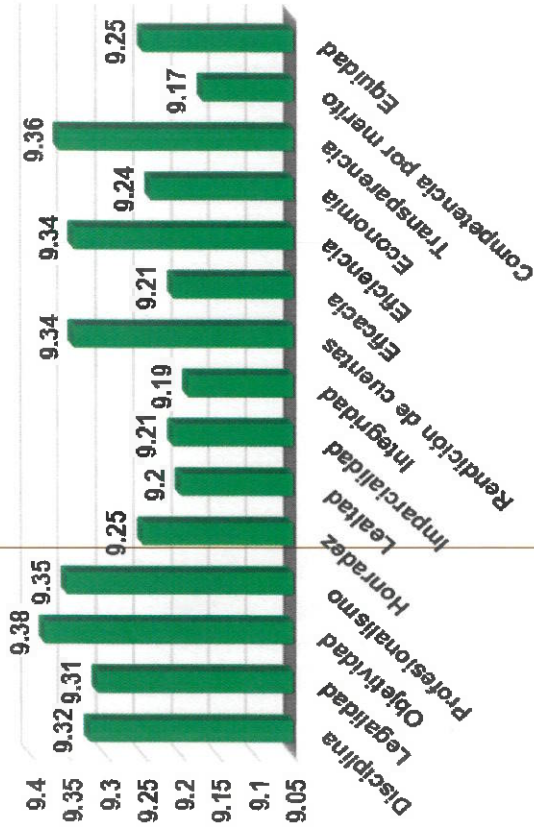


¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

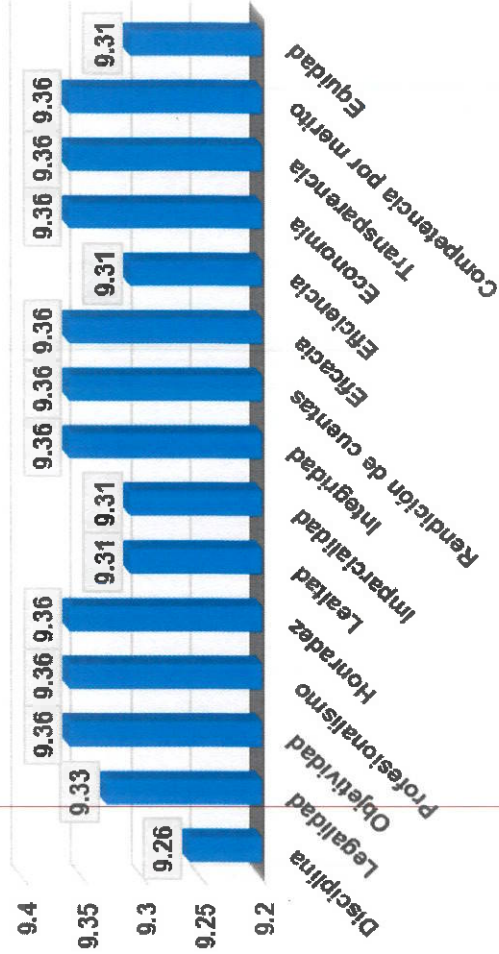
"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

INDICADORES DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

2023



2024



H. J. A.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

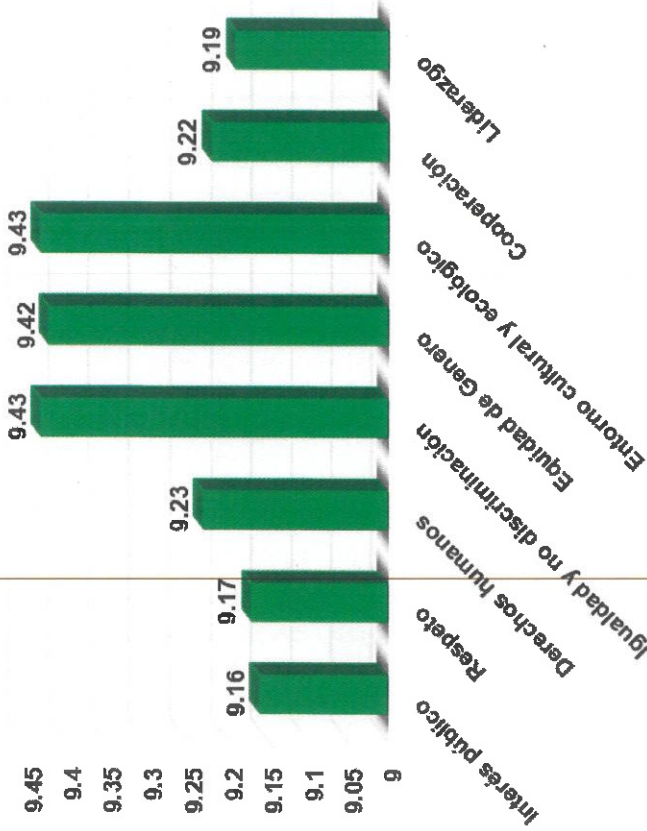


¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

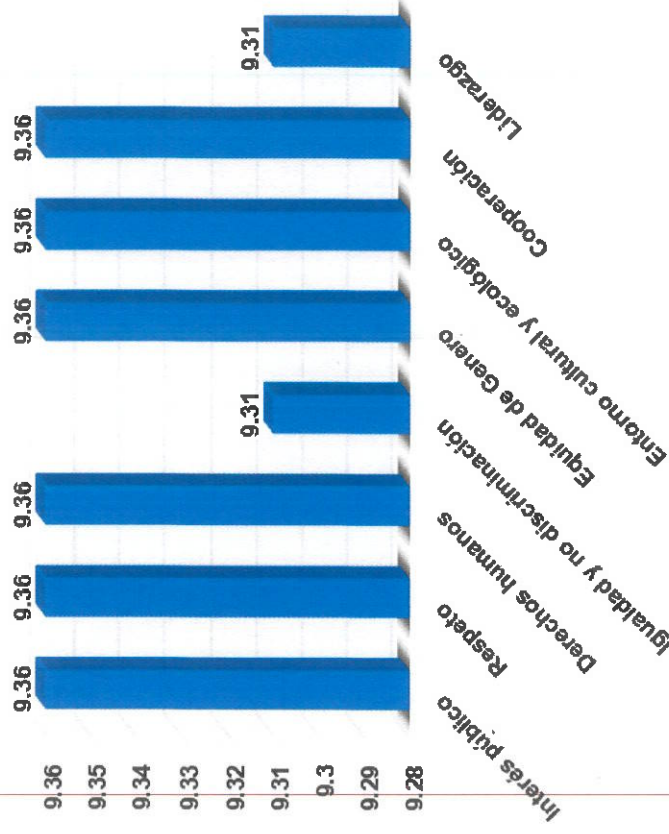
"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

INDICADORES DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

2023



2024



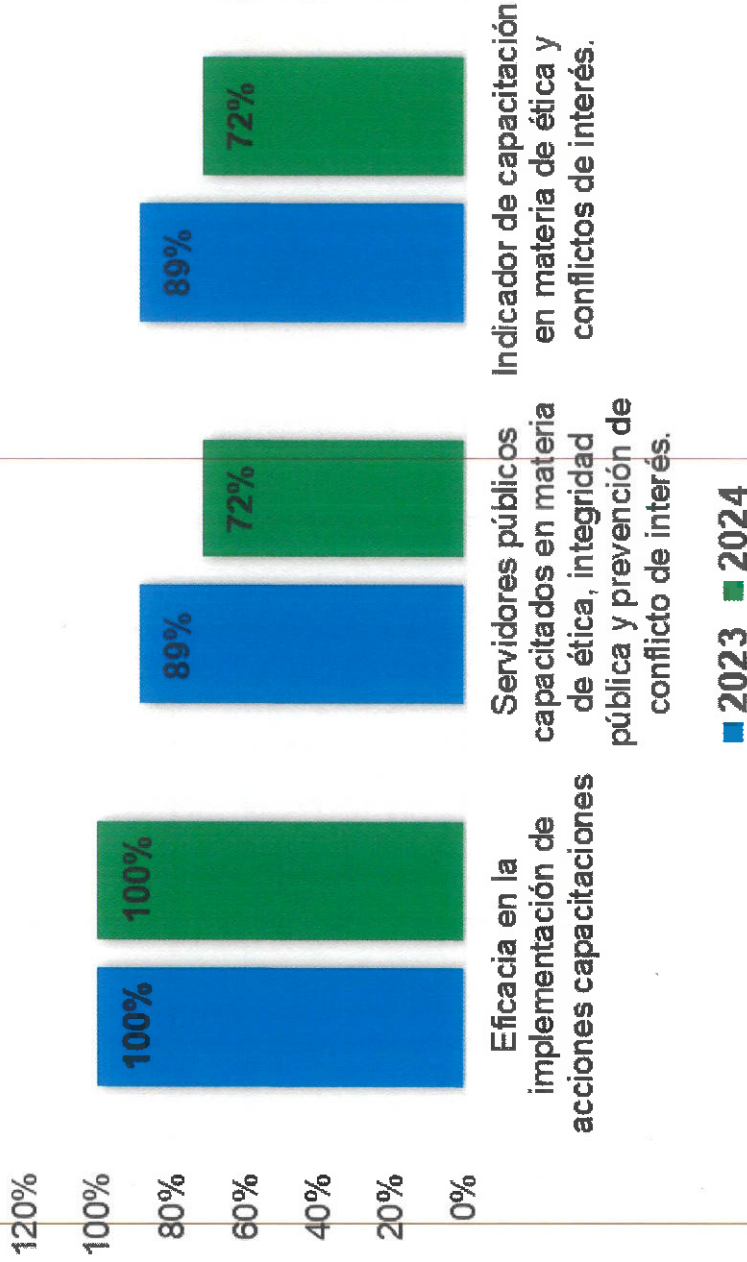
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"

INDICADORES PARA EVALUAR LA ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES EN CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



H x T

[Handwritten signatures]

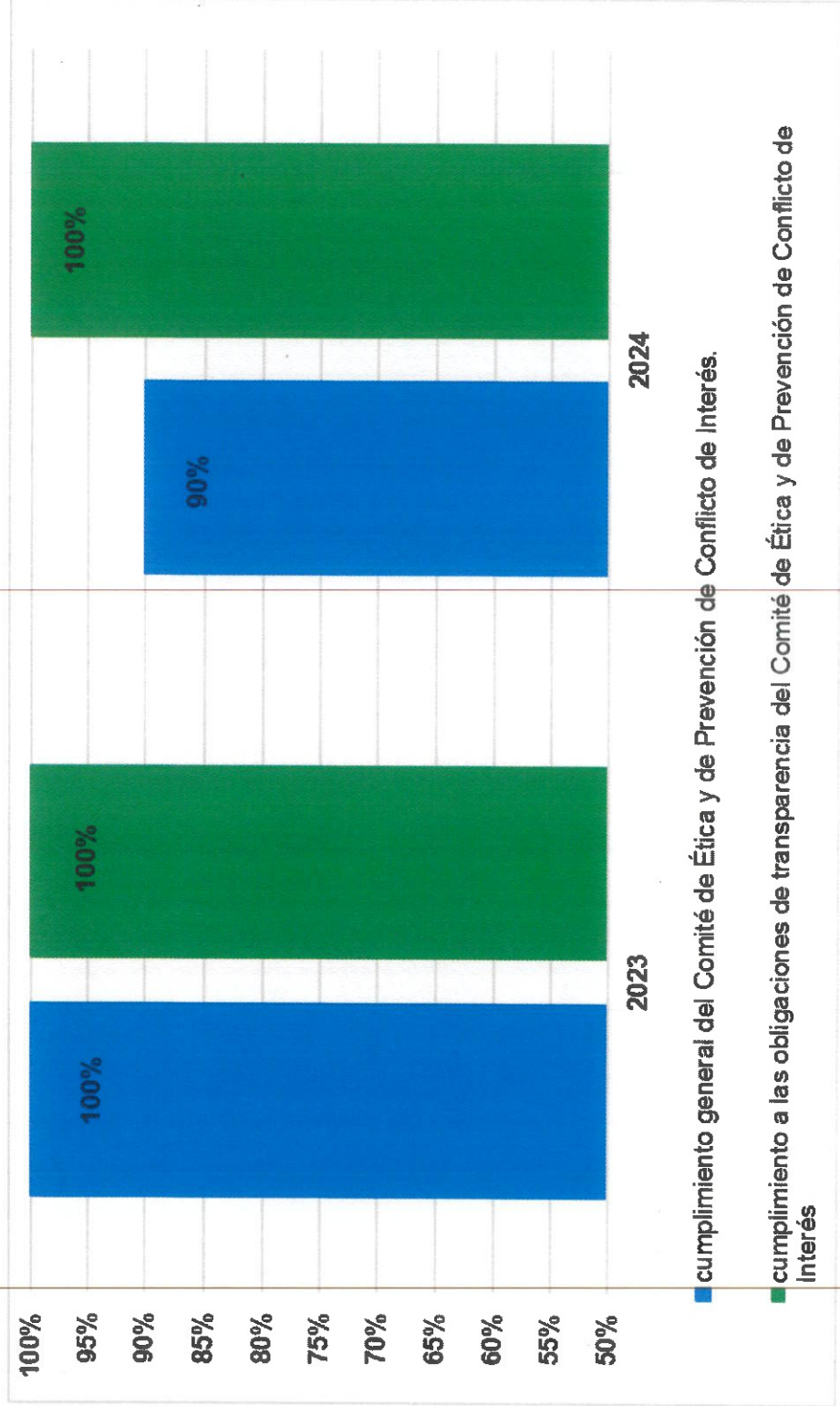
[Handwritten signature]



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab”

INDICADORES DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS



- cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.
- cumplimiento a las obligaciones de transparencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.