



ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM

Sección 1: Percepciones sobre principios y valores.

Instrucciones:

En las siguientes afirmaciones, por favor marque con una "X" el valor que considere más EXACTO O MÁS ADECUADO, en una escala de 0 a 10.

Considere que "0" significa "Nada"; y "10" significa "Todo o completamente".

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

7. Dan a los Ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias,



intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Handwritten signature

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

9. Asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridad la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o de 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.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

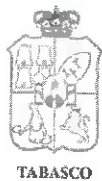
Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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



MA

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

21. en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier Entidad Federativa y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura Y del medio ambiente, Y en el ejercido 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.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right.



Las mujeres y los hombres que colaboran en la institución donde trabajo, generalmente...

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



Handwritten signature

Sección 2: Código de Conducta.

Marca con una "X" la respuesta que consideres adecuada a las siguientes preguntas:

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

- No
- Sí
- No sé / No recuerdo

2. En la institución donde trabajo durante 2023 firmé una carta compromiso de conocer y aplicar el Código de Conducta.

- No
- Sí
- No sé / No recuerdo

Handwritten signature and scribbles

Instrucciones:

En las siguientes afirmaciones, por favor seleccione el valor que considere más EXACTO O MÁS ADECUADO, en una escala de 0 a 10.

Considere que "0" significa "Nada"; y "10" significa "Todo o completamente".

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Handwritten signature and scribbles

Handwritten signature



Handwritten signature

3. 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).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Sección 3: Difusión de los temas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflicto de Interés

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

- No
- Si

Handwritten mark

Sección 4: Experiencias y preguntas sociodemográficas.

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

En el último año en mi entorno laboral...

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

- No
- Si

Handwritten signature

En el último año en mi entorno laboral...

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

- No

Handwritten signature

Handwritten signature



Si

En el último año en mi entorno laboral...

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

No

Si

4. Soy de sexo:

Mujer

Hombre

No deseo contestar

5. Actualmente tengo la siguiente edad:

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 e 60 a 69 años

Más de 69 años

No deseo contestar

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

Ha empeorado

Sigue Igual

Ha mejorado

Yo no trabajaba aquí

No sé



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL **GOLFO** DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

UTP
COORDINACIÓN DE UNIDADES DE INVESTIGACIONES
TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS

INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM

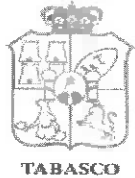
Los Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta de la Universidad y para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses en el cumplimiento de sus funciones.

Estos indicadores se encuentran divididos en:

a) Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta.

Los cuales se consideran a partir de la Encuesta de percepción de los servidores públicos, respecto al cumplimiento de los principios y valores del Código de Conducta de la Universidad:

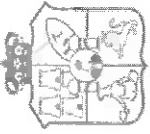
1. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Disciplina
2. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Legalidad.
3. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Objetividad
4. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Profesionalismo
5. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Honradez.
6. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Lealtad.
7. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Imparcialidad.
8. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Integridad
9. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Rendición de Cuentas.
10. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Eficacia.
11. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Eficiencia.
12. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Economía.
13. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Transparencia.
14. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Competencia por Mérito.
15. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Equidad
16. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Interés Público.
17. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Respeto.
18. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Respeto a los Derechos Humanos.
19. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Igualdad y no Discriminación.
20. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Equidad de Género.



21. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Entorno Cultural y Ecológico.
22. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Cooperación.
23. Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Liderazgo.

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

1. Indicador de eficiencia en la implementación de acciones de capacitación.
2. Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflicto de intereses.
3. Indicador de capacitación de servidores públicos en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses.
4. Indicador de eficiencia en la implementación de acciones de difusión.
5. Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés.
6. Indicador de suscripción de compromisos con el Código de Conducta.
7. Indicador general de eficiencia en la atención de denuncias.
8. Indicador de eficiencia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual.
9. Indicador de eficiencia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral
10. Brecha de género en la atención de denuncias.
11. Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
12. Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.
13. Indicador de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA








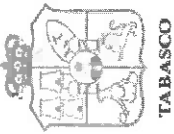
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
D...L..."

Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta.

NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
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> <hr/> <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
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 aquellas 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>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de legalidad (preg. 2)</p> <hr/> <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



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



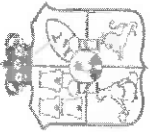
UNIVERSIDAD
TECNOLOGICAS Y POLITECNICAS

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
D."

<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>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, métrica 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>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</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>

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



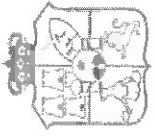
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y POLITÉCNICA

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
P...L..."

		<p>están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.</p>			
6	<p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad</p>	<p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación a la confianza que la Universidad les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de lealtad (preg.6)</p> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	<p>Puntos Escala de 0 al 10</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>
7	<p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad</p>	<p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación en dar los Ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebido afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de imparcialidad (preg.7)</p> <hr/> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	<p>Puntos Escala de 0 al 10</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>

Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones below it.



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD
UTP
DE TABASCO

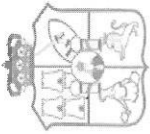
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
P...-...-..."

<p>8</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Integridad</p>	<p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de integridad (preg. 8)</p> <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</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 autoridad la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o de función, porque informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de rendición de cuentas (preg. 9)</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>

Handwritten signatures in blue ink:

- Top right: A signature.
- Middle right: A signature.
- Bottom right: A signature.
- Bottom left: A signature.



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
N.º 1111"

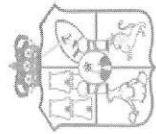
10	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficacia	Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación en buscar la efectividad de los procesos administrativos del estado, haciendo valer no solo capacidades jurídicas sino preceptos y mandatos constitucionales.	<p>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 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta
11	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia	Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.	<p>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 percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta











TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO
DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



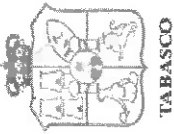
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE TABASCO

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
C. L. L. -"

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

Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y POLITÉCNICA

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
C...-L...-"

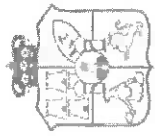
15	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Equidad	Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que procuran que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficiencia (preg. 15)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta
16	Indicador de percepción sobre el 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.	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Interés Público (preg. 16)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta
17	Indicador de percepción sobre el valor de respeto.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad, respecto al grado en que los mismos tratan de manera respetuosa, digna y cordial a todas las personas.	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto (preg. 17)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



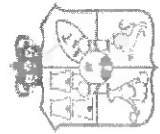
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y POLITECNICA

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
Nuestro Tiempo"

18	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>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de derechos humanos (preg. 18)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta
19	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>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de igualdad y no discriminación (preg. 19)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta
20	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 servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de equidad de género (preg. 20)</p> <p>Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	Puntos Escala de 0 al 10	Cumplimiento del Código de Conducta

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



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



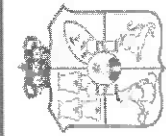
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TABASCO
TECNOLOGÍAS Y POLITECNICOS

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
P...L..."

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

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



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD
COMUNIDAD DE INVESTIGACIONES
TECNOLOGICAS Y POLITECNICAS

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
C...L..."

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

a) Capacitación y Sensibilización.

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

MA



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
2023-2024"

3	Indicador de capacitación en materia de ética y conflictos de interés.	Nivel de cobertura acumulada de los programas y cursos sobre el tema en materia de ética y prevención de conflictos de interés respecto al total de personas servidoras públicas del ente.	$\left[\frac{\text{Total de personas servidoras públicas capacitadas en los temas de ética o prevención de conflicto de interés a partir de la integración de la CEPCI}}{\text{Total de personas servidoras públicas del ente}} \right] * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
---	--	--	---	------------	---------------------

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

NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
4	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflicto de interés, respecto al total de acciones programadas en el año	$\left[\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \right] * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI

[Firma]

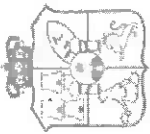
[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]



TABASCO



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA Y POLITÉCNICA

	Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflicto de interés	Porcentaje de servidores públicos del organismo que declaran recordar que en la universidad, el CEPCI envió mensaje o colocó carteles o avisos sobre los temas de ética e integridad pública en el año.	<p>Número de servidores públicos que 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</p> <p>Número de servidores públicos que contestaron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos</p> <p>* 100</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI
5			<p>Número de servidores públicos que han suscrito el compromiso de conocer y cumplir el Código de Conducta</p> <p>Total de servidores públicos de la universidad</p> <p>* 100</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI
6	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta	Porcentaje de servidores públicos que han suscrito el compromiso de respetar y cumplir el Código de Conducta de la Universidad.			

[Handwritten signature]

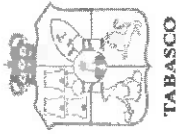
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TABASCO

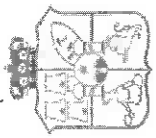
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
2023-2024"

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

NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
7	Indicador 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.	$\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o con conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año de referencia.}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
8	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual.	Es el porcentaje de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.	$\frac{\text{Número total de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual recibidas durante el año de referencia.}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI
9	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral	Indica el porcentaje de denuncias en materia de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.	$\frac{\text{Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son presentadas ante el CEPI durante el año de referencia}} * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE TABASCO

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
C...L..."

10	Brecha de género en la atención a denuncias.	Mide la diferencia de 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 style="text-align: right;">* 100</p> <hr/> <p>Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por hombres</p> <p style="text-align: right;">* 100</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI
----	--	---	---	------------	---------------------

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

NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
11	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y 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 style="text-align: right;">* 100</p> <hr/> <p>Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año en referencia.</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI
12	Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.	Mide la atención que el CEPCI brinda a la adecuada y oportuna ejecución de las opiniones y recomendaciones que emite en el año.	<p>Número de opiniones y recomendaciones a cuya implementación el CEPCI dio seguimiento durante el año de referencia.</p> <p style="text-align: right;">* 100</p> <hr/> <p>Número de opinión y recomendaciones emitidas por el CEPCI en el año de referencia.</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI













TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2023: Año de Francisco
Villa El Revolucionario del
D.F.L.I."

13	Indicador de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.	Mide el cumplimiento de la obligación de privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública generada o a cargo del CEPCI	<p>Número de documentos del CEPI cuya difusión es obligatoria, que han sido publicados en el portal de internet del organismo.</p> <hr/> <p>Número de documentos del CEPCI cuya difusión en Internet dentro del portal de internet del organismo es obligatoria.</p> <p style="text-align: right;">* 100</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI
----	--	---	--	------------	---------------------

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]