

TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



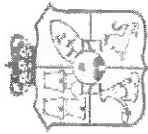
SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta correspondiente al año 2021.

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.	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Disciplina (preg. 1)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.62

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

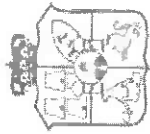


¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

2	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Legalidad	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.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de legalidad (preg.2)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.69
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.	$\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Objetividad (preg.3)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética}}$	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.70

[Firma manuscrita]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

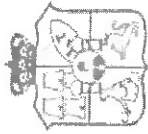


¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

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, medida 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 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.59
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	<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 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.70

Handwritten signatures and initials in blue ink.



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD DE TABASCO
UNIVERSIDAD DE TABASCO
UNIVERSIDAD DE TABASCO

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

	que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.	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> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.65
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 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> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.57
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> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.57

Handwritten signatures and initials in blue ink.



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



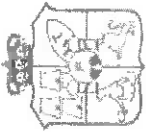
UNIVERSIDAD
UTP
TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

	<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>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 1 al 5</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>4.60</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 autoridad la</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de rendición de cuentas (preg.9)</p> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de</p>		<p>Puntos Escala de 1 al 5</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>4.64</p>
<p>9</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de rendición de cuentas</p>						

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

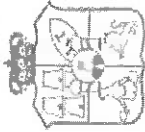


¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

	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.	percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética		
10	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficacia	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficacia (preg. 10)</p> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta 4.70
11	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficiencia (preg. 11)</p> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de</p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta 4.66

[Handwritten signatures and initials]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO

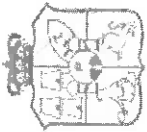
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

	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.	percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética		
--	--	--	--	--

12	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 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.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Interés Público (preg.12) Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.68
13	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.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto (preg.13) Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.57

[Handwritten signatures and initials]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE TABASCO

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

14	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del 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.	<p><i>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de derechos humanos (preg. 14)</i></p> <hr/> <p><i>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</i></p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.65
15	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del 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.	<p><i>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de igualdad y no discriminación (preg. 15)</i></p> <hr/> <p><i>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</i></p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.73
16	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del 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	<p><i>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de equidad de género (preg. 16)</i></p> <hr/> <p><i>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</i></p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.76

[Handwritten signatures and marks]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y PROFESIONAL

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

		servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.			
17	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. 17)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta 4.78
18	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. 18)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta 4.55

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten mark]



TABASCO



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 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.62
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 1 al 5	Cumplimiento del Código de Conducta	4.78

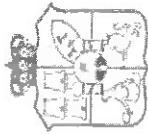
[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



"2021: Año de la Independencia."

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

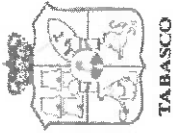
Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones.

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.	$\frac{\text{Número de acciones de capacitación efectuadas}}{\text{Número de acciones de capacitación incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	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	$\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos que se planeó recibir al menos una capacitación durante el año de referencia.}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	51.68%

[Firma]

[Firma]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



"2021: Año de la Independencia".

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

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	$\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} * 100$	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	$\frac{\text{Número de servidores públicos que si recuerdan que en la universidad le enviaron mensaje o se colocaron carteles para difundir los temas de Ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés}}{\text{Número de servidores públicos que contestaron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	92.03%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO
DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



"2021: Año de la Independencia".

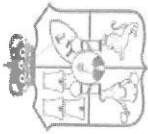
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

3	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta 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	95.57%
---	--	---	---	------------	---------------------	--------

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.	$\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o con conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año de referencia.}}$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	0%
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.	$\frac{\text{Número total de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual recibidas durante el año de referencia.}}$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	0%

[Handwritten signatures and initials]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

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.	Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son presentadas ante el CEPI durante el año de referencia	Porcentaje	Actuación del CEPCI	0%
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.	$\frac{\text{Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por mujeres}}{\text{Número de denuncias presentadas por mujeres}} \times 100$ $\frac{\text{Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por hombres}}{\text{Número de denuncias presentadas por hombres}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	0%

NOTA: EN EL AÑO 2021 NO SE RECIBIO DENUNCIA ALGUNA, POR LO QUE ESTE INDICADOR NO SE EVALUÓ.

[Handwritten signatures and initials]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



"2021: Año de la Independencia".

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

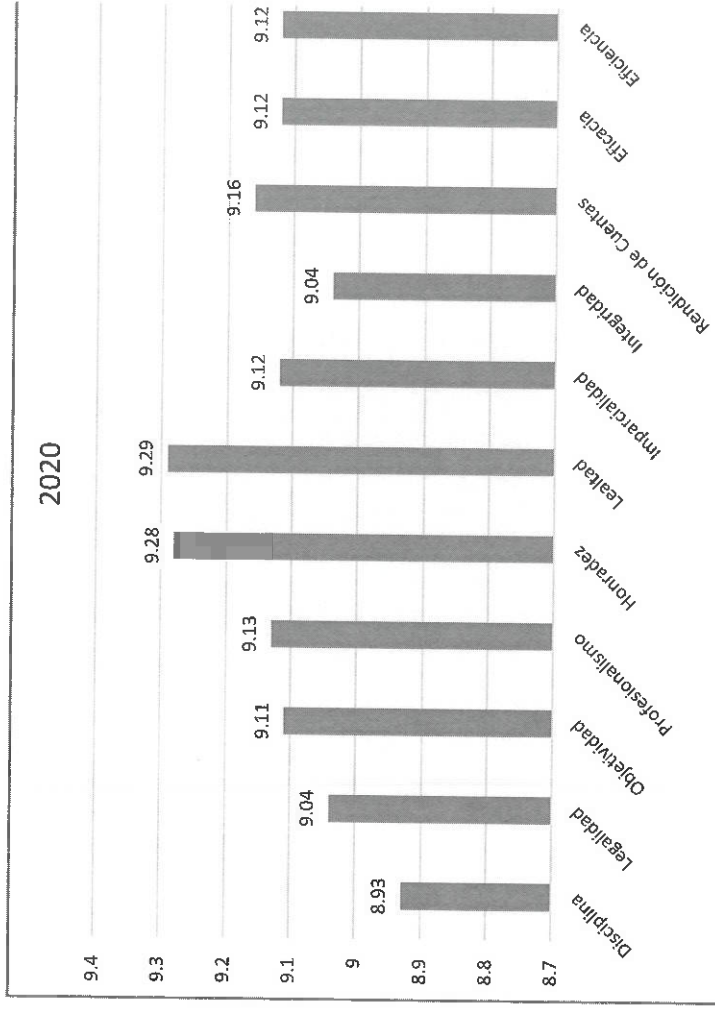
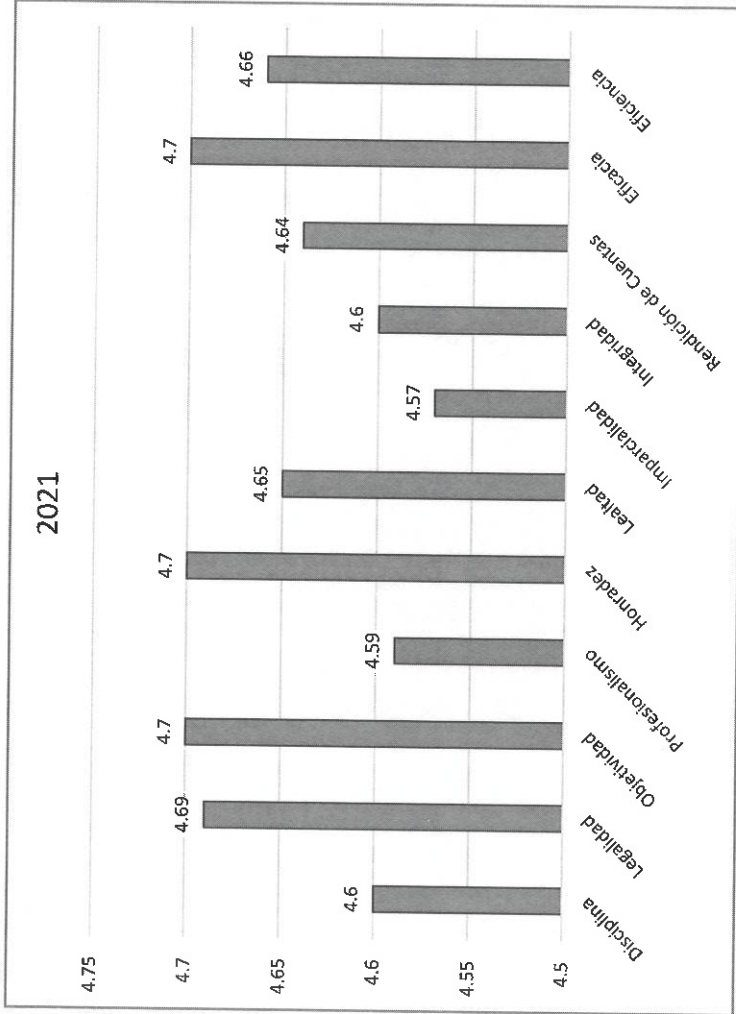
d) Operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés

NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO	% ALCANZADO
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.	$\frac{\text{Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año en referencia.}}{\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe anual de Actividades del año de referencia.}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	100%
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.	$\frac{\text{Número de opiniones y recomendaciones a cuya implementación el CEPCI dio seguimiento durante el año de referencia.}}{\text{Número de opinión y recomendaciones emitidas por el CEPCI en el año de referencia.}} * 100$	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	$\frac{\text{Número de documentos del CEPCI cuya difusión es obligatoria, que han sido publicados en el portal de internet del organismo.}}{\text{Número de documentos del CEPCI cuya difusión en Internet dentro del portal de internet del organismo es obligatoria.}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	100%

INFORMACIÓN PRESENTADA EN LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM DE FECHA 6 DE DICIEMBRE DE 2021.

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM 2021

INDICADOR DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

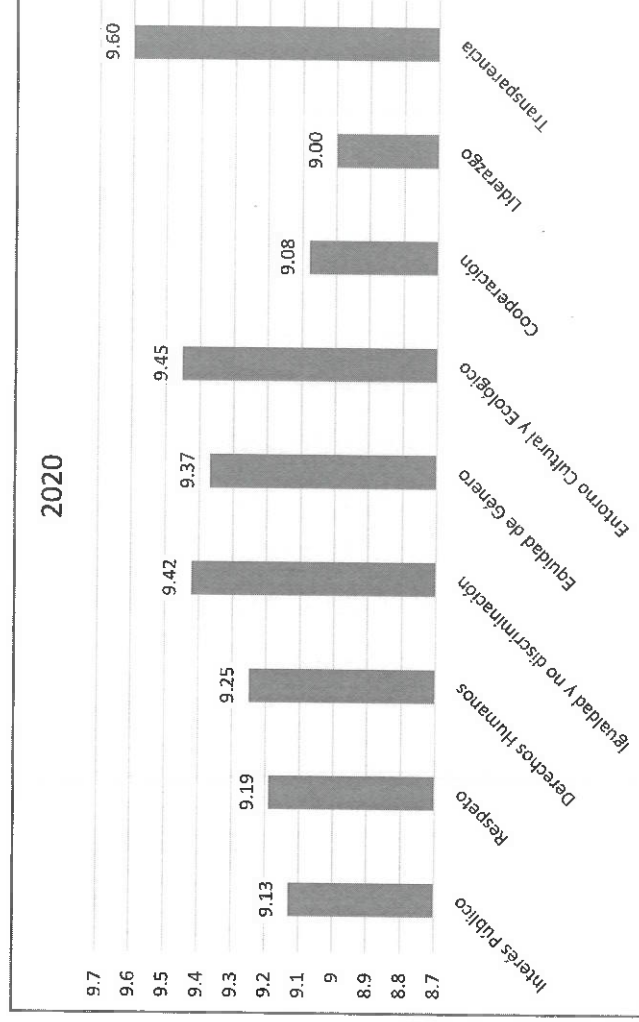
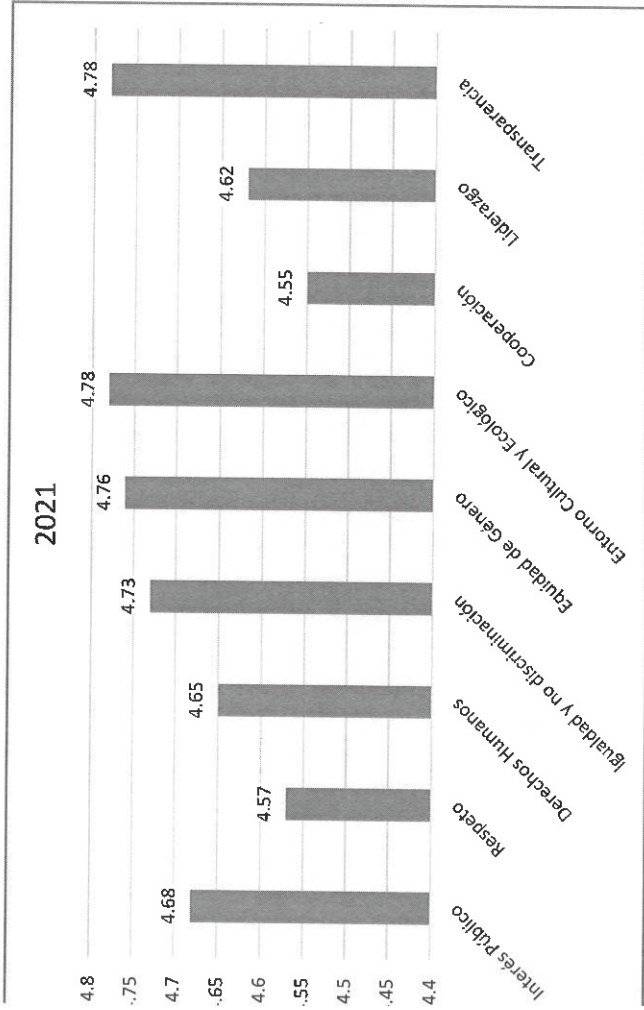


Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and several smaller ones.

Handwritten initials in blue ink, possibly 'RZ', enclosed in a circle.



INDICADOR DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL CÓDIGO DE ÉTICA



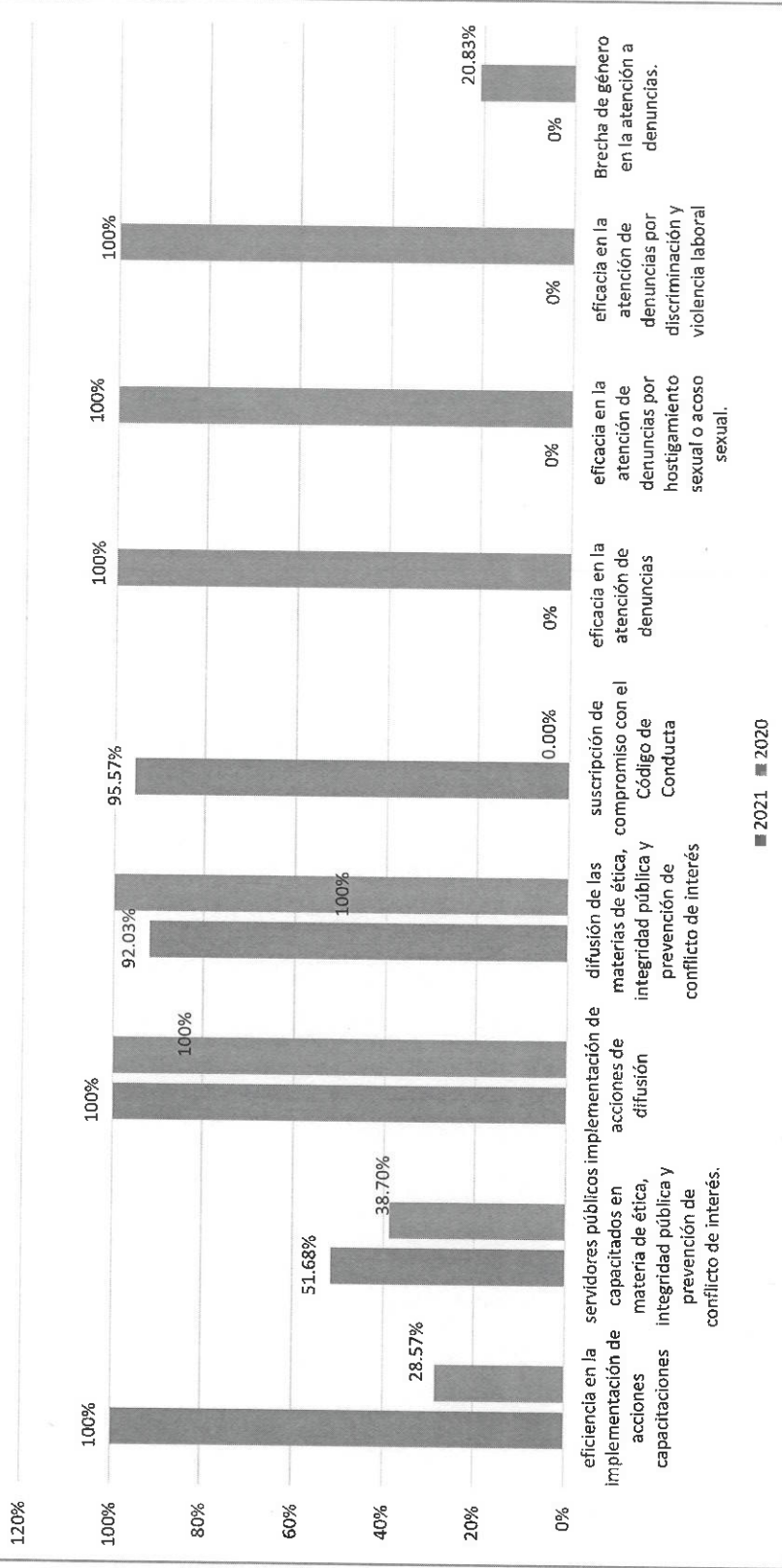
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

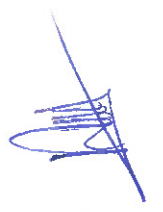
[Handwritten signature]

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 difusión.

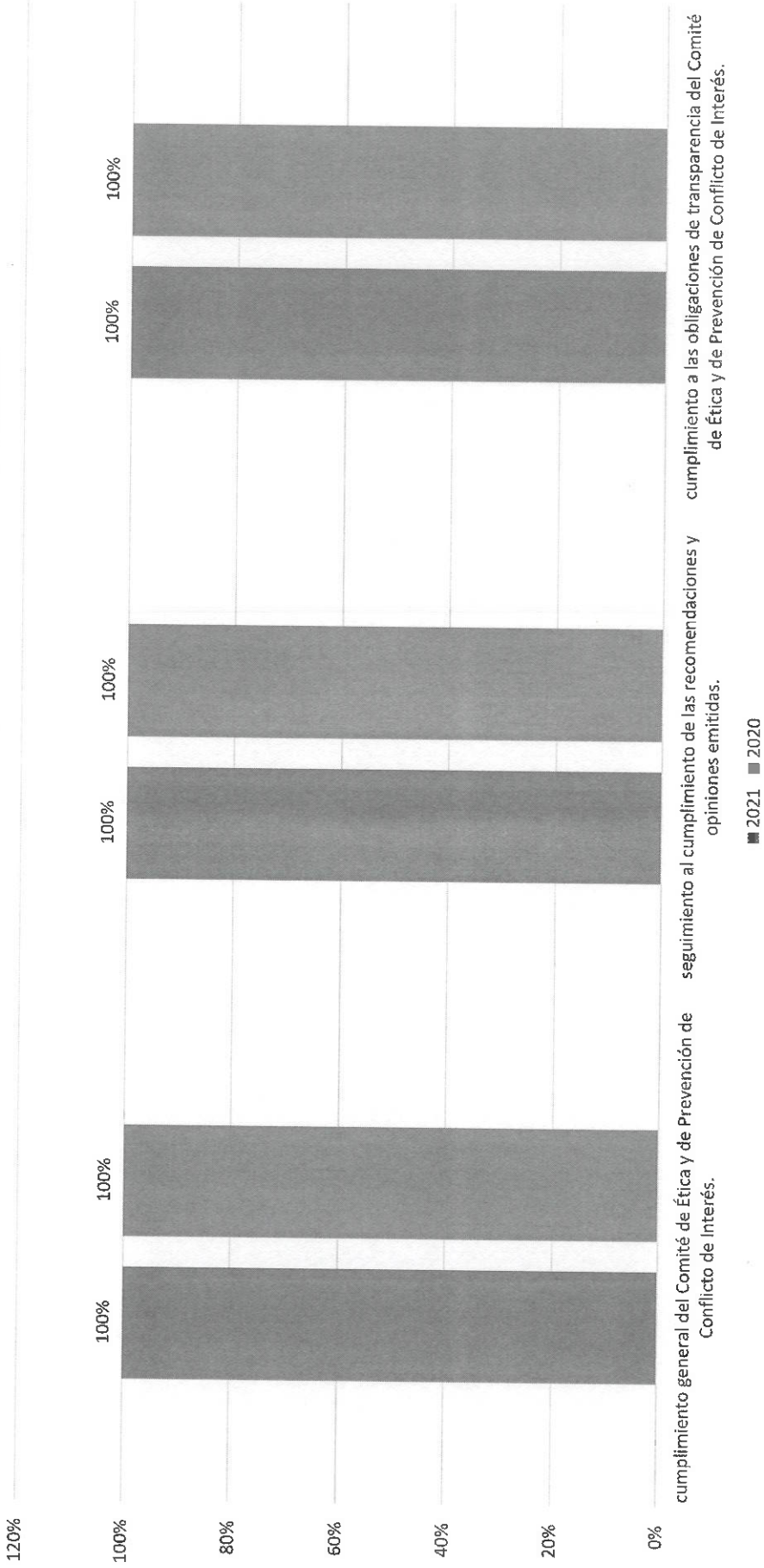


NOTA: EN EL AÑO 2021 NO SE PRESENTARON DENUNCIAS O DELACIONES AL COMITÉ DE ÉTICA





Indicadores de la Operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés



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

Handwritten initials 'AS' in blue ink.

Actividad 1: Percepciones sobre principios y valores. Las mujeres y los hombres que colaboran en la Universidad, 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.



100

75

50

25

0 (0%)

1

0 (0%)

2

6 (5,3%)

3

22 (19,5%)

4

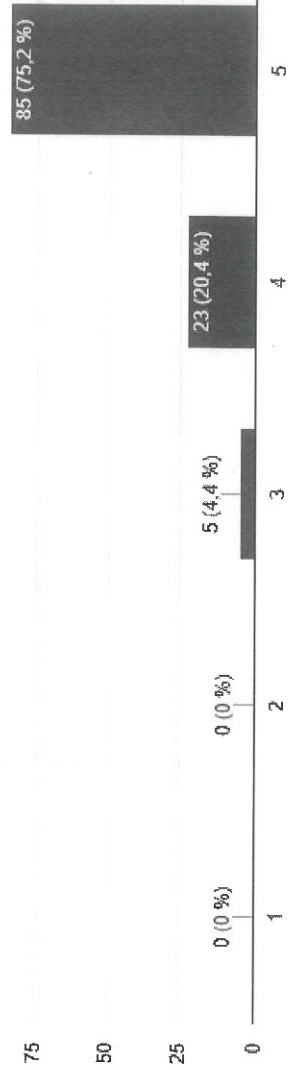
85 (75,2%)

5

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

100

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



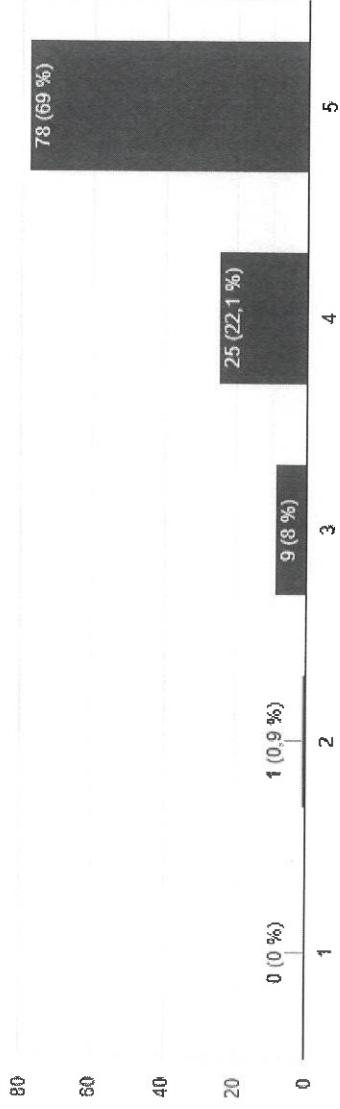
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

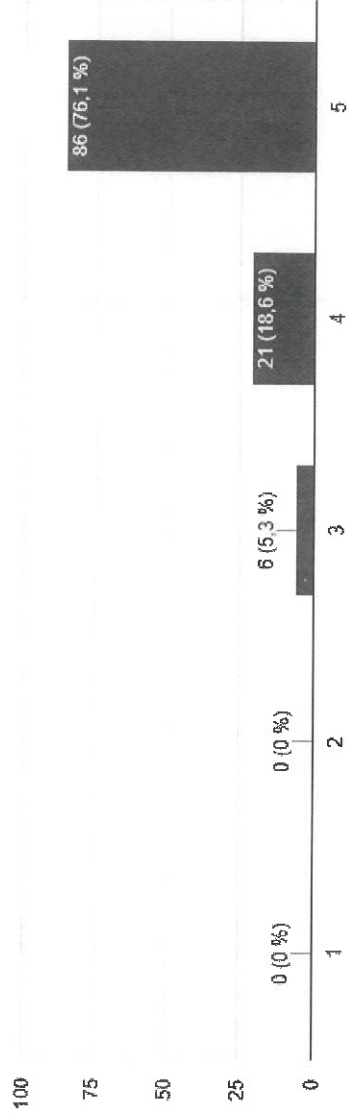
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

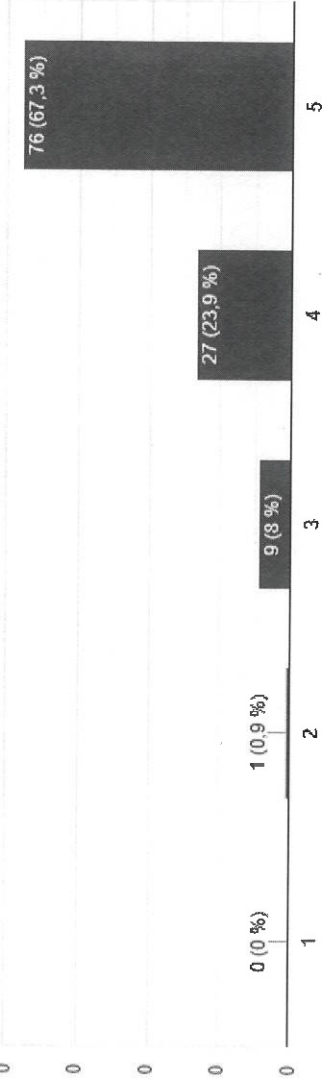
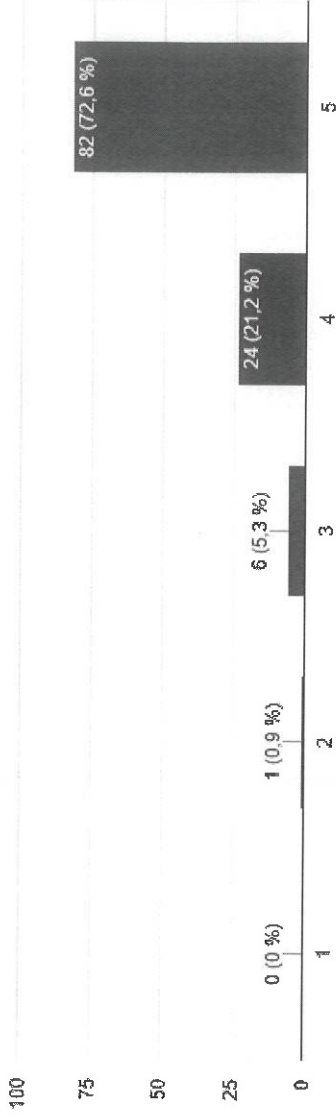


5.- Se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están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



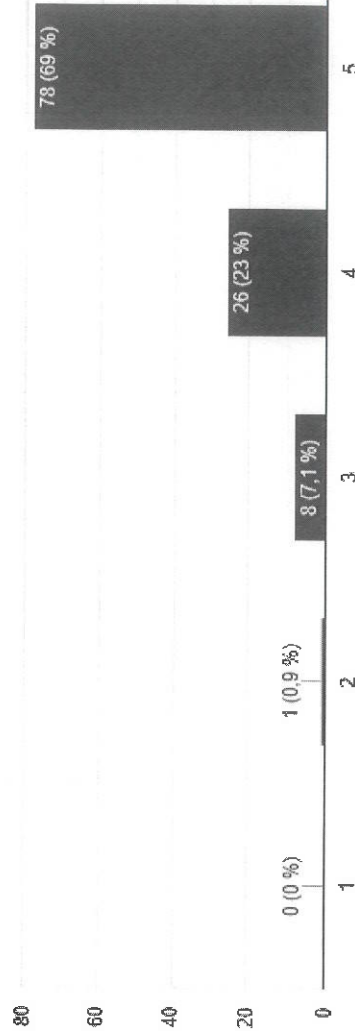
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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.



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

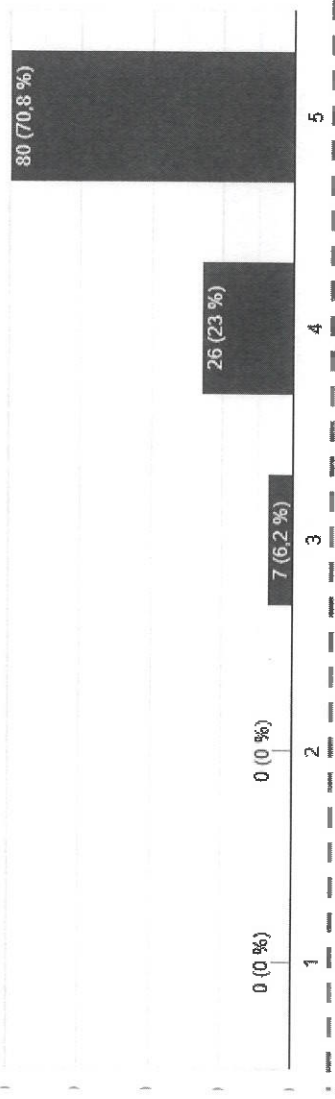
8.- Actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta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



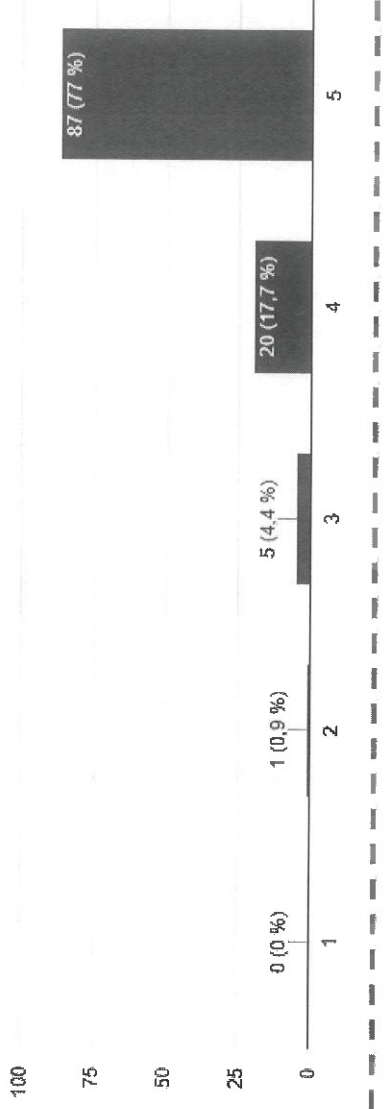
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten initials in blue ink]

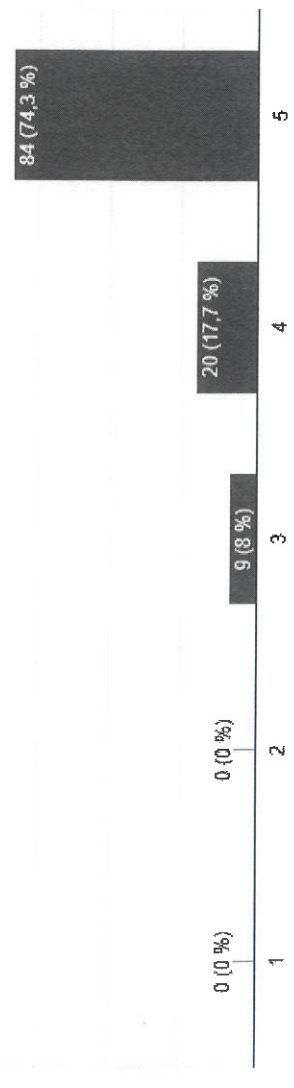
9. Asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo cargo o función, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones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



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

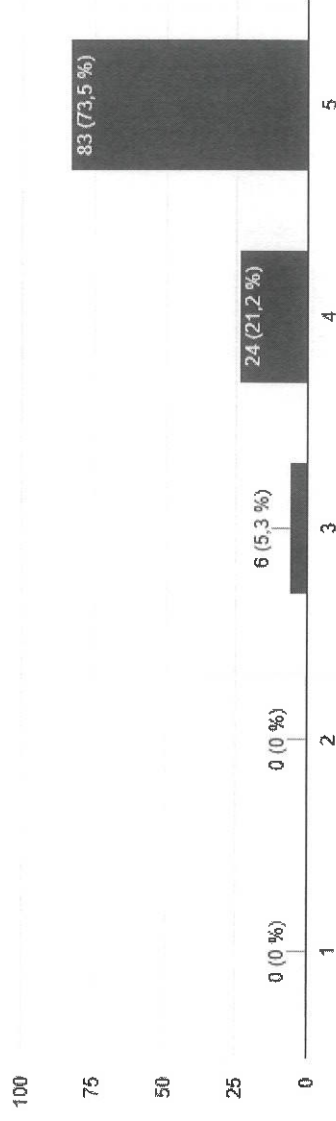


11. Actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento el mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación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

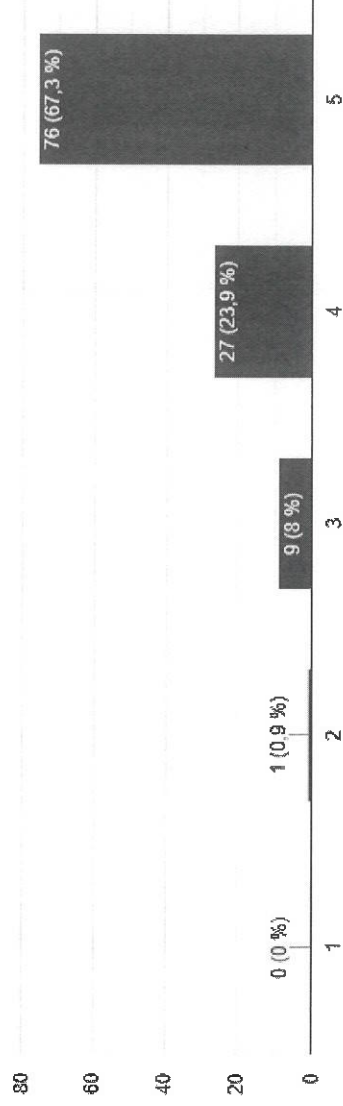


[Handwritten signatures and marks]

12. 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.



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.



[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

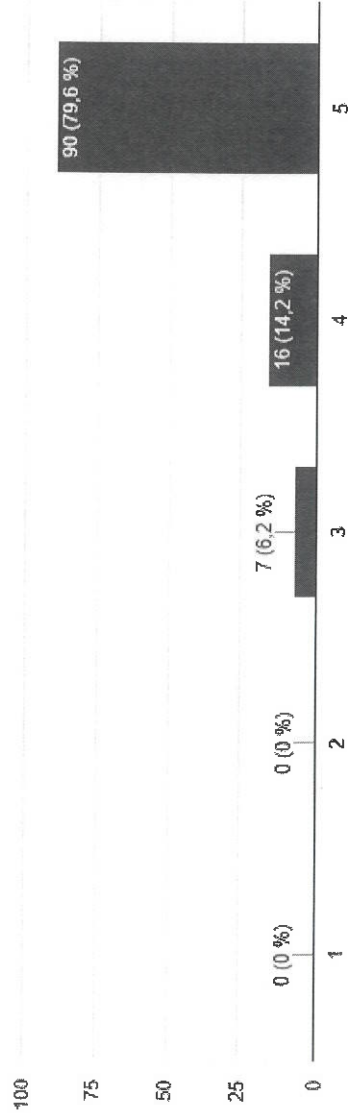
14. Respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de Universalidad que establecen los derechos humanos corresponden toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculado 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.



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;

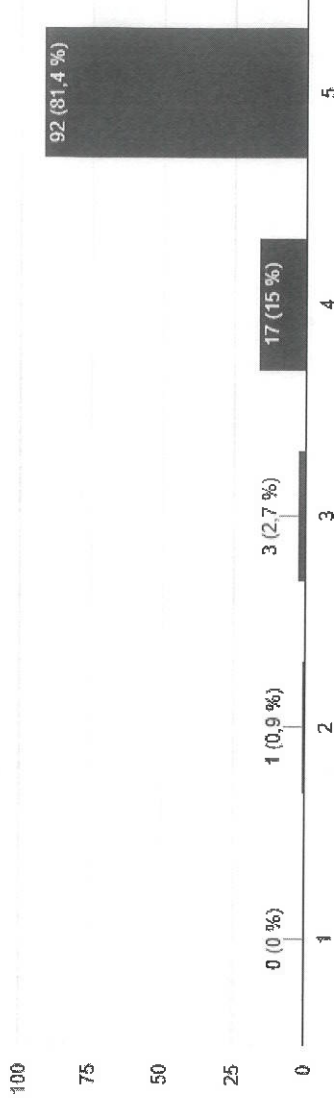
la situación migratoria, el embarazo, la lengua, la opiniones, las preferencias sexuales, la identidad (filiación política, el estado civil, la situación familiar las responsabilidades familiares, el idioma, lo antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



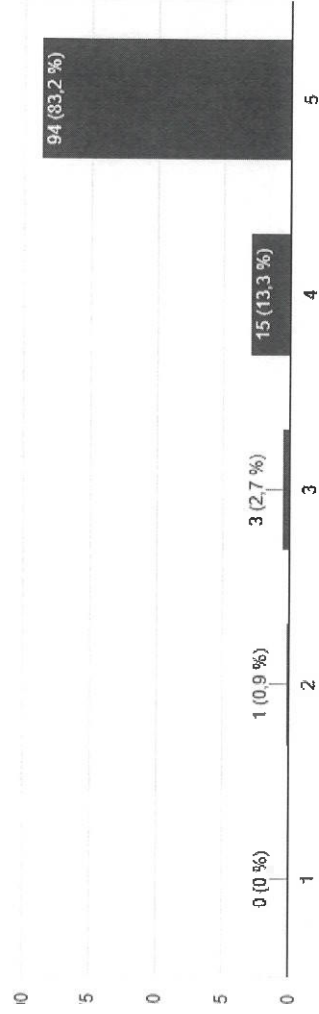
[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials]

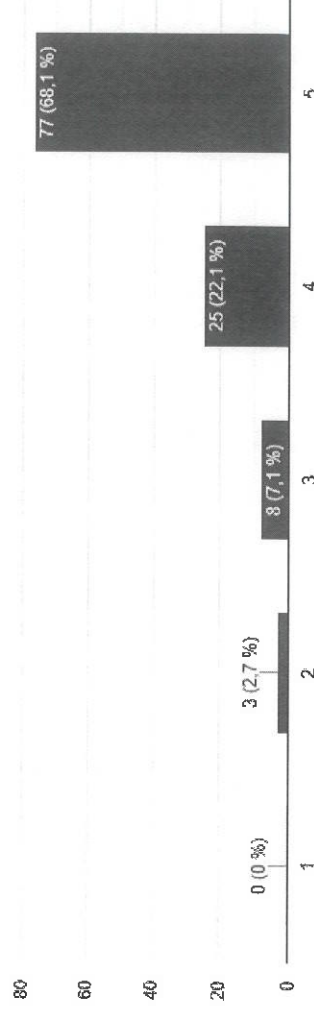
16. En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombre accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones.



17. En el desarrollo de sus actividades evitan la afectación de 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.



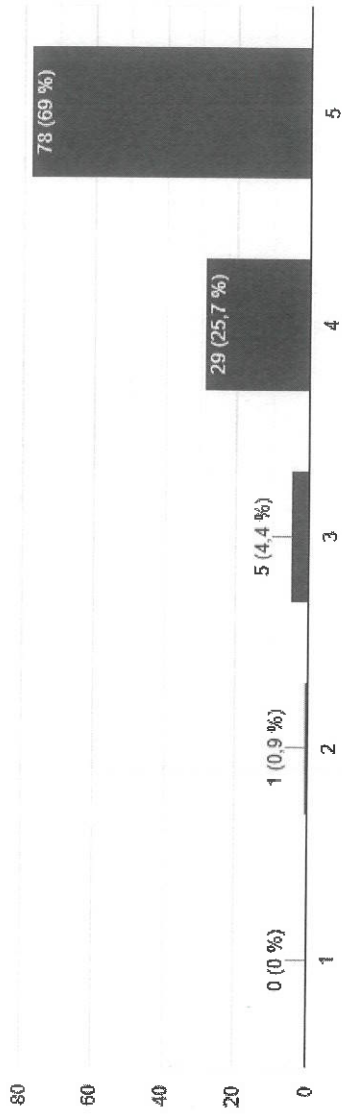
18. Colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas, generando así una plena vocación de servicio único en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



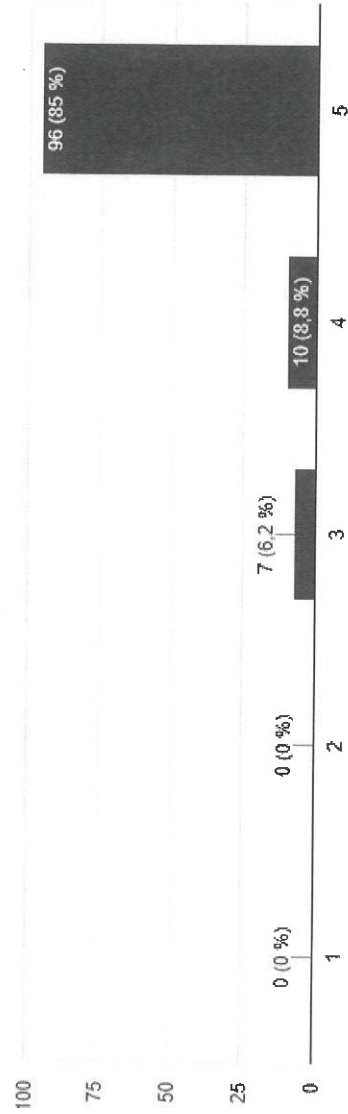
[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]

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.



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.

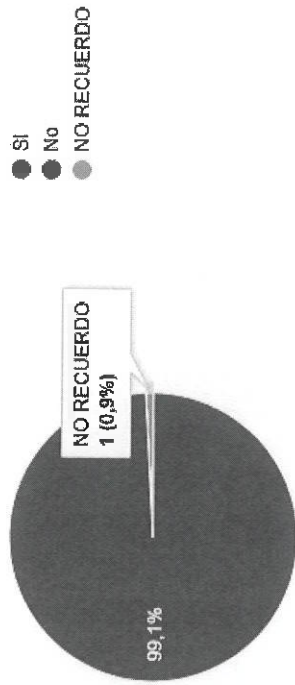


[Handwritten signatures and initials in blue ink]

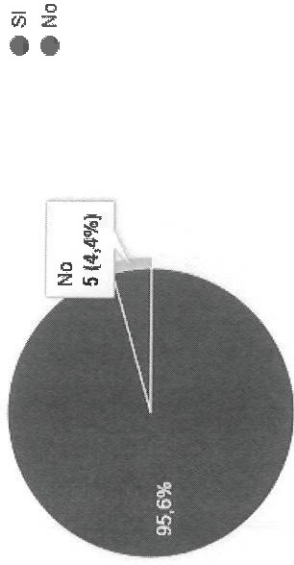
[Handwritten initials in blue ink]

cción 2: Código de Conducta.

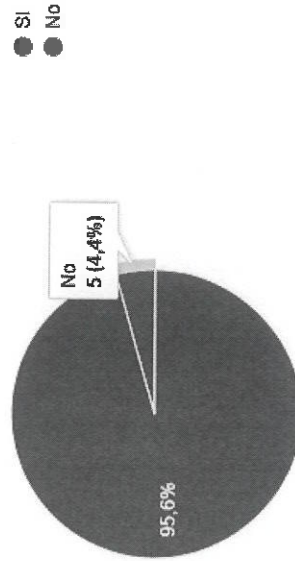
1. La institución donde trabajo cuenta con un Código de Conducta.



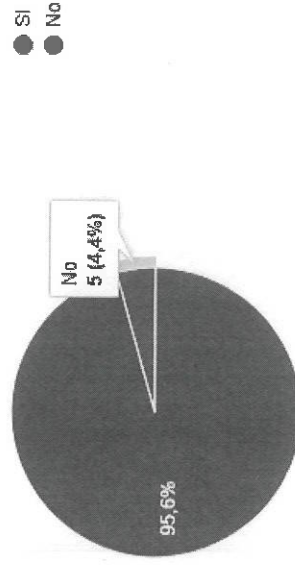
2. Conozco el Código de Conducta de la institución donde trabajo.



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



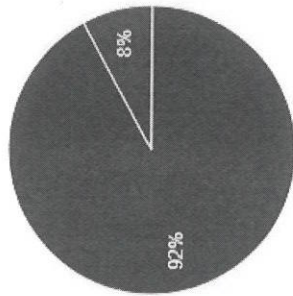
4. El Código de Conducta de mi institución me resulta adecuado y suficiente para saber cómo debo actuar para satisfacer lo que la sociedad espera de mí como servidor(a) público(a).



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

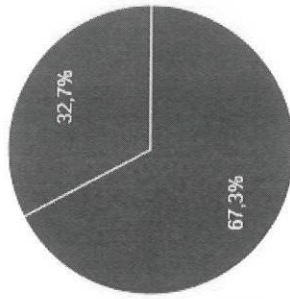
5. El Código de Conducta fue difundido por diversos medios en mi Institución.

● SI
● No



6. Recibí alguna capacitación o platica en materia de Ética por parte de mi Institución.

● SI
● No

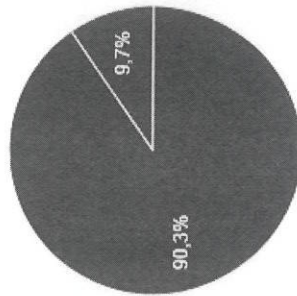


Sección 3: Experiencias y preguntas sociodemográficas

En el último año en mi entorno laboral...

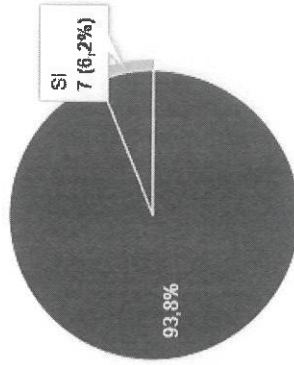
1. Presenció o fui víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetaron los Derechos Humanos.

● NO
● SI



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

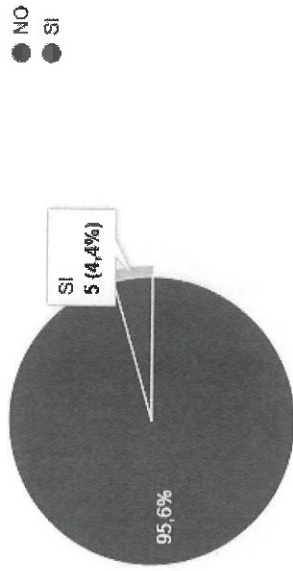
● NO
● SI



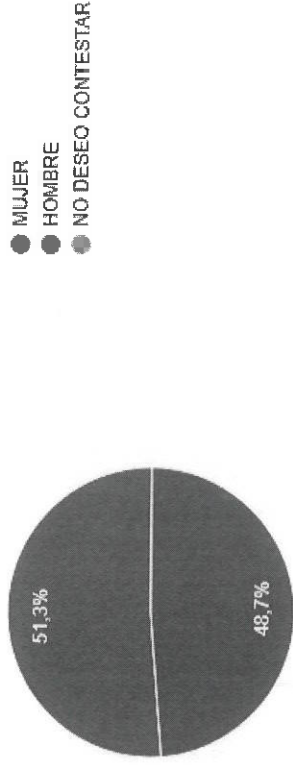
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten initials in blue ink]

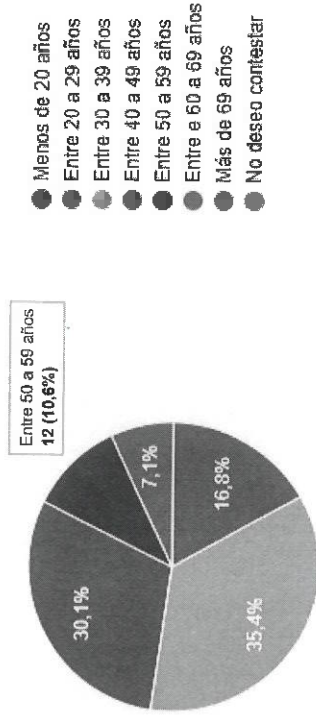
3. Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetó la equidad de género.



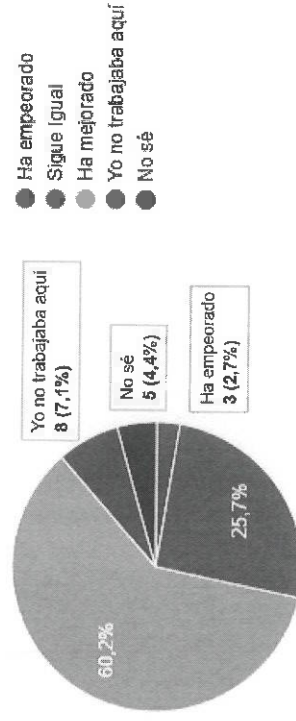
Soy de sexo:



Actualmente tengo la siguiente edad:



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 marks in blue ink]