



INFORME ANUAL 2020 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM

I. El seguimiento a las actividades contempladas en el programa anual de trabajo:



Universidad Politécnica del Golfo de México

"Ciencia y Tecnología que Transforman"
"2021: Año de la Independencia"

Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM 2021

Objetivos	Meta	Actividades	Fecha de inicio de la actividad	Fecha de conclusión de la actividad	Mecanismos de verificación	cumplimiento	
1	Elaborar el Programa Anual de Trabajo 2020, para el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés	100%	Realizar reunión de trabajo para la elaboración del programa Anual de trabajo del Comité de Ética	feb-20	feb-20	Programa Anual	✓
2	Elaborar el Código de conducta de la UPGM con base en los principios y criterios establecidos en los lineamientos Generales publicados en Código de ética.	Un código de Conducta	Realizar reuniones de trabajo para integrar la propuesta de Código de Conducta	abr-20	jun-20	Código de conducta	✓
3	Definición de los indicadores de cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta	indicadores	Realizar reuniones de trabajo para la integración del catálogo de indicadores	abr-20	may-20	Catálogo de indicadores	✓
4	Difusión del Código de Conducta de la UPGM	100% los servidores públicos de la UPGM conozcan el Código de Conducta	Difusión a los Servidores Públicos de la UPGM mediante correo electrónico	26/10/2020	26/10/2020	Circular	✓
		Difusión mediante página de internet de la UPGM	26/10/2020	26/10/2020	Portal de Internet de la UPGM		
5	Elaborar, aprobar y difundir el procedimiento de atención de denuncias al Código de Ética, las reglas de integridad y el Código de Conducta.	Un procedimiento de atención de denuncias	Realizar reuniones de trabajo para integrar el procedimiento de atención de denuncias			Procedimiento de Delaciones aprobado	✓
			Aprobar y difundir el procedimiento de atención de denuncias	26/10/2020	26/10/2020	Portal de Internet de la UPGM	
6	Promover programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés.	100% de los servidores públicos desempeñen sus funciones con base principios y valores éticos.	Coordinar con el Departamento de Desarrollo Humano y profesionalización la impartición de cursos y talleres en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés.	01/10/2020	01/12/2020	Lista de Asistencia y constancias	✓
7	Aplicación de la encuesta diagnóstica	100% de los servidores públicos responden la encuesta de percepción	Aplicar en línea la encuesta de percepción (anónima)	22 de octubre de 2020	23 de octubre 2020	encuesta	✓
	encuesta final de percepción de los servidores públicos de la universidad			07/12/2020	08/12/2020	encuestas	✓

Este Programa de Actividades, se aprobó en la Segunda Sesión Ordinaria 2020 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Universidad Politécnica del Golfo de México, el día 03 de Septiembre del año 2020 y en la Novena Sesión Ordinaria 2020 del Consejo de Calidad de la Universidad Politécnica del Golfo de México de fecha 21 de septiembre de 2020.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page.



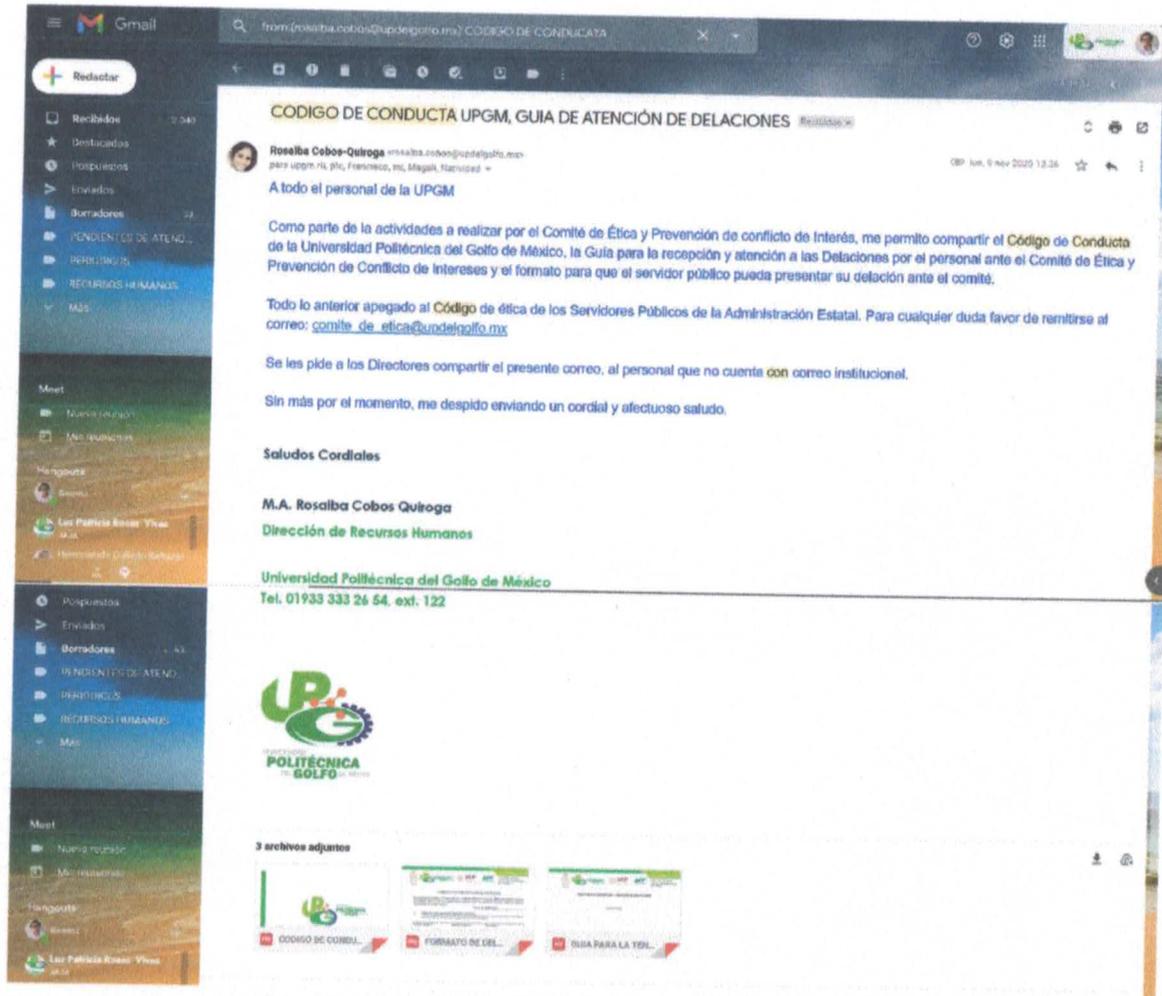
- Difusión del Código de Conducta, guía de atención a delaciones al personal, formato de delación e indicadores, mediante correo electrónico y en la página web de la UPGM.



MA

MA

Handwritten signature and initials in blue ink.



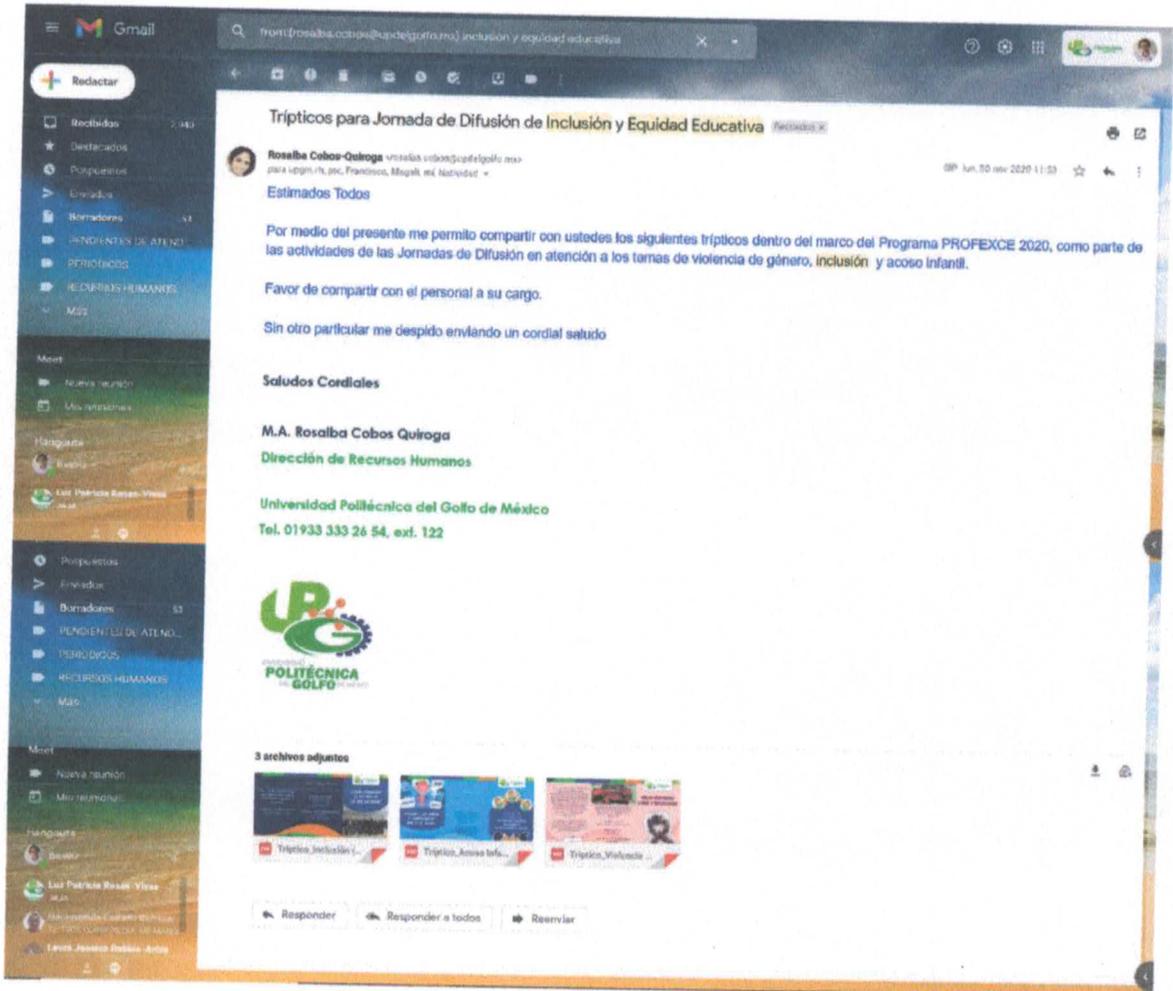
MA

MA

Handwritten signature in blue ink.



- Difusión de información sobre inclusión y equidad educativa.



MA

Rob

Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Rosa' or similar, written vertically on the right side of the page.



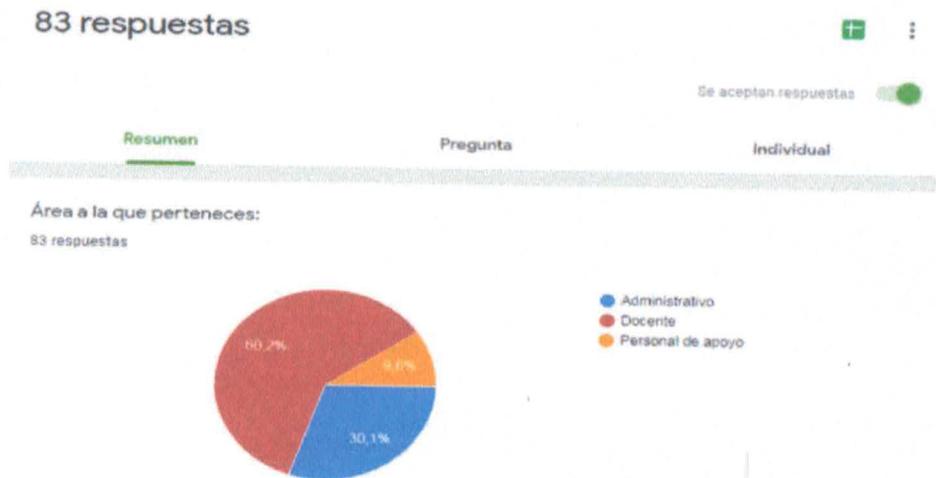
- Resultados de la encuesta de Percepción:

Anexo 1. Primera Aplicación.

Handwritten signature



Anexo 2. Segunda Aplicación.



Vertical handwritten signature and initials



SESIONES DEL COMITÉ:

1ra sesión ordinaria 2020: 10 DE ENERO DE 2020; 12:00 HRS.

- Elaboración de la propuesta del programa anual de trabajo de CEPCI 2020
- Elaboración del calendario de sesiones CEPCI 2020
- Presentación de delación UPGM/CEPCI/001/2020.

1ra sesión extraordinaria 2020: 6 DE FEBRERO 2020; 12:00HRS.

- Conclusiones de los miembros de comité de la delación UPGM/CEPCI/001/2020.
- Nombramiento del nuevo miembro temporal de nivel director en sustitución de la baja del anterior.

2da sesión extraordinaria: 25 DE FEBRERO DE 2020; 15:00 HRS.

Presentación de delación UPGM/CEPCI/002/2020.

2da Sesión Ordinaria 2020: 3 DE SEPTIEMBRE 2020; 15:00 HRS.

Presentación y Aprobación del Código de Conducta de la UPGM.

Presentación y Aprobación de la Guía de atención de delaciones ante el CEPCI.

Presentación y Aprobación del Formato de Delaciones.

Presentación y Aprobación de la Encuesta Percepción UPGM.

Presentación y Aprobación de Indicadores del CEPCI de la UPGM.

Presentación y Aprobación del Programa de Capacitación de 2020.

MA

MA
MA
MA
MA
MA



Presentación de la Delación UPGM/CEPCI/003/2020.

MA

3ra Sesión Ordinaria: 16 DE OCTUBRE DEL 2020; 15:00 HRS.

Resolución al Expediente UPGM/CEPCI/003/2020, sobre actos de acoso por parte de Profesor a tres alumnos de 3er cuatrimestre de Ingeniero Petrolera.

Establecimientos en las fechas para el programa anual 2020 del Comité.

MA
MA
MA
MA



II. El número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflicto de interés u otros temas relacionados.

Handwritten mark

Total de servidores públicos capacitados: **90** (Personal administrativo, técnicos de apoyo, profesores de Asignatura y Tiempo completo).

- 07 al 18 de Diciembre del 2020: Curso de Genero, Educación y Derecho Humanos.

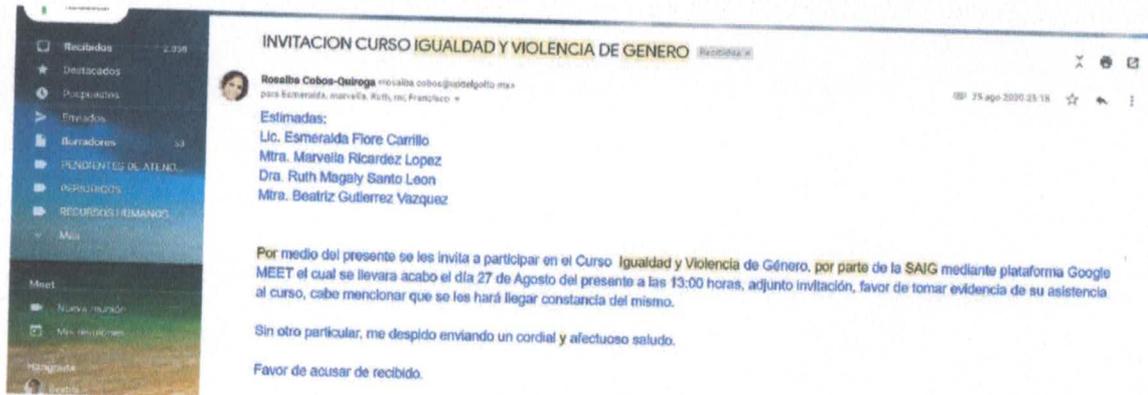


Large handwritten signature or scribble



- Agosto 2020: Platica de Igualdad y Violencia de Genero, por parte de la SAIG de forma remota.

MA



MA

MA

MA



III. Los resultados de la evaluación que se hubiere realizado respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

MA

Anexo 3. Resultado de Indicadores 2020 del Comité de Ética.

IV. El seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, para lo cual deberá considerarse el número de asuntos, fechas de recepción y los motivos; el principio o valor transgredido del Código de Ética; fecha y sentido de la determinación y número de casos en que se dio vista al órgano interno de control.

DELACIONES RECIBIDAS Y ATENDIDAS:

- **UPGM/CEPCI/001/2020.-** Delación en donde un profesor de asignatura del Programa Académico de Terapia Física, solicita las consideraciones al no asignar horas frente a grupo para el cuatrimestre 2020-I, ya que expresa que derivado de su percepción de dolor y mala fe por parte de la Directora del programa, no fue asignada ninguna materia para el cuatrimestre antes mencionado.

Fecha de presentación de delación: 06 de Enero 2020.

Resolutivo: En la 1ra. sesión extraordinaria del día 6 de febrero de 2020. Derivado de la instalación de una comisión para la investigación y realización de las entrevistas pertinentes al caso, esta concluye que luego del análisis obtenido de la información recabada, no hay prueba contundente que demuestre una mala voluntad por parte de la Dirección del programa Académico de terapia física, ya que la evidencia presentada por parte del afectado corresponde a apreciaciones personales por parte de los manifestantes, sin contar con evidencia que demuestre el hecho.

Principio o valor transgredido: Ninguno.

Handwritten signature and initials in blue ink on the right margin.



- **UPGM/CEPCI/002/2020.-** Presentación de Acoso de manera verbal por parte de un servidor público hacia una profesora de asignatura.

Fecha de presentación de delación: 18 de Febrero de 2020.

Resolutivo: En la Segunda Sesión Extraordinaria el 25 de febrero de 2020. Se resolvió emitir una amonestación por escrito al servidor público que acoso a la profesora, especificando los puntos que violento como servidor público.

Principio o valor transgredido: Respeto.

- **UPGM/CEPCI/003/2020.-** Actos de Acoso por parte de Profesor de Tiempo Completo del Programa Académico de Ingeniería Petrolera a 3 alumnos.

Fecha de presentación de delación: 18 de Agosto de 2020.

Resolutivo: En la Tercera Sesión Ordinaria del 16 de Octubre de 2020. Derivado de dicha delación, se remitieron a los 3 alumnos por parte del Director de Programa al CAPP, así como al profesor de tiempo completo, para que la responsable del Centro de Atención Psicopedagógico emitiera el análisis mediante pruebas psicométricas y entrevista, la cual dictaminó que no se encontró ningún acto que pruebe que hubo acoso por parte del profesor de tiempo completo.

Principio o valor transgredido: Ninguno



V. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

NO SE RECIBIERON SUGERENCIAS.

CONCLUSIONES:

Derivado de los resultados de los Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones, es necesario reforzar las tareas de capacitación y actividades que promuevan una cultura de Ética, de respeto a los valores, principios y reglas de integridad, establecidos en el Código de Conducta por medio del conocimiento pero sobre todo del convencimiento para que como servidor público se asuma el compromiso establecidos en el mismo. De igual manera se deberá seguir promover la importancia de la suscripción de compromiso con el Código de Conducta en la Universidad.



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

“2021: Año de la Independencia”

**HOJA DE FIRMA DEL INFORME ANUAL 2020 DEL COMITÉ DE ÉTICA
Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM**

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Beatriz Gutiérrez Vázquez	Presidenta	
Zoila del Carmen Barabata Luna	Secretaria Ejecutiva	
Melchor Ovando García	Miembro Propietario Temporal	
Adebel Hernández Hernández	Miembro Propietario Temporal	
Hermelinda Jiménez Márquez	Miembro Propietario Temporal	
Flor de la Cruz González	Miembro Propietario Temporal	

Este Informe Anual 2020, se aprobó en la Primera Sesión Ordinaria 2021 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Universidad Politécnica del Golfo de México, el día 15 de enero de 2021.

ANEXO 1

PRIMERA APLICACIÓN DE ENCUESTA DE
PERCEPCIÓN

INFORME ANUAL 2020



ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICO: ★

MA

Preguntas Respuestas 110

110 respuestas



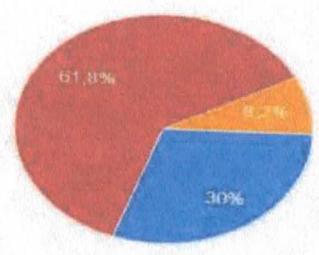
Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

Área a la que perteneces:
110 respuestas



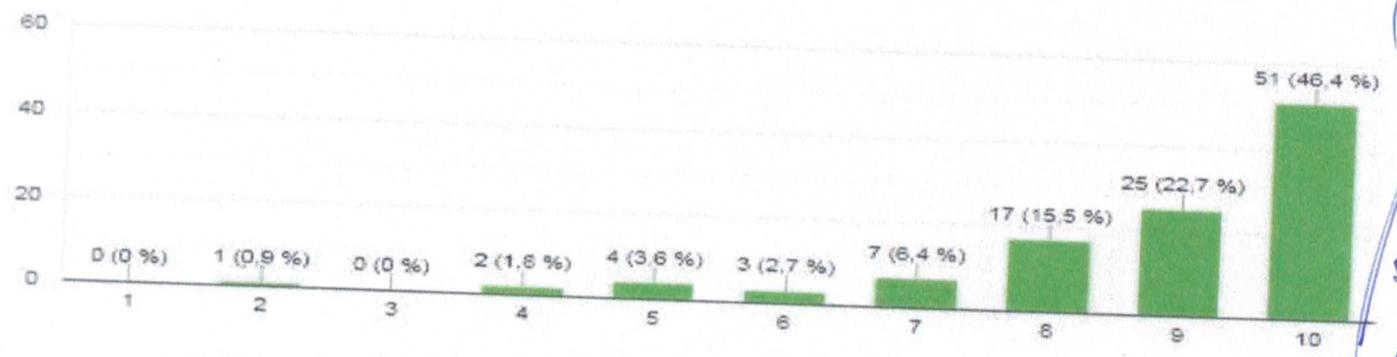
- Administrativo
- Docente
- Personal de apoyo

INSTRUCCIONES:

LAS MUJERES Y LOS HOMBRES QUE COLABORAN EN LA INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA, 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

110 respuestas



MA

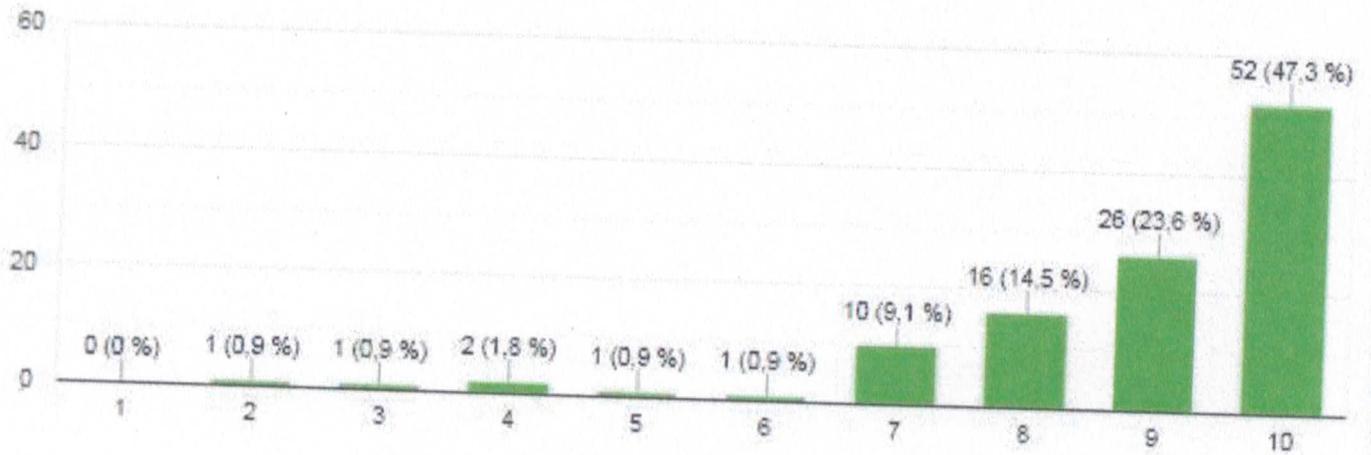
MA

Handwritten signatures and scribbles in blue ink.

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



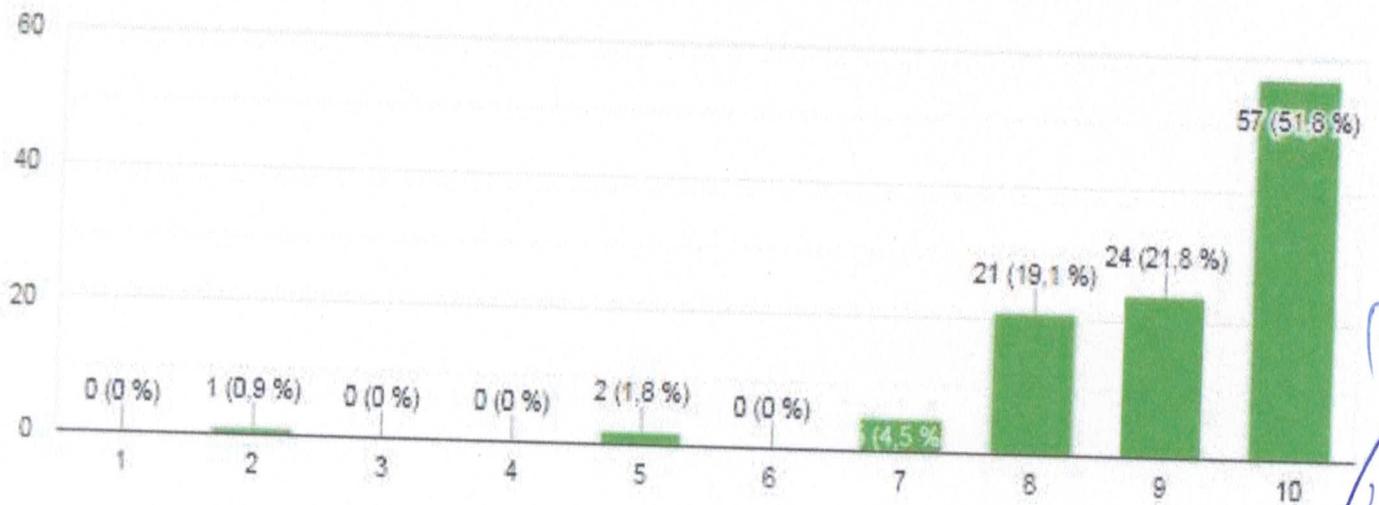
110 respuestas



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



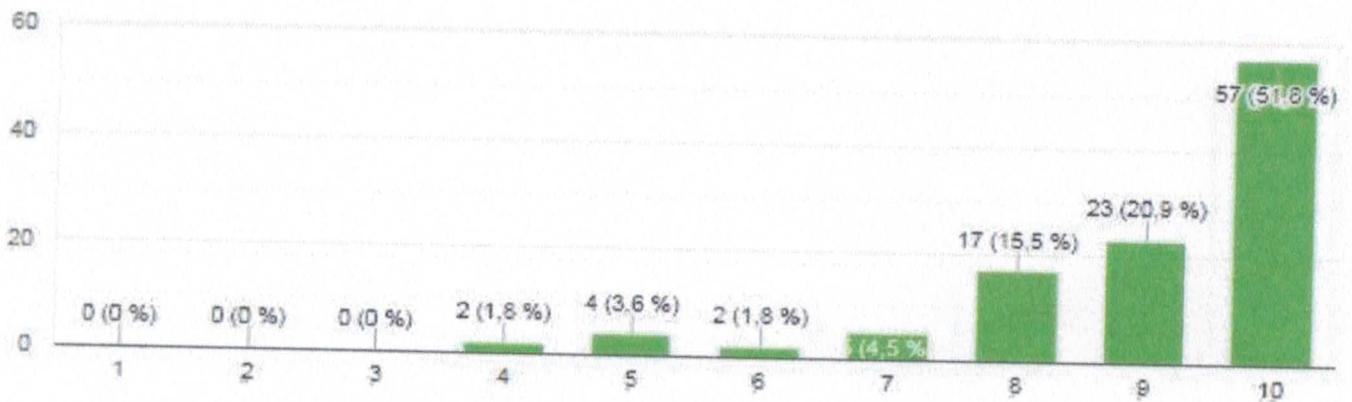
110 respuestas



Handwritten signature and initials in blue ink.

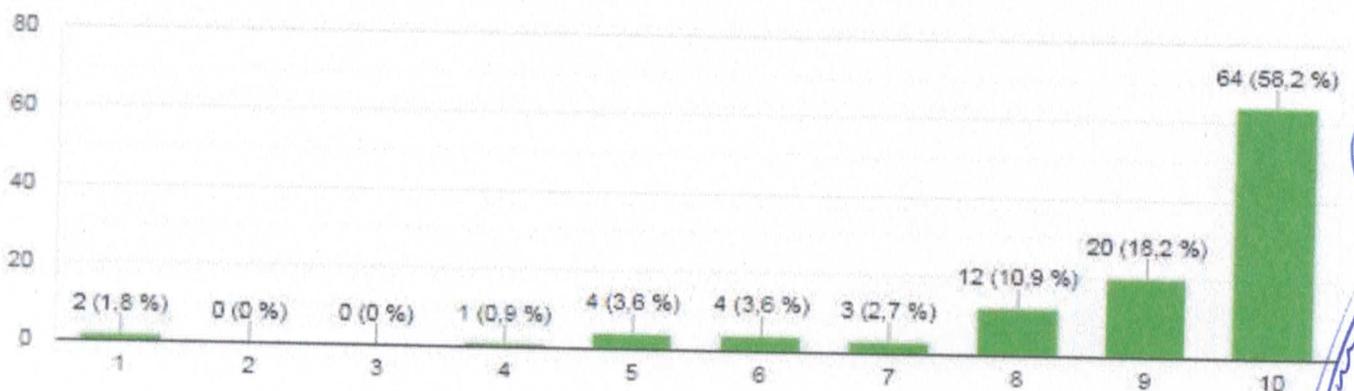
4. Desarrollan las actividades inherentes a su empleo, cargo o comisión con total compromiso, mesura y responsabilidad, acorde a su formación específica y siguiendo las pautas establecidas en la normatividad.

110 respuestas



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.

110 respuestas

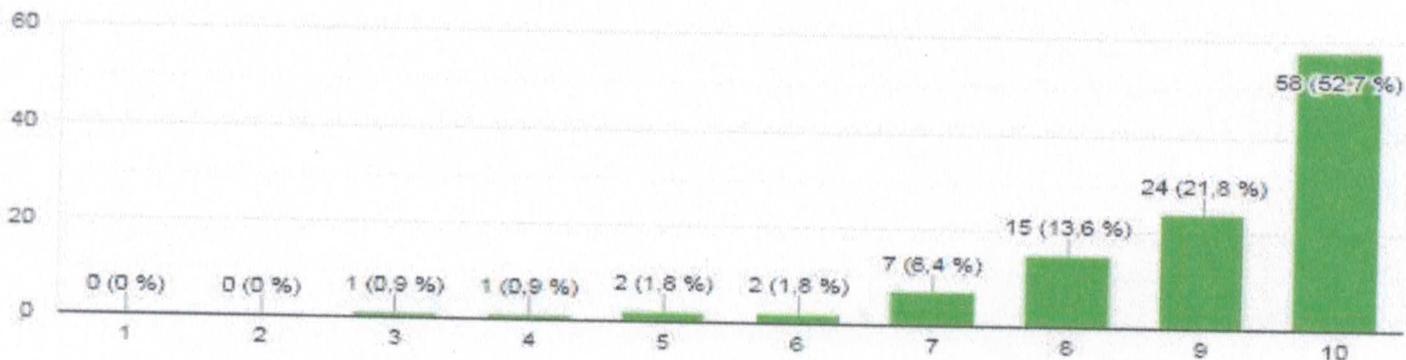


MA

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.



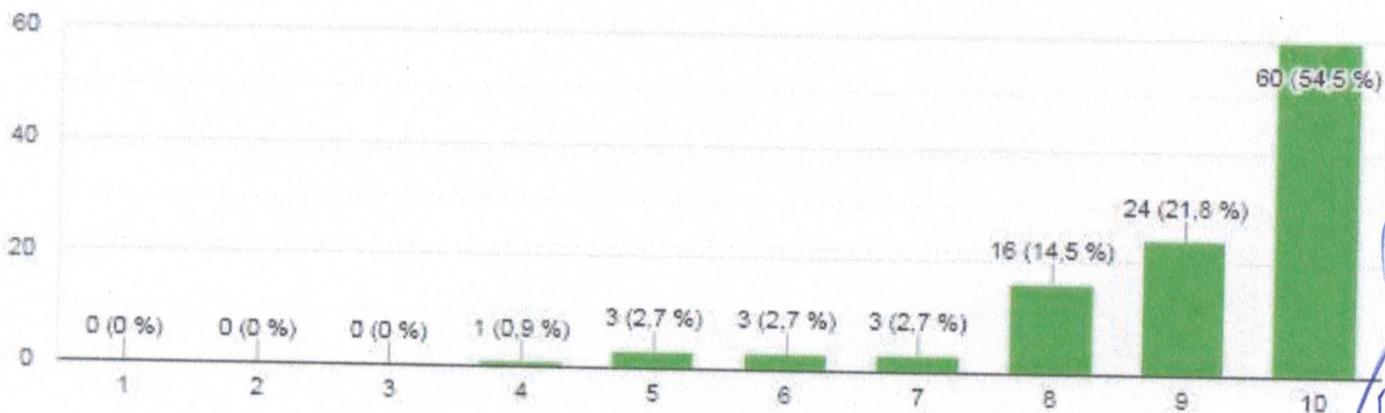
110 respuestas



9. Asumen plenamente ante la sociedad y su autoridad 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.



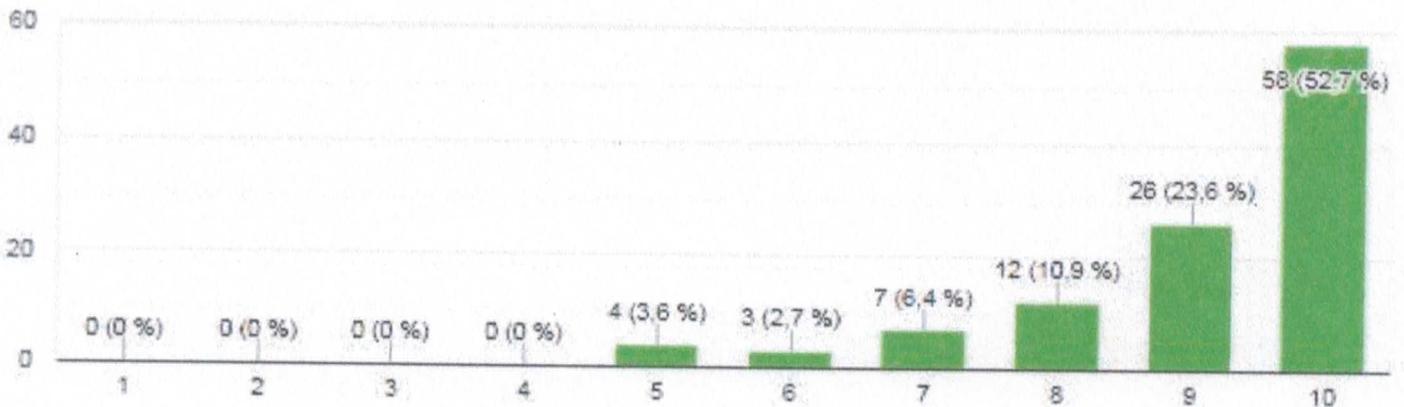
110 respuestas



MA

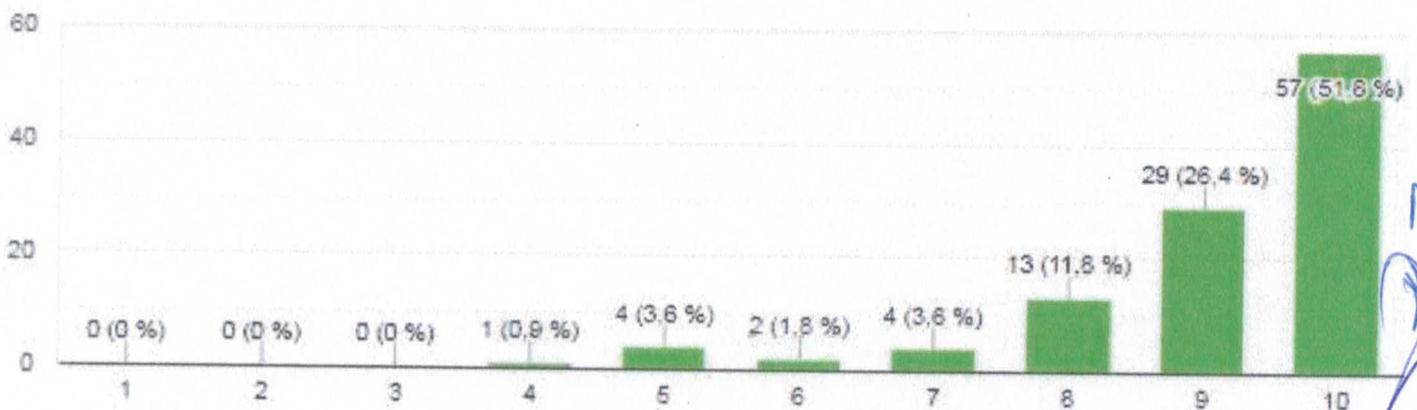
10. Buscan la efectividad de los procesos administrativos, haciendo valer no solo capacidades jurídicas sino preceptos y mandatos constitucionales.

110 respuestas



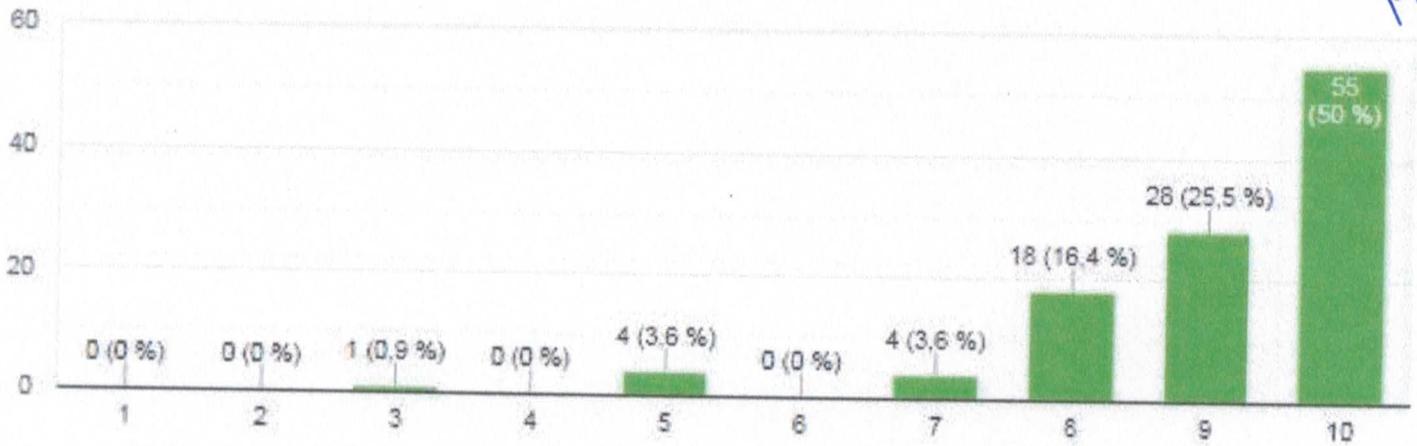
11. Actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación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

110 respuestas



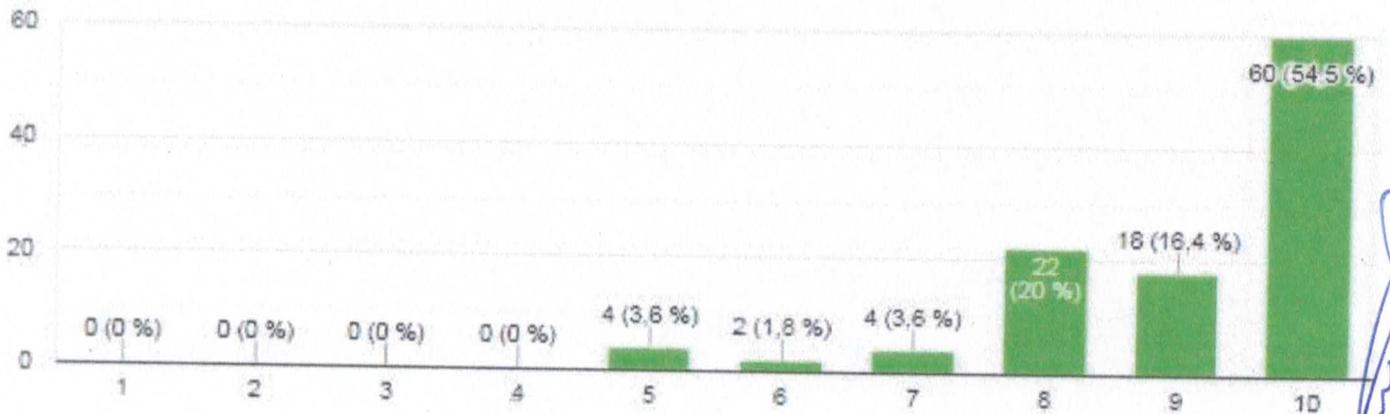
12. Actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

110 respuestas



13. 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 eficacia y el interés público.

110 respuestas

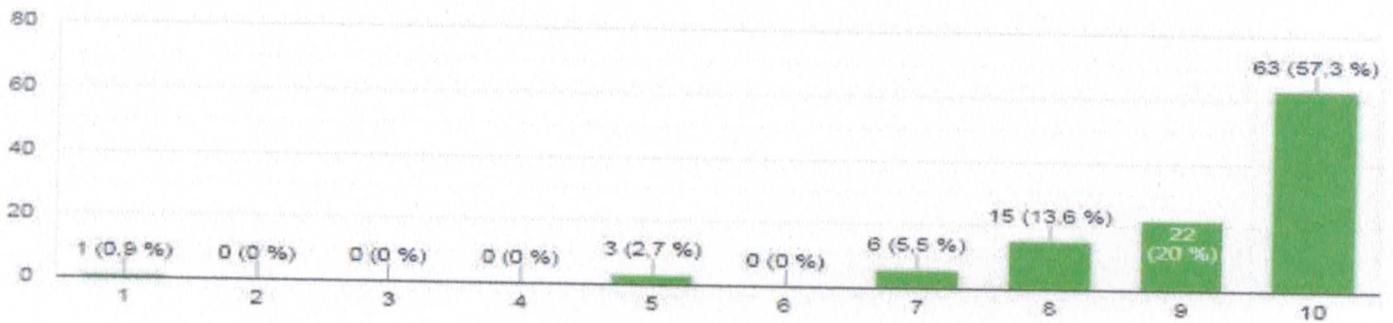


14. Respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de Universalidad que establecen los derechos humanos corresponden toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que 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 constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



Handwritten signature

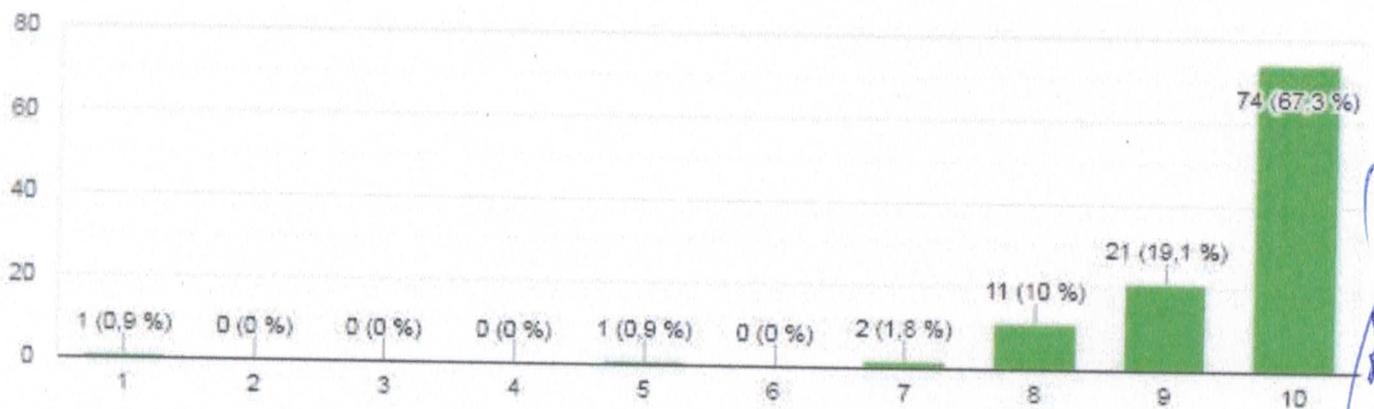
110 respuestas



15. 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.



110 respuestas

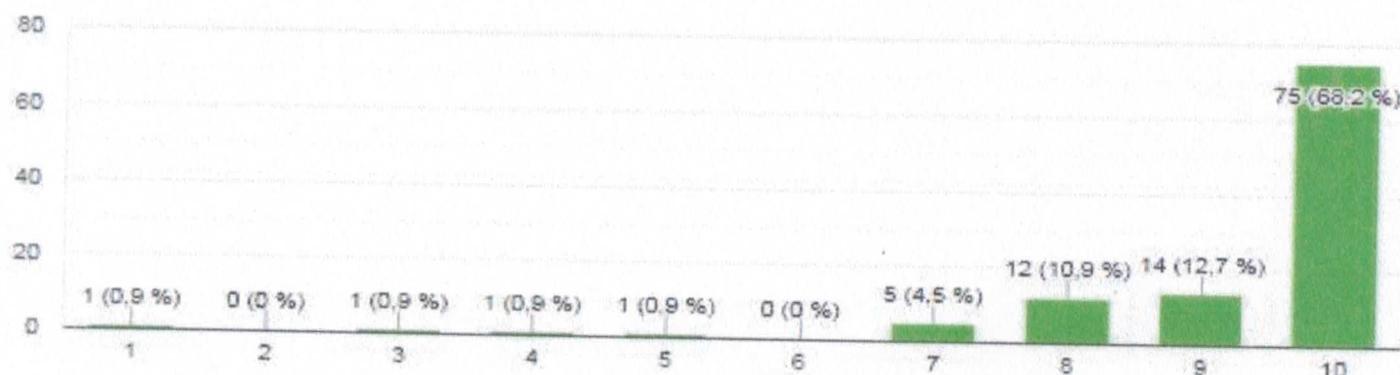


Handwritten signature

Large handwritten signature

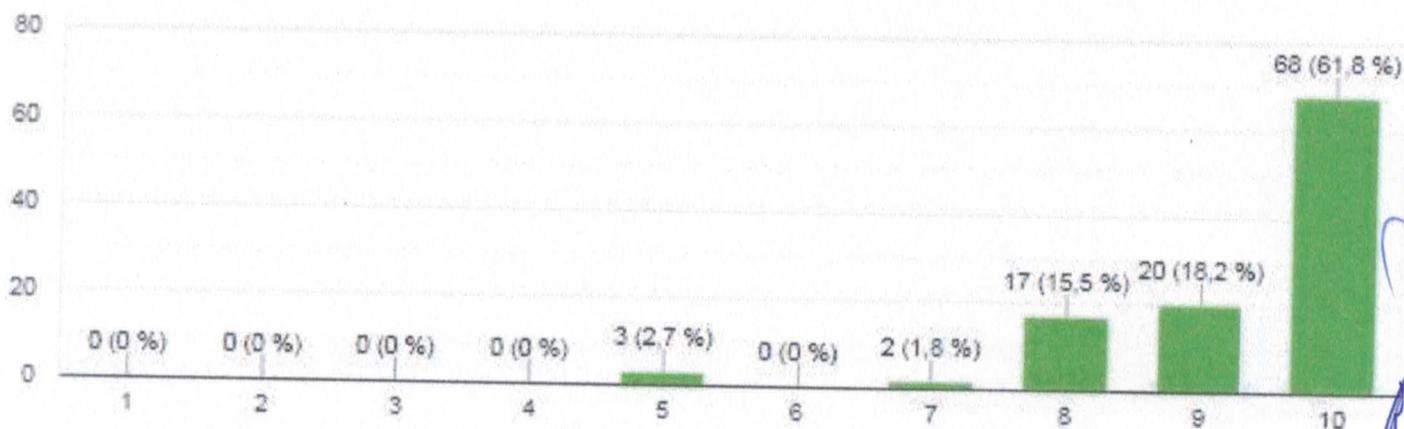
16. En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombre accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones.

110 respuestas



17. 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.

110 respuestas

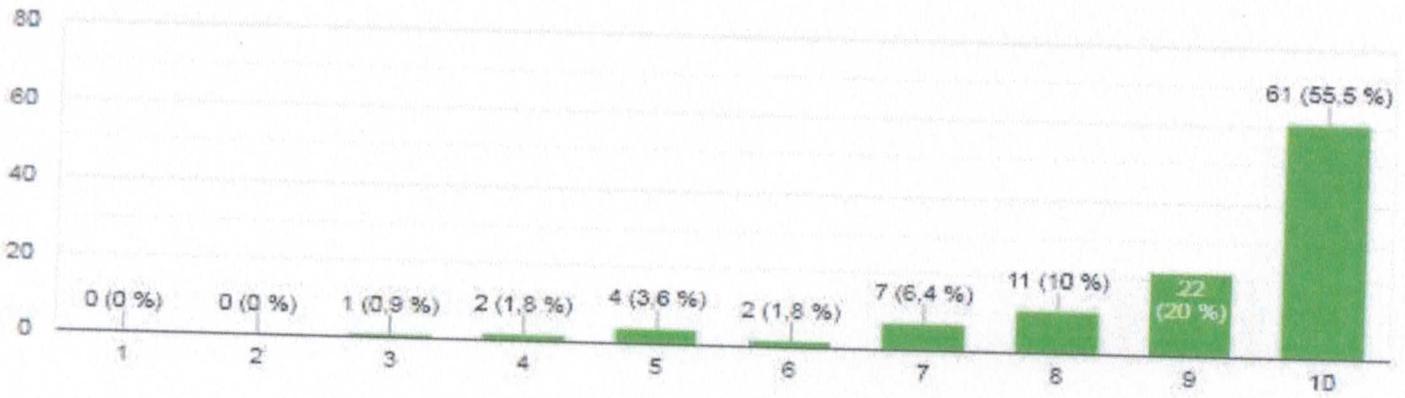


3/8

18. Colaboran entre si 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.



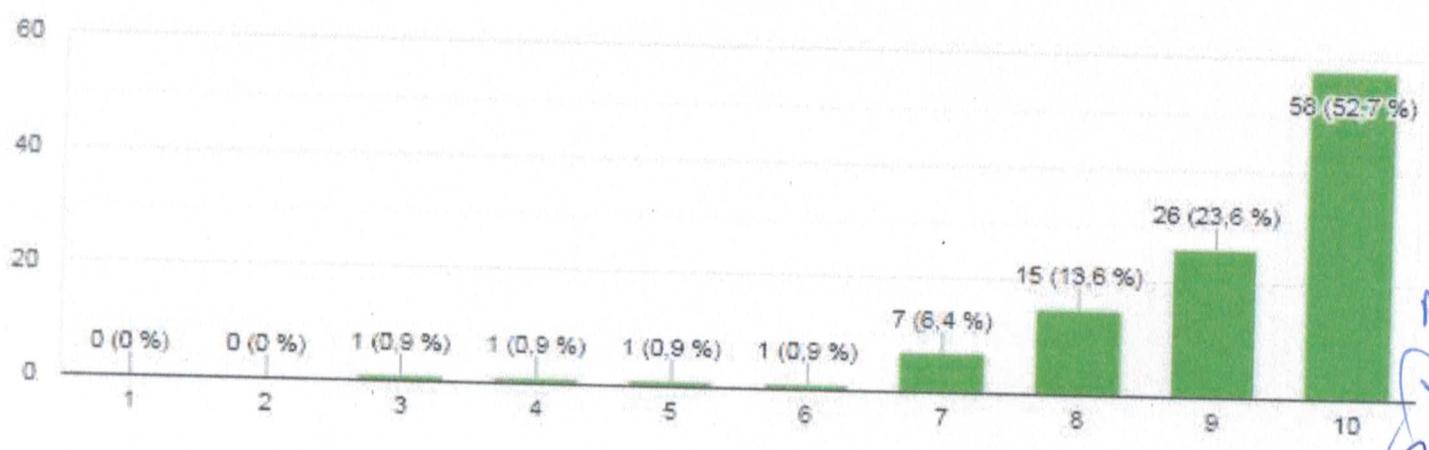
110 respuestas



19. 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.



110 respuestas

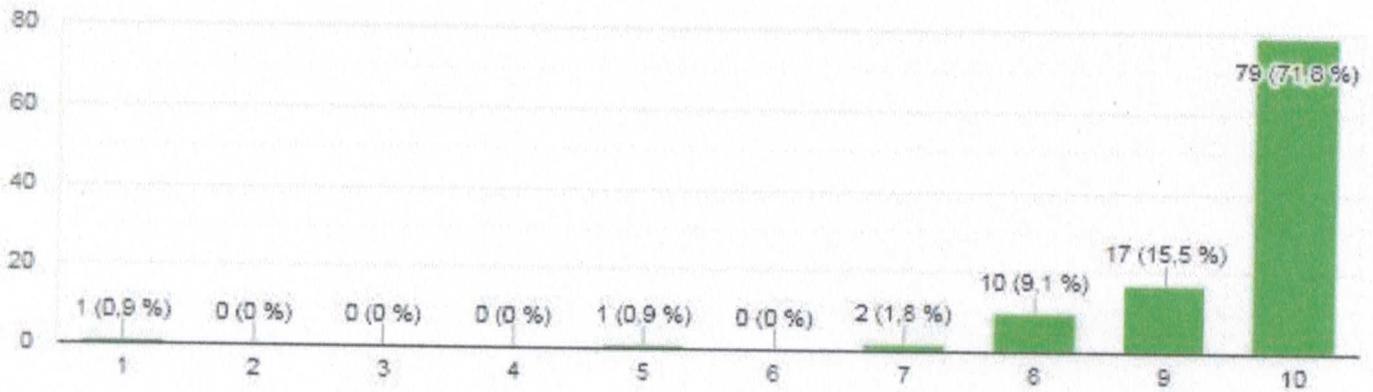


Handwritten signature and scribbles in blue ink.

20. En el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

☐
M

110 respuestas



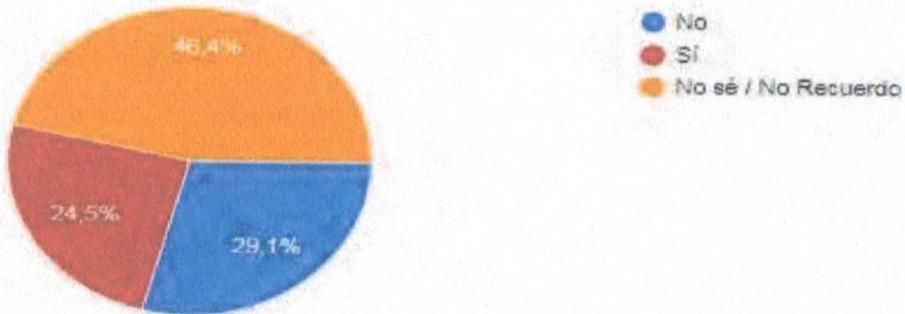
Handwritten signature and initials in blue ink.

Sección 2: Código de Conducta.

INSTRUCCIONES:

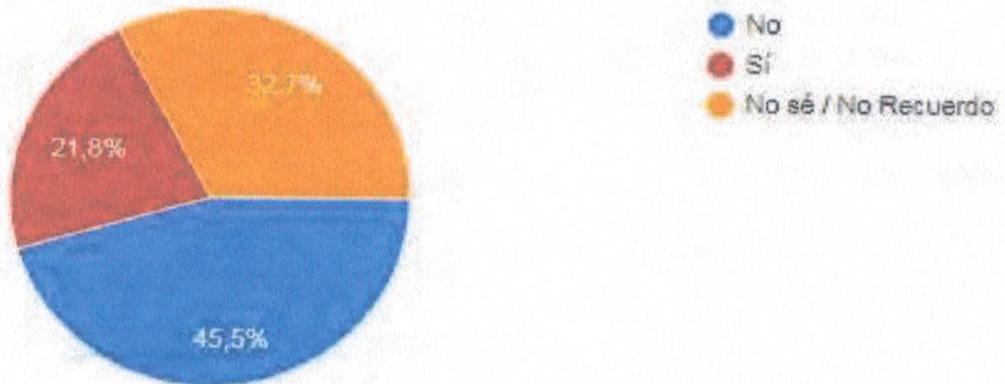
1. En los últimos seis meses en la institución donde trabajo se emitió un nuevo Código de Conducta.

110 respuestas



2. En la institución donde trabajo durante 2020 firmé una carta compromiso de conocer y aplicar el Código de Conducta.

110 respuestas

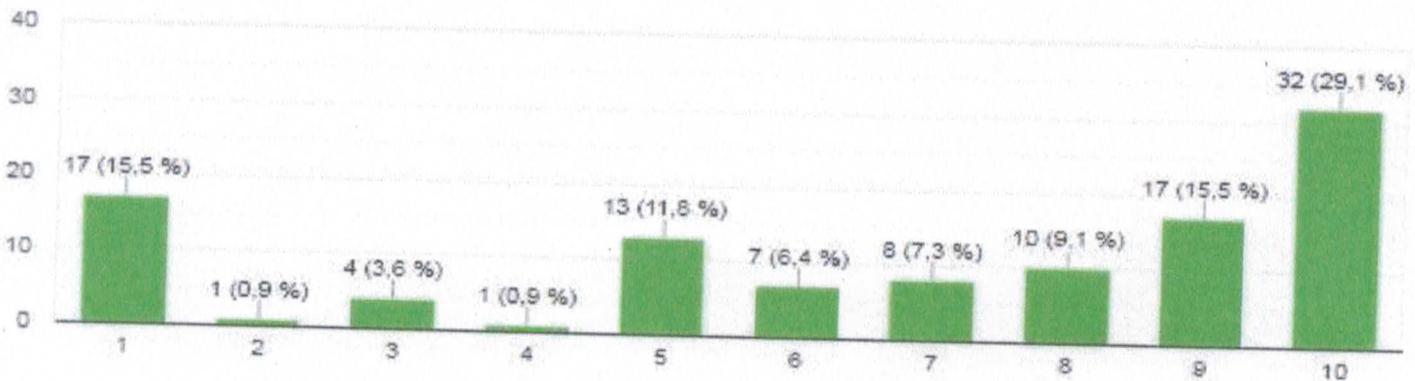


Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature and several smaller marks.

INSTRUCCIONES: En las siguientes afirmaciones, por favor seleccione el valor que considere más EXACTO O MÁS ADECUADO, en una escala de 1 a 10. Considere que "1" significa "Nada"; y "10" significa "Todo o completamente".

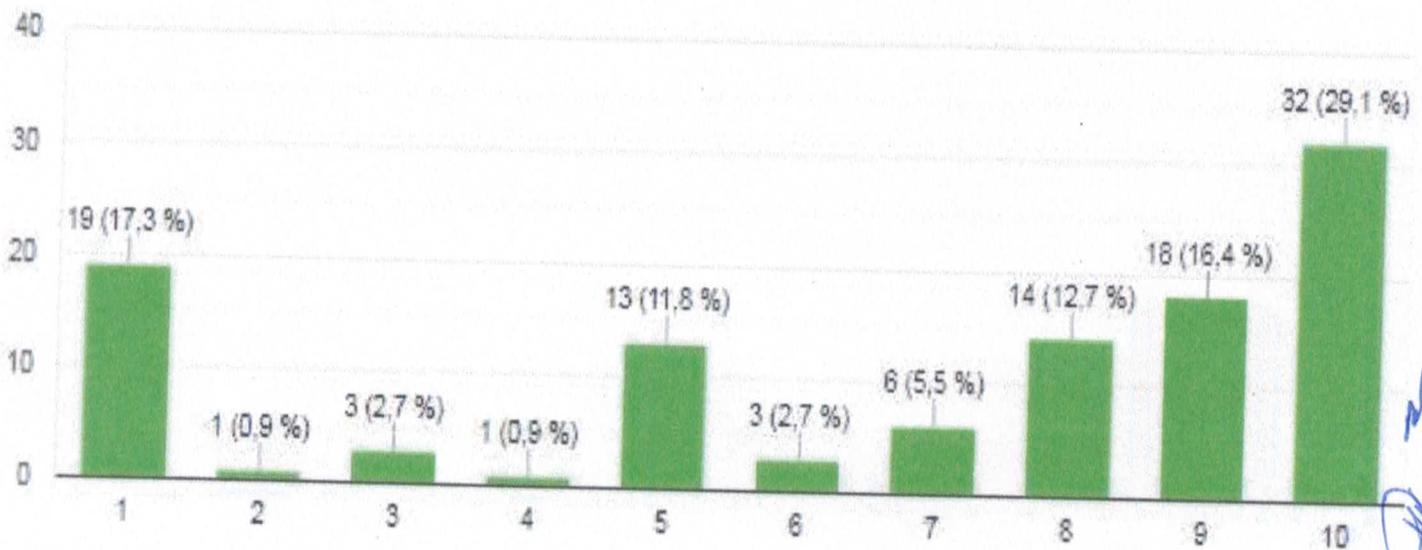
3. Conozco el Código de Conducta de la Institución donde trabajo.

110 respuestas



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

110 respuestas



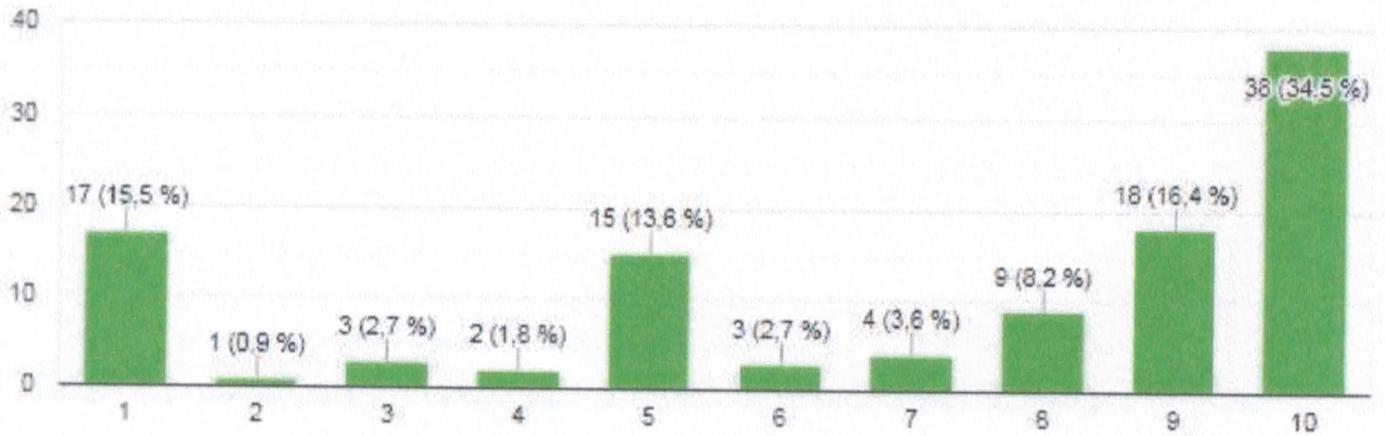
Handwritten signatures and initials in blue ink.

5. 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).



198

110 respuestas



Handwritten signature and initials in blue ink.

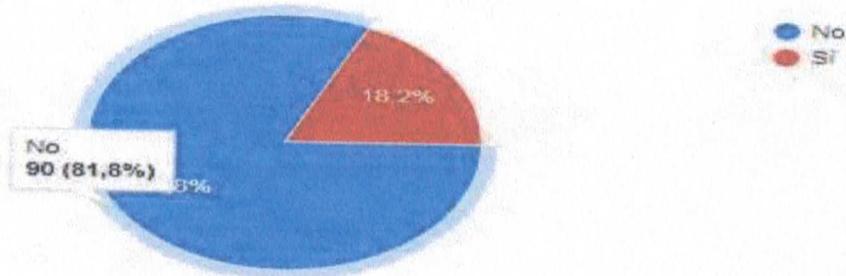
Sección 3: Experiencias y preguntas Sociodemográficas.

INSTRUCCIONES: Seleccione la opción que considera que mejor responde a cada una de las siguientes preguntas.

En el último año en mi entorno laboral...

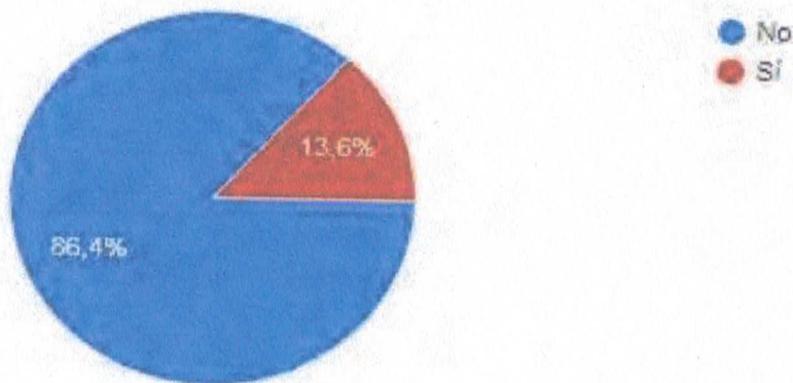
1. Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetaron los Derechos Humanos.

110 respuestas



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

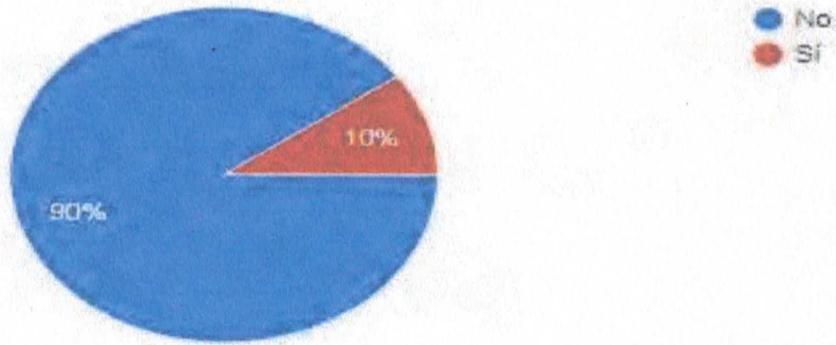
110 respuestas



[Handwritten signature]

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

110 respuestas



4. Soy de sexo:

110 respuestas



5. Actualmente tengo la siguiente edad:

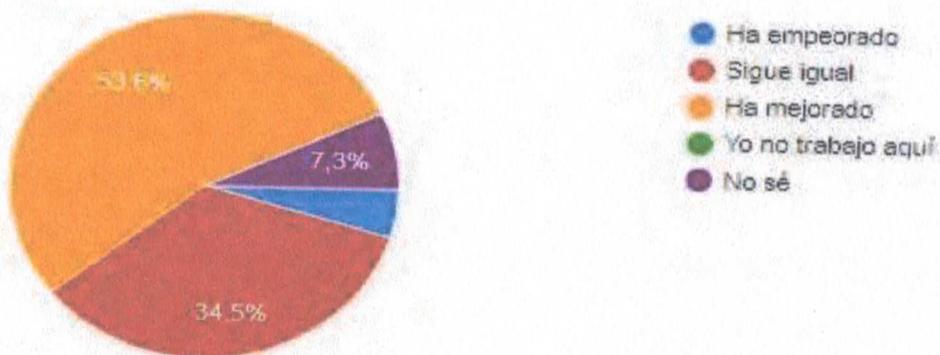
110 respuestas



Handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page.

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

110 respuestas



MUCHAS GRACIAS.

MA
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ANEXO 2

SEGUNDA APLICACIÓN DE ENCUESTA
DE PERCEPCIÓN

INFORME ANUAL 2020

Se aceptan respuestas

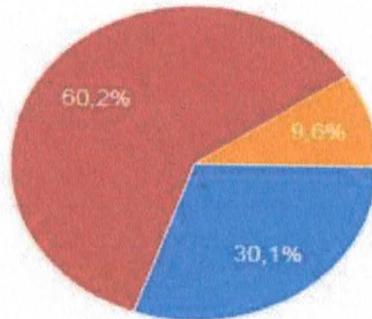
Resumen

Pregunta

Individual

Área a la que pertenece:

83 respuestas



- Administrativo
- Docente
- Personal de apoyo

Sección 1: Percepciones sobre principios y valores.

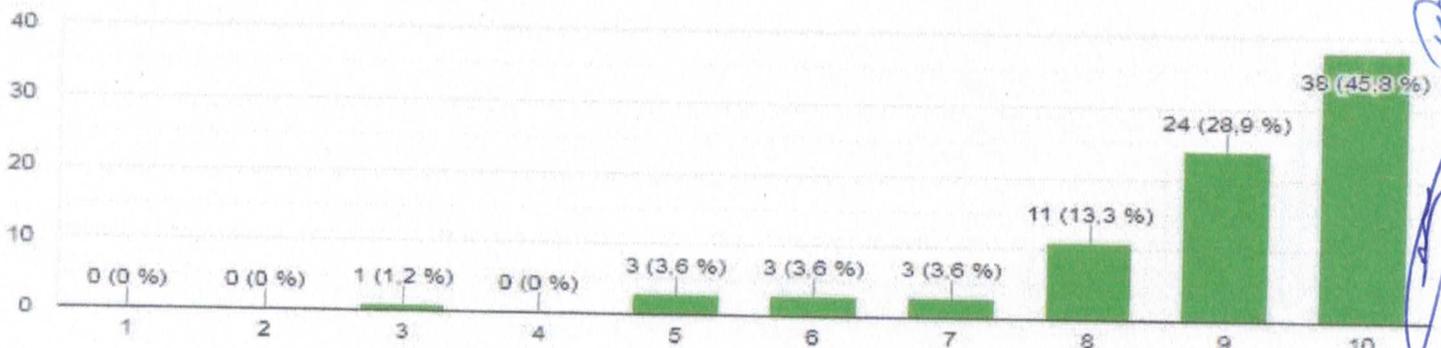
INSTRUCCIONES:

LAS MUJERES Y LOS HOMBRES QUE COLABORAN EN LA INSTITUCIÓN 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



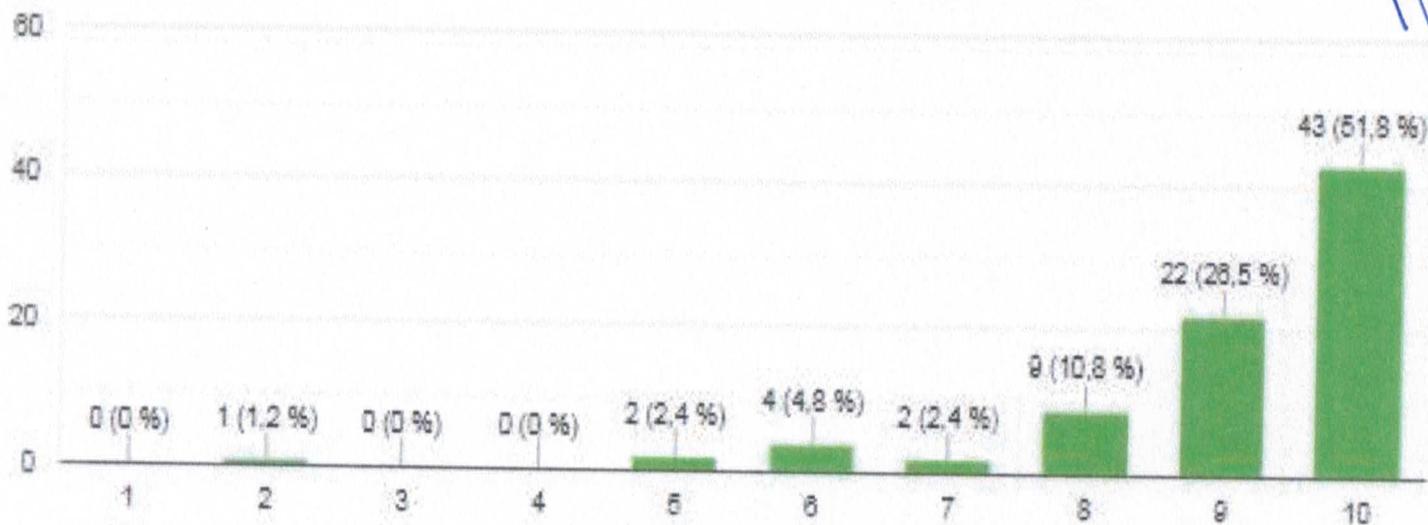
83 respuestas



Handwritten signatures and notes in blue ink.

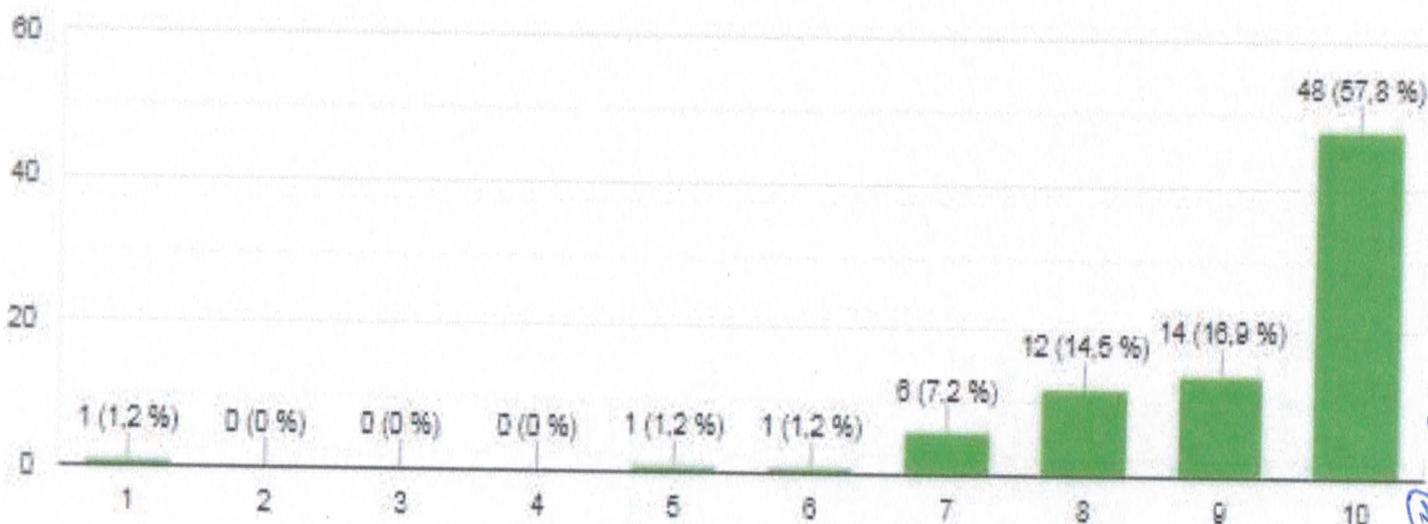
2. Realizan sus funciones y atribuciones estrictamente según lo establecido en las normas y las leyes.

83 respuestas



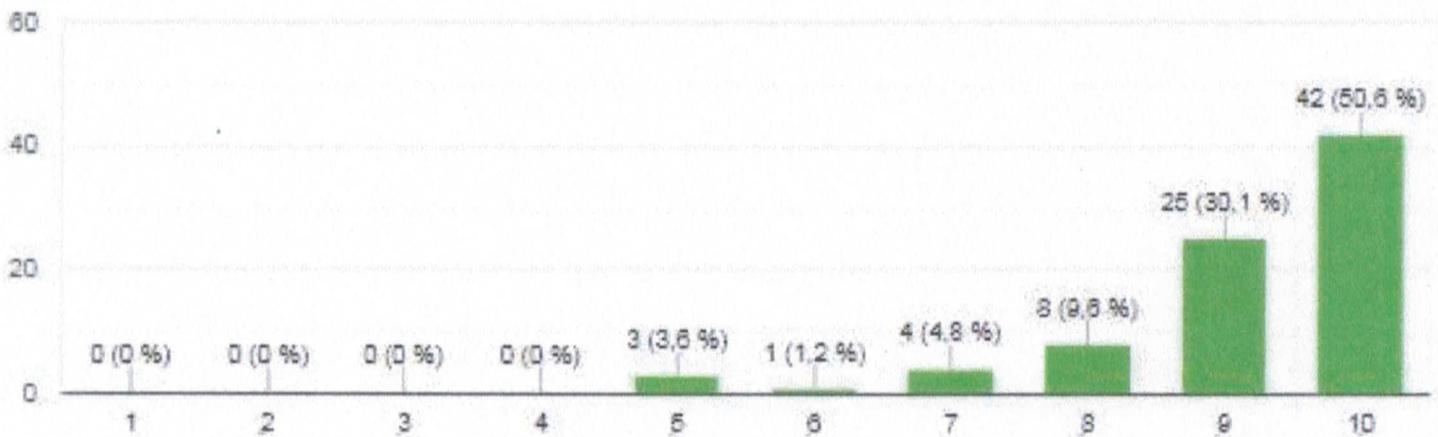
3. Ejercen las atribuciones conferidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, haciendo cumplir los intereses generales de la administración pública.

83 respuestas



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.

83 respuestas

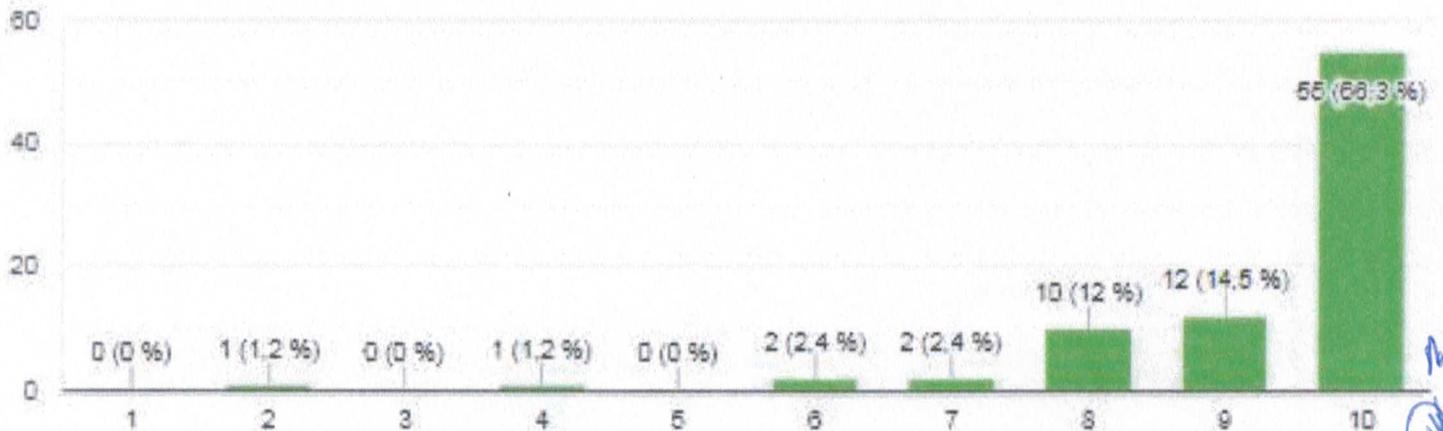


Handwritten signature

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.



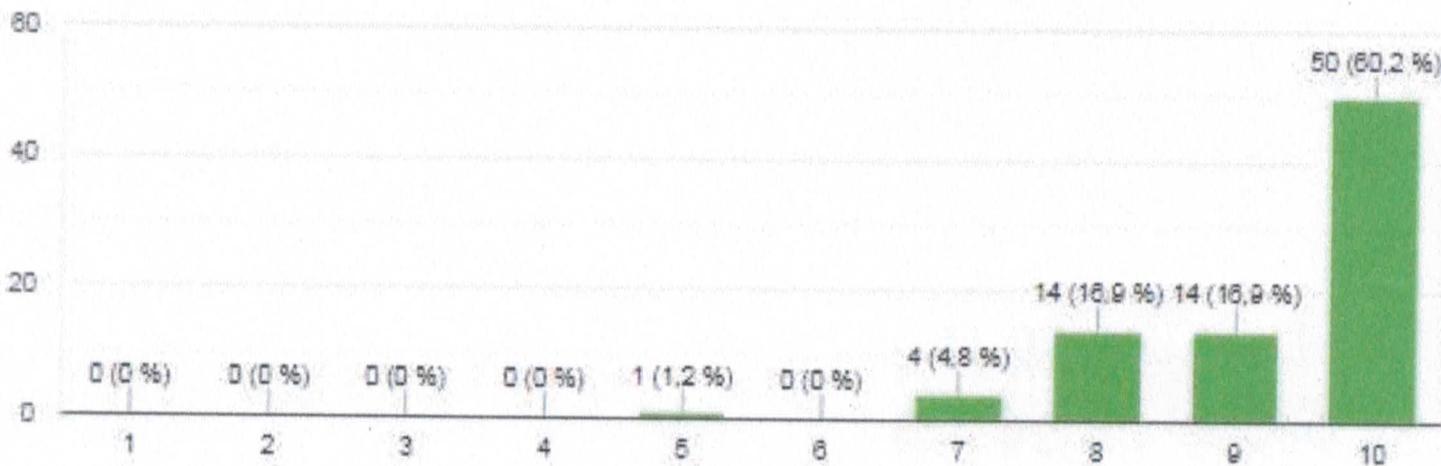
83 respuestas



Handwritten signatures and marks

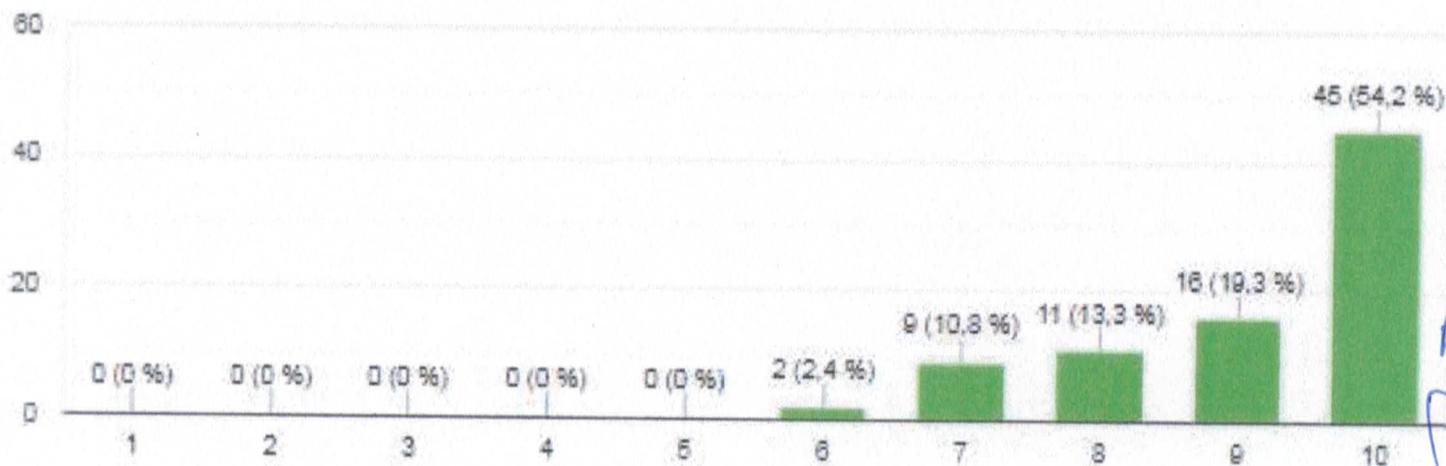
6. Corresponden a la confianza que se les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

83 respuestas



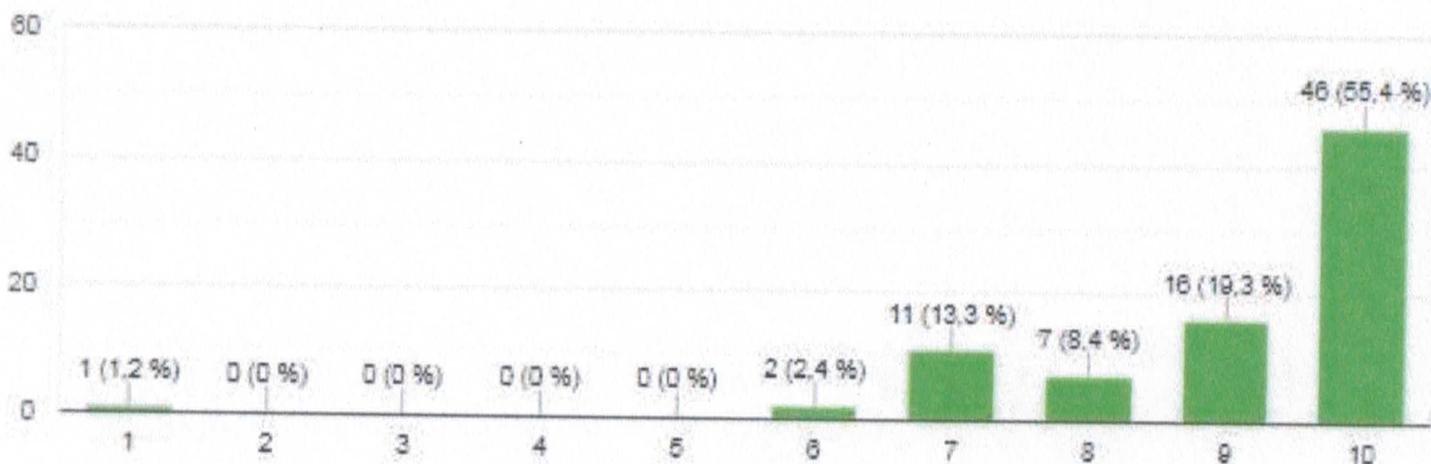
7. Dan a los Ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

83 respuestas



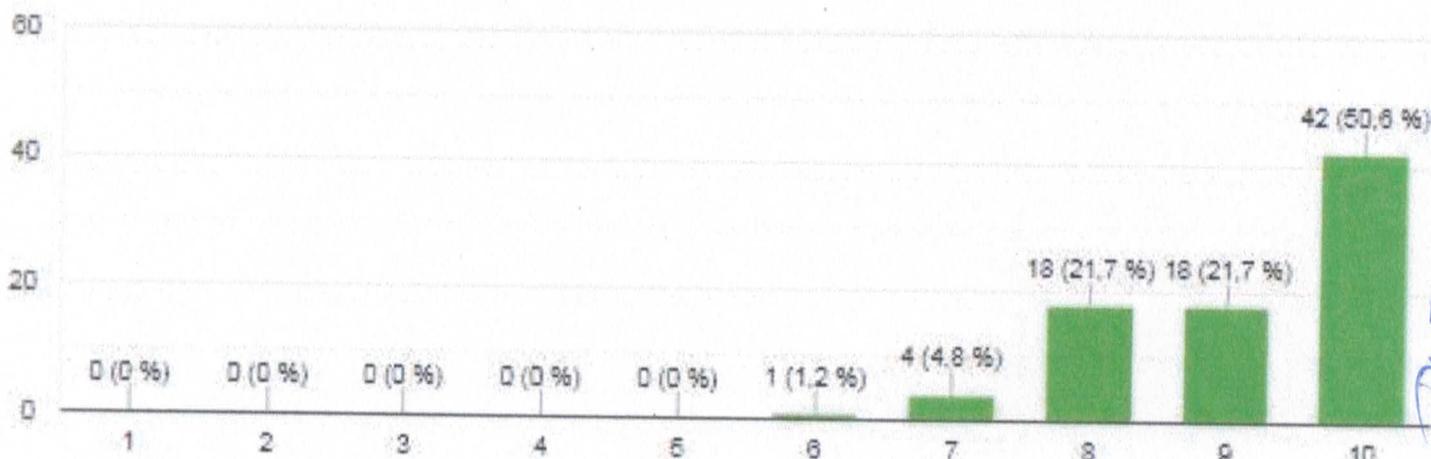
8. Actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta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

83 respuestas



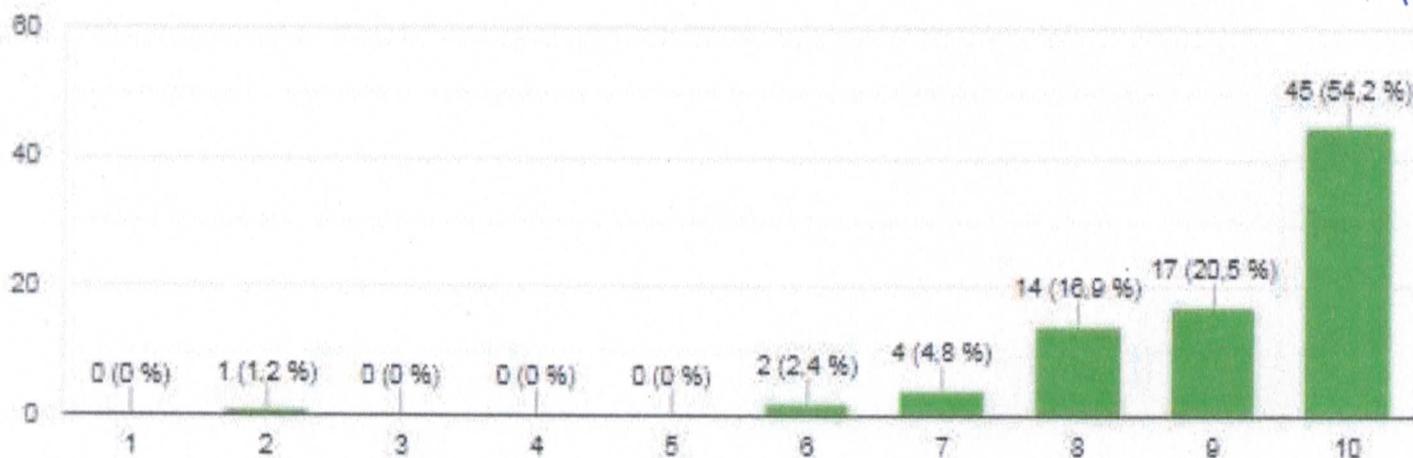
9. Asumen plenamente ante la sociedad y su autoridad la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o función, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones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

83 respuestas



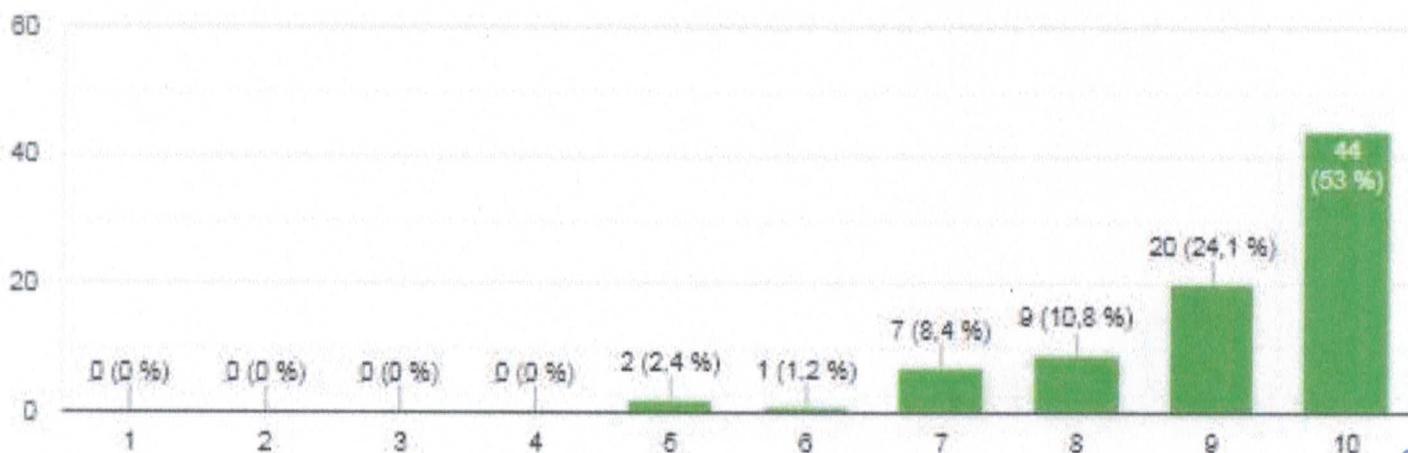
10. Buscan la efectividad de los procesos administrativos, haciendo valer no solo capacidades jurídicas sino preceptos y mandatos constitucionales.

83 respuestas



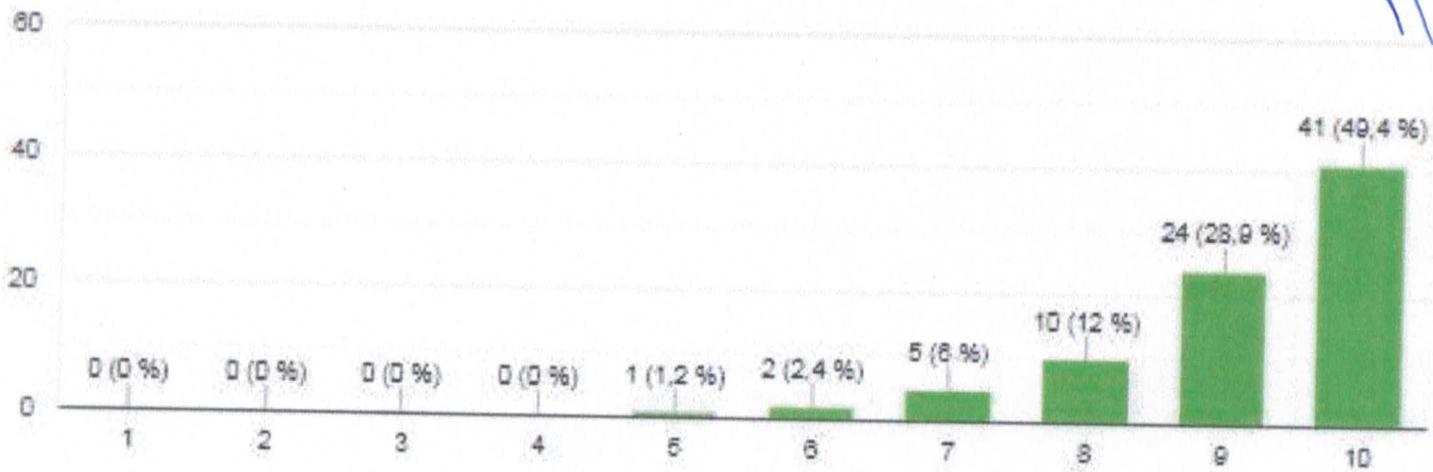
11. Actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación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

83 respuestas



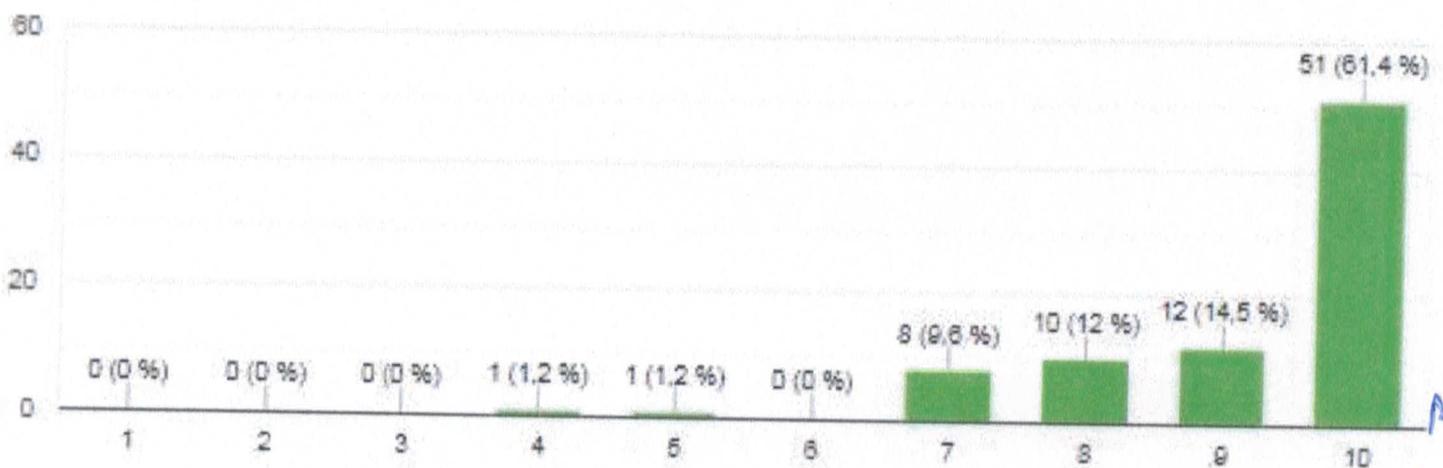
12. Actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

83 respuestas



13. 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 eficacia y el interés público.

83 respuestas

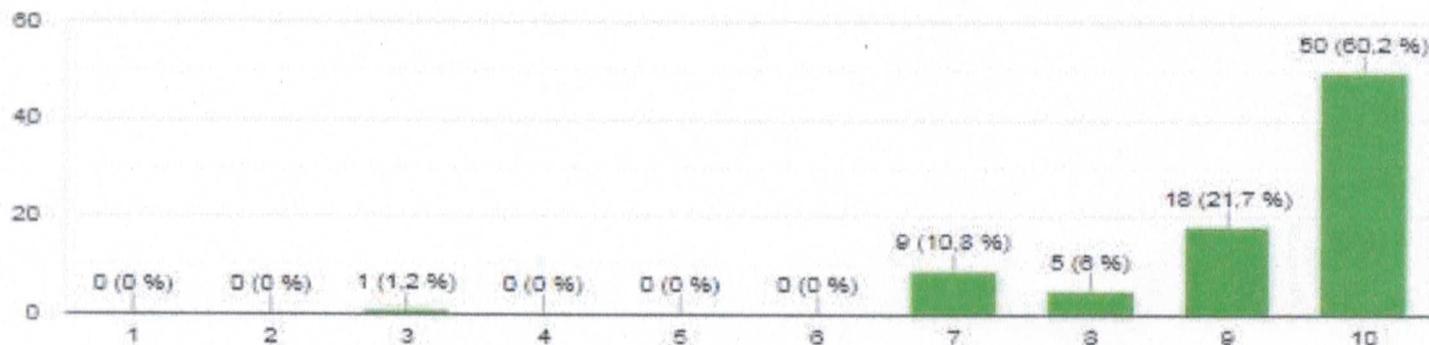




Handwritten initials in blue ink.

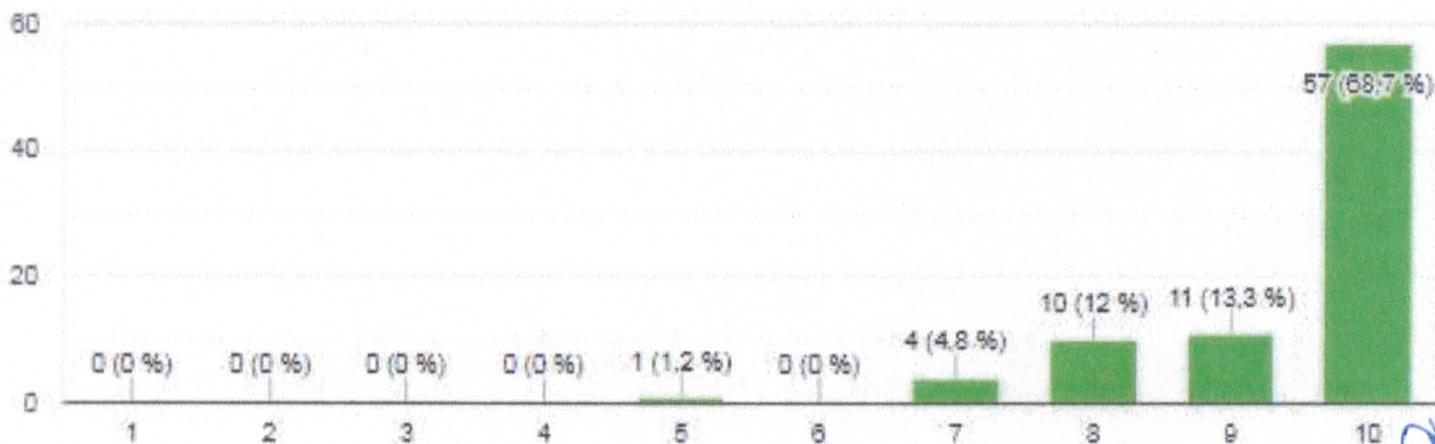
14. Respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de Universalidad que establecen los derechos humanos corresponden toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que 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 constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

83 respuestas



15. 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.

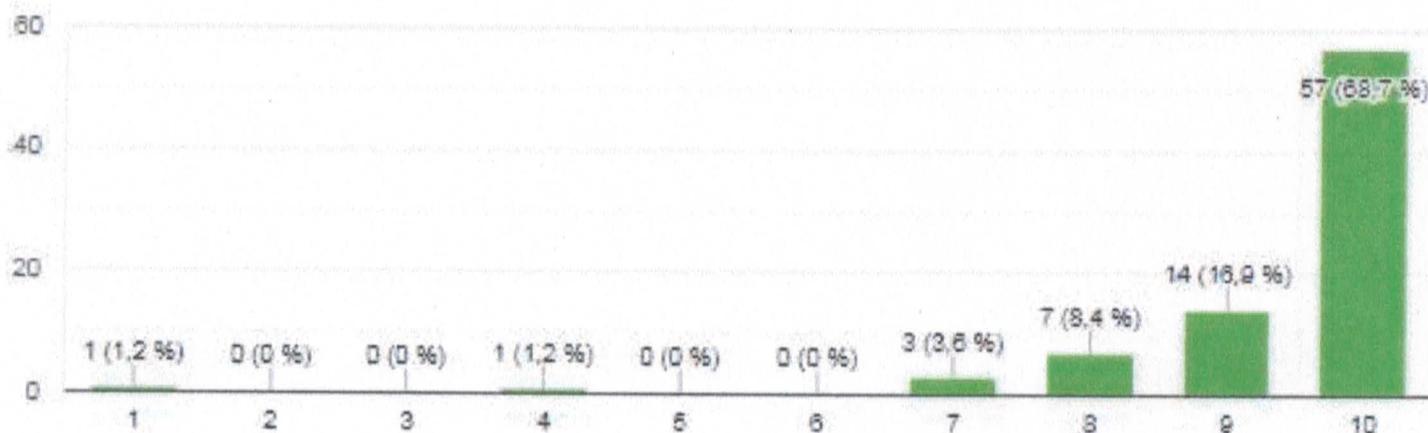
83 respuestas



Handwritten signatures and initials in blue ink.

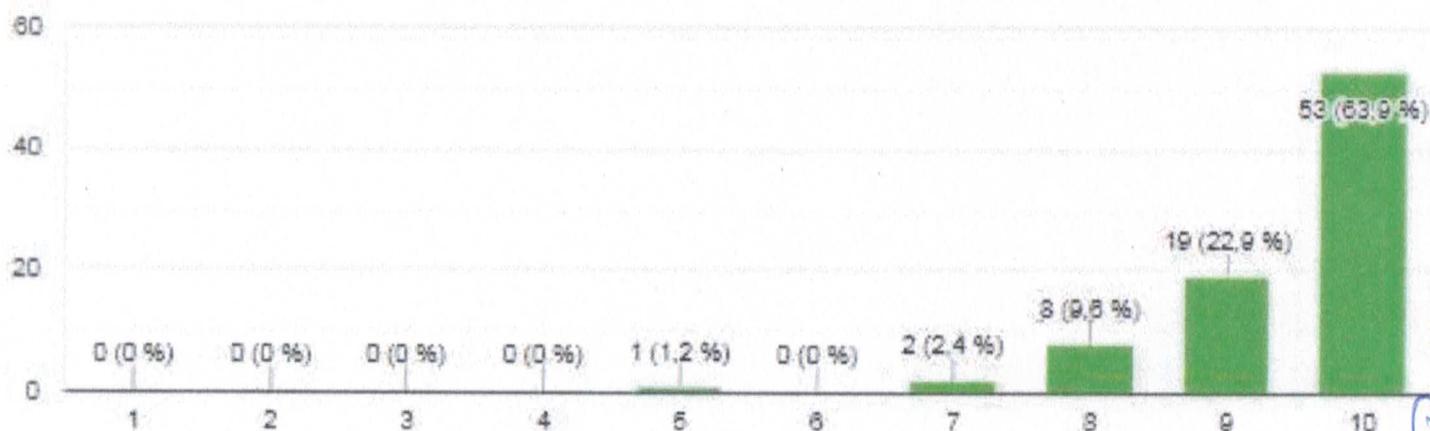
16. En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombre accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones.

83 respuestas



17. 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.

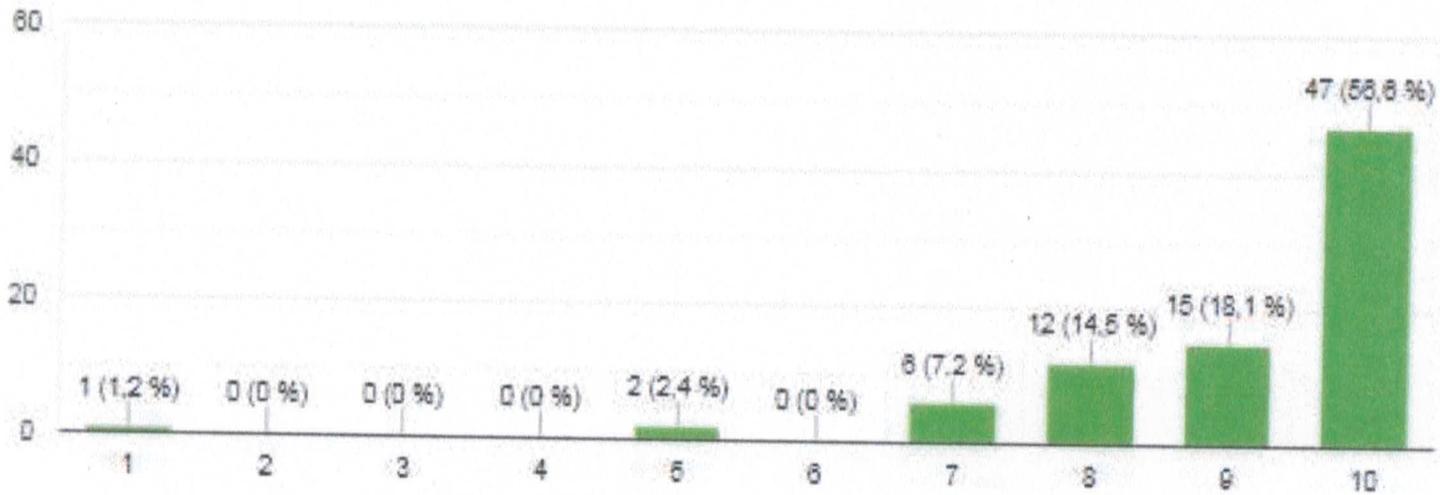
83 respuestas



18. Colaboran entre si 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.

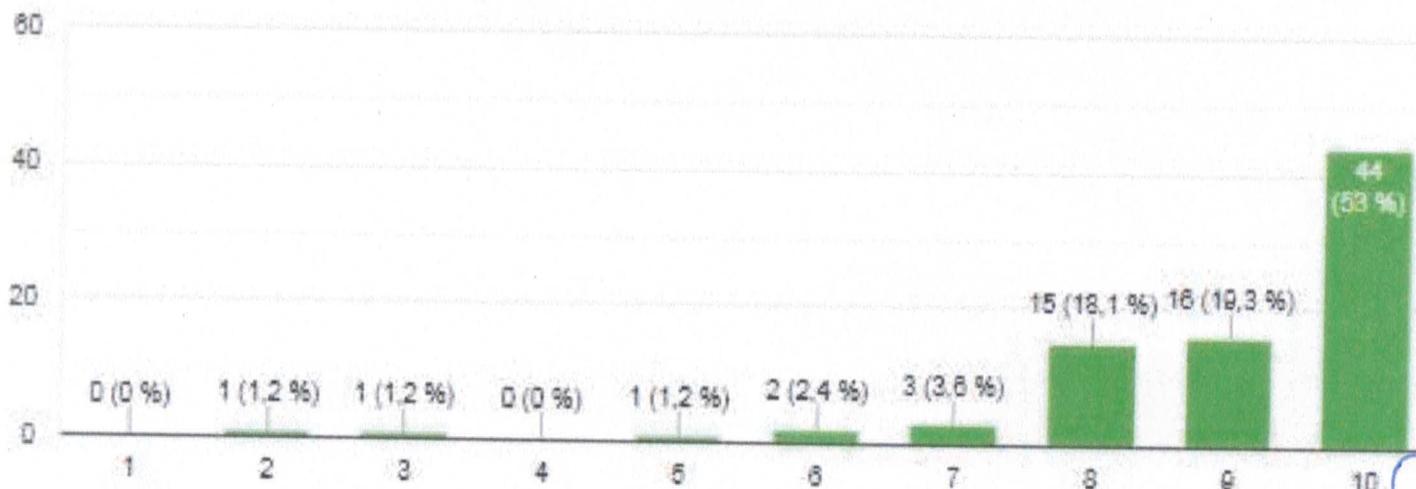
83 respuestas

AM



19. 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.

83 respuestas

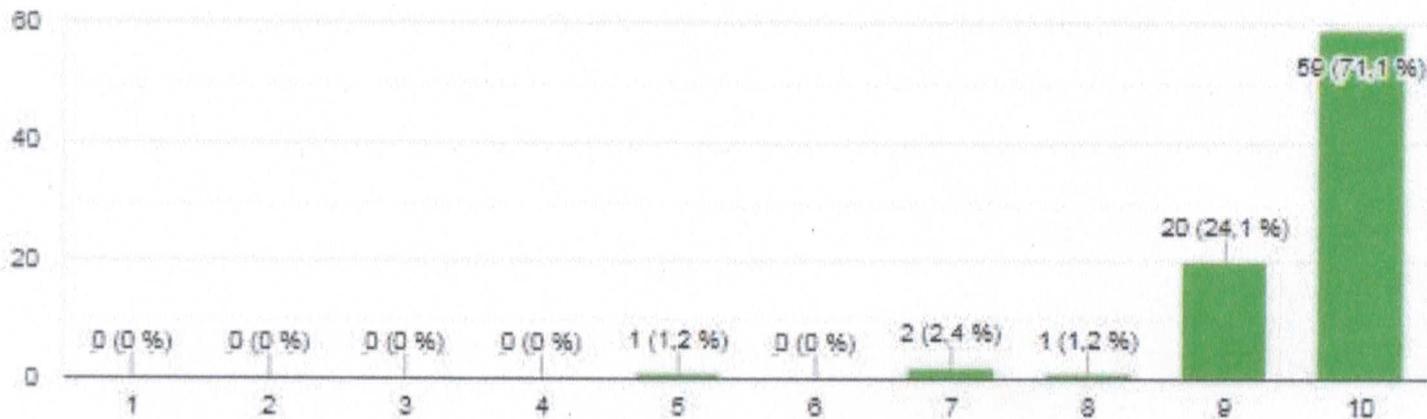


AM

20. En el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

MA

83 respuestas

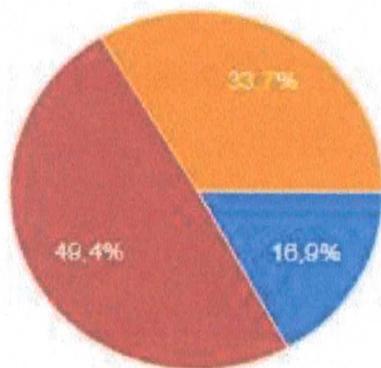


Sección 2: Código de Conducta.

INSTRUCCIONES:

1. En los últimos seis meses en la institución donde trabajo se emitió un nuevo Código de Conducta.

83 respuestas

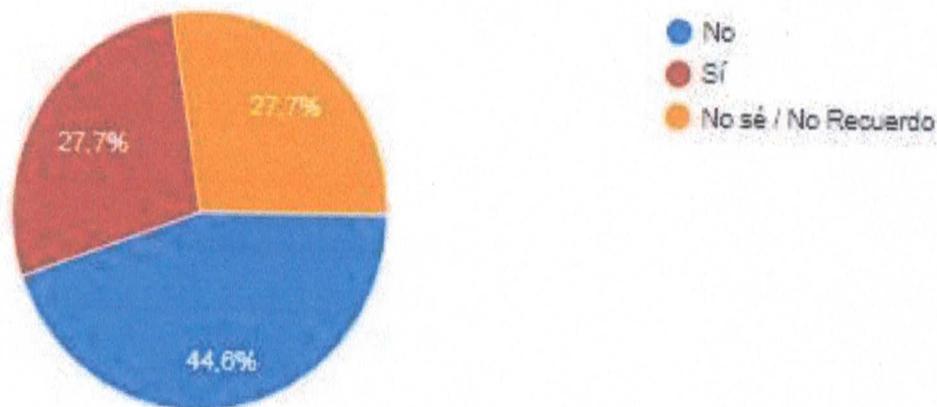


- No
- Sí
- No sé / No Recuerdo

MA

2. En la institución donde trabajo durante 2020 firmé una carta compromiso de conocer y aplicar el Código de Conducta.

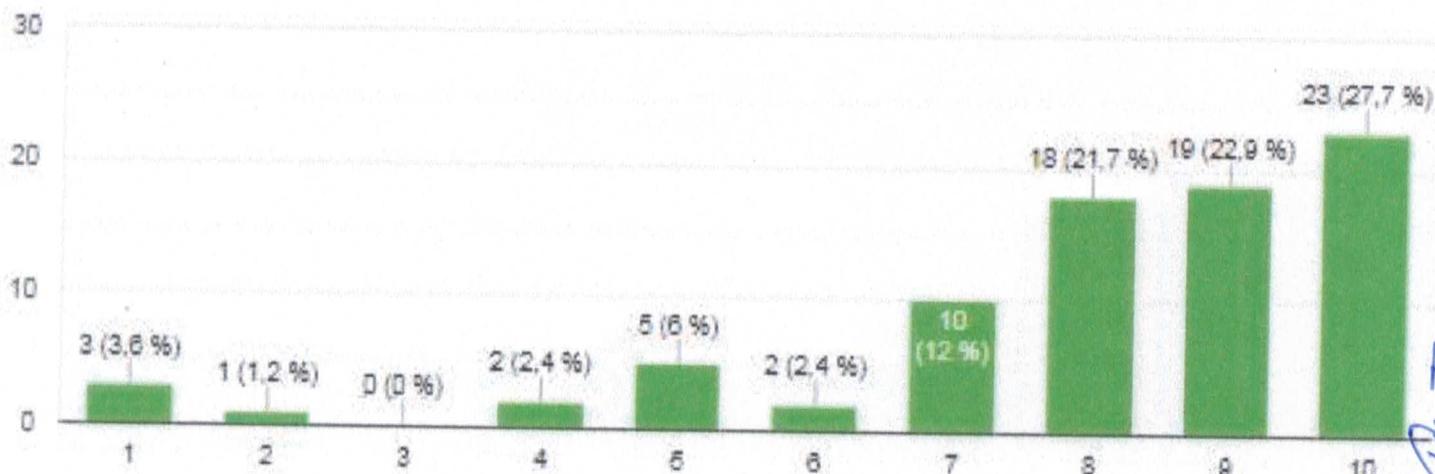
83 respuestas



INSTRUCCIONES: En las siguientes afirmaciones, por favor seleccione el valor que considere más EXACTO O MÁS ADECUADO, en una escala de 1 a 10. Considere que "1" significa "Nada"; y "10" significa "Todo o completamente".

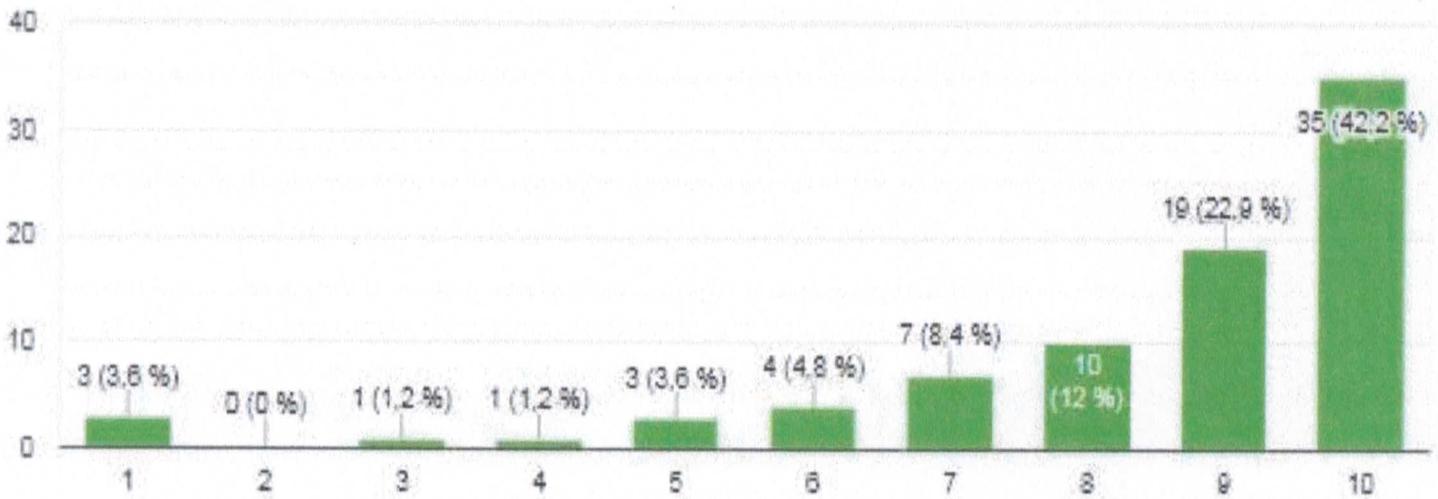
3. Conozco el Código de Conducta de la institución donde trabajo.

83 respuestas



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

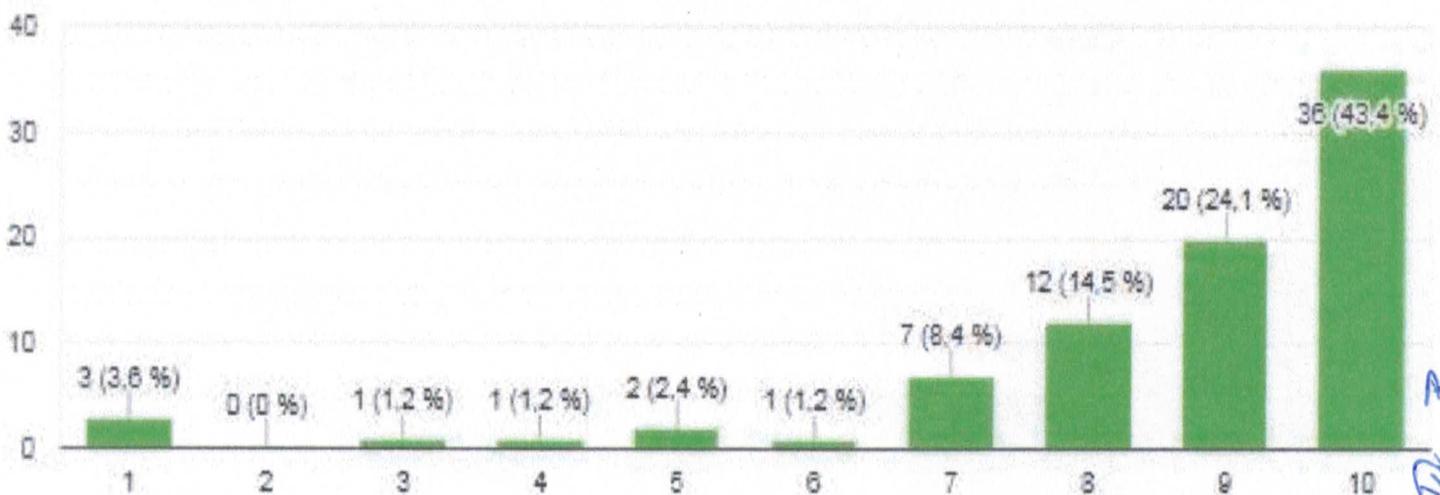
83 respuestas



MA

5. 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 mi como servidor(a) público(a).

83 respuestas



MA

Sección 3: Experiencias y preguntas Sociodemográficas.

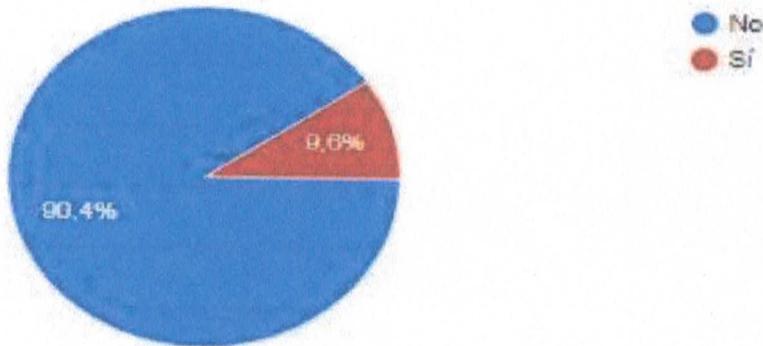
INSTRUCCIONES: Seleccione la opción que considera que mejor responde a cada una de las siguientes preguntas.

MS

En el último año en mi entorno laboral...

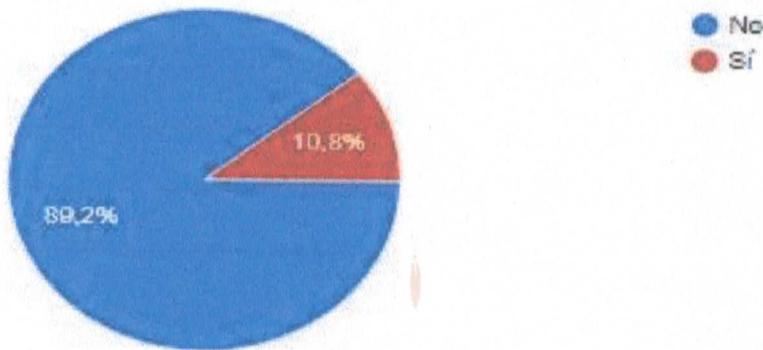
1. Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetaron los Derechos Humanos.

83 respuestas



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

83 respuestas

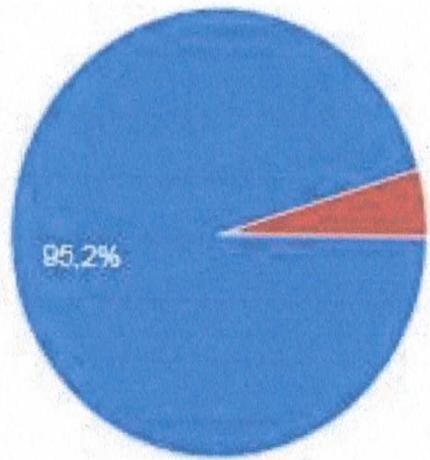


MS

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

83 respuestas

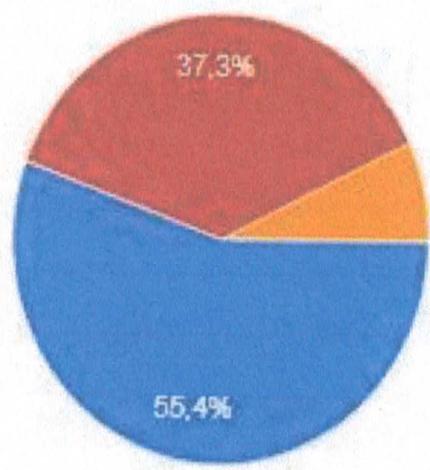
Handwritten mark



● No
● Sí

4. Soy de sexo:

83 respuestas

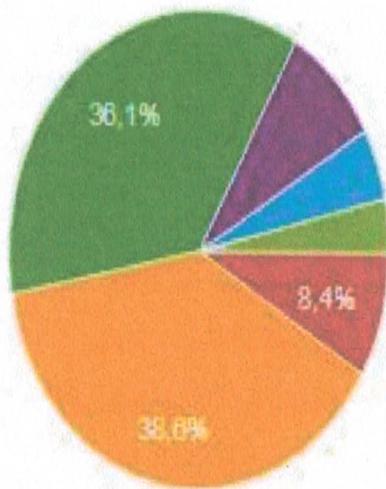


● Hombre
● Mujer
● No deseo Contestar

Handwritten signatures and marks

5. Actualmente tengo la siguiente edad:

83 respuestas



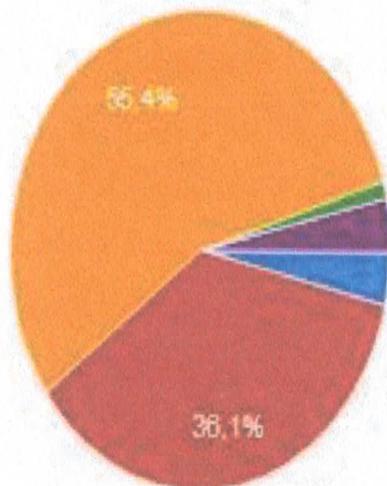
- Menos de 20 años
- Entre 20 a 29 años
- Entre 30 a 39 años
- Entre 40 a 49 años
- Entre 50 a 59 años
- Entre 60 a 69 años
- Mas de 69 años
- No deseo Contestar

MA

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



83 respuestas



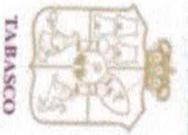
- Ha empeorado
- Sigue igual
- Ha mejorado
- Yo no trabajo aqui
- No sé

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the letters 'MA'.

ANEXO 3

RESULTADOS DE INDICADORES

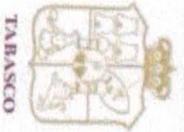
INFORME ANUAL 2020



Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta correspondiente al año 2020.

NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO	PUNTAJE ALCANZADO
1	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del Principio de Disciplina	Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación de realizar 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.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Disciplina (preg. 1)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta	8.93

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



“2021: Año de la Independencia”

“Ciencia y Tecnología que Transforman”

<p>2</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Legalidad</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 aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones, jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de legalidad (preg. 2)</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>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.04</p>
<p>3</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Objetividad</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 las atribuciones conferidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, haciendo cumplir los intereses generales de la administración pública.</p>	<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>	<p>Puntos Escala de 0 al 10</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.11</p>

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



"Ciencia y Tecnología que Transforman"

"2021: Año de la Independencia"

HA

<p>4</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Profesionalismo</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 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>	<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>	<p>Puntos Escala de 0 al 10</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.13</p>
<p>5</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez</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 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</p>	<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>	<p>Puntos Escala de 0 al 10</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.28</p>

Handwritten signatures and initials in blue ink.



Ciencia y Tecnología que Transforman

"2021: Año de la Independencia"

Handwritten initials

	que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.					
6	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad	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>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de lealtad (preg. 6)</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	Cumplimiento del Código de Conducta	9.29
7	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad	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	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de imparcialidad (preg. 7)</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	Cumplimiento del Código de Conducta	9.12

Handwritten signatures and initials on the left margin



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y DE INVESTIGACIONES

"Ciencia y Tecnología que Transforman"

"2021: Año de la Independencia"

HA

	<p>Influencias, intereses o prejuicios indebido afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.</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>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 plenamente ante la sociedad y sus autoridades</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de integridad (preg. 8)</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>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.04</p>
<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</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de rendición de cuentas (preg. 9)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de</p>	<p>Puntos Escala de 0 al 10</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.16</p>

Handwritten signatures and initials in blue ink.



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



“Ciencia y Tecnología que Transforman”

“2021: Año de la Independencia”

<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</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficiencia (preg. 11)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de</p>	<p>Puntos Escala de 0 al 10</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.12</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 busca 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)</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>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.12</p>
	<p>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>percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>			

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



"2021: Año de la Independencia"
"Ciencia y Tecnología que Transforman"

	<p>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>percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>		
--	---	---	--	--

<p>12</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor del interés público</p>	<p>Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismo 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>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento del Código de Interés Público (preg. 12)</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>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.13</p>
<p>13</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto.</p>	<p>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>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto (preg. 13)</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>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.19</p>

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia"

14	Indicador de percepción sobre el valor de respeto a los derechos humanos.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismo respetan los derechos humanos de todas las personas y, de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada quien, los garantizan, promueven y protegen.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de derechos humanos (preg. 14)	Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta	9.25
15	Indicador de percepción sobre el valor de igualdad y no discriminación.	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.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de igualdad y no discriminación (preg. 15)	Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta	9.42
16	Indicador de percepción sobre el valor de equidad de género.	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	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de equidad de género (preg. 16)	Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta	9.37

Handwritten signatures and initials in blue ink.



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



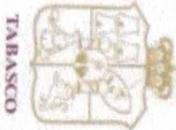
“Ciencia y Tecnología que Transforman”

“2021: Año de la Independencia”

	<p>servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.</p>				
--	--	--	--	--	--

<p>17</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de entorno cultural y ecológicos</p>	<p>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>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de entorno cultural y ecológico (preg. 17)</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>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.45</p>
<p>18</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de cooperación.</p>	<p>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>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de cooperación. (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>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>9.08</p>

Handwritten signatures and initials in blue ink.



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia"

19	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. 19)</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	Cumplimiento del Código de Conducta	9.00
20	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de transparencia.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos están comprometidos en atender oportunamente las solicitudes de información pública y, por otro lado, protegen los datos personales que la institución solicita a los ciudadanos debido a sus funciones y que, por tal motivo, están bajo su custodia.	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de transparencia (preg. 20)</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	Cumplimiento del Código de Conducta	9.60

(Handwritten signatures and initials)



"2021: Año de la Independencia"

Ciencia y Tecnología que Transforman

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

a) Capacitación

NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO	% ALCANZADO
1	Indicador de eficiencia 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.	$\frac{\text{Número de acciones de capacitación}}{\text{Número de acciones de capacitación incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	28.57%
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	$\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos que se planeó recibirán al menos una capacitación durante el año de referencia.}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	38.70%

MA

[Signature]

[Signature]

[Signature]



[Handwritten signature]

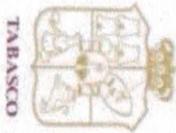
b) Difusión de los temas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflicto de Interés

NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO	% ALCANZADO
1	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	$\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	100%
2	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	$\frac{\text{Número de servidores públicos que si recuerdan que en la universidad le enviaron mensaje o se colocaron carteles para difundir los temas de Ética, Integridad pública o prevención de conflictos de interés}}{\text{Número de servidores públicos que contestaron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	100%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



"2021: Año de la Independencia"

Ciencia y Tecnología que Transforman

3	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	Actuación del CEPCI	0%
---	--	---	---	------------	---------------------	----

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	% ALCANZADO
1	Indicador general 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.	$\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o con conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año de referencia}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	100%
2	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 Ética y de Prevención 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	Actuación del CEPCI	100%

Handwritten signatures and initials in blue ink.



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PROFESIONAL

"2021: Año de la Independencia"

¡Ciencia y Tecnología que transforman!

3	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>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	Actuación del CEPCI	100%
4	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>Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por hombres</p> <p>Número de denuncias presentadas por mujeres</p> <p>Número de denuncias presentadas por hombres</p> <p>* 100</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI	20.83%

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

NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO	
1	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>Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año en referencia.</p> <p>* 100</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI	100%

(Handwritten signatures and initials)



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SE
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



"Ciencia y Tecnología que Transforman"

"2021: Año de la Independencia"

2	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.	Número de opiniones y recomendaciones a cuya implementación el CEPCI dio seguimiento durante el año de referencia. Número de opinión y recomendaciones emitidas por el CEPCI en el año de referencia.	* 100 Porcentaje	Actuación del CEPCI	100%
3	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	Número de documentos del CEPCI cuya difusión es obligatoria, que han sido publicados en el portal de internet del organismo. Número de documentos del CEPCI cuya difusión en Internet dentro del portal de internet del organismo es obligatoria.	* 100 Porcentaje	Actuación del CEPCI	100%

Estos resultados de Indicadores de 2020, se aprobó en la Primera Sesión Ordinaria 2021 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Universidad Politécnica del Golfo de México, el día 15 de enero de 2021.

(Handwritten signatures and initials)