



Acta: CEPCI-OR-03-2021
Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

Minuta de la Tercera Sesión Ordinaria 2021 Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Universidad Politécnica del Golfo de México (UPGM), celebrada el día 06 de Diciembre a las 12:00 horas, mediante la reunión virtual a través de google Meet, bajo el siguiente orden del día:

Orden del día

1. **Lista de Asistencia y declaración de Quórum Legal**
2. **Lectura y aprobación de la orden del día**
3. **Temas a tratar:**
 - 3.1 Presentación de avances del Programa de trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés UPGM 2021 al 4to. Trimestre 2021.
 - 3.2 Presentación de avances del Programa de difusión del Código de Conducta de la UPGM al 4to. Trimestre 2021.
 - 3.3 Presentación de avances del Programa de capacitación del Comité de Ética al 4to. Trimestre 2021.
 - 3.4 Presentación de los resultados de la aplicación de la Encuesta de Percepción 2021.
 - 3.5 Informe al cuarto trimestre del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés 2021.
 - 3.6 Calendario de Sesiones del Comité para el 2022.
4. **Asuntos Generales.**
5. **Clausura de Sesión.**

Handwritten signature

Handwritten signature

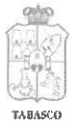
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



Acta: CEPCI-OR-03-2021

Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

Desarrollo de la Sesión

1. Lista de Asistencia y declaración de Quórum Legal

Se verificó la lista de Asistencia y se declaró la existencia del Quórum Legal, por lo cual la Mtra. Beatriz Gutiérrez Vázquez, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, dio inicio a la Tercera Sesión Ordinaria 2021.

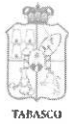
2. Lectura y Aprobación del orden del día.

La Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, dio lectura al orden del día, aprobándose por unanimidad por los integrantes del Comité.

3. Asuntos a Tratar.

3.1 Presentación de avances del Programa de trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés UPGM 2021 al 4to. Trimestre 2021.

En base a lo establecido en los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés", la Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, presentó los avances del Programa Anual de trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés 2021.



Acta: CEPCI-OR-03-2021
Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

Acuerdo UPGM.CEPCI.OR.03.1.06.12.21

Se da por presentado los avances del Programa Anual de trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, por lo que los miembros del comité se dieron por enterados, sin hacer comentarios al respecto. **Anexo 1.**



Universidad Politécnica del Golfo de México

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

Avances al Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM 202, con corte al 4to. Trimestre

Objetivos	Meta	Actividades	Fecha de Inicio de la actividad	Fecha de conclusión de la actividad	Mecanismos de verificación	AVANCES AL 4TO. TRIMESTRE 2021.	
1	Programa anual de trabajo	1 Plan de trabajo elaborado.	Realizar reunión de trabajo para la elaboración del programa Anual de trabajo del Comité de Ética	4 de enero de 2021	15 de enero de 2021	Programa Anual	100%
2	Proceso de elección de los miembros de carácter temporal del Comité período	Integración del comité con los nuevos miembros propietarios	Primera Etapa: Nominación del personal con base a la relación de los servidores públicos que por cada nivel jerárquico satisfagan las condiciones y requisitos.	25 de enero de 2021	29 de enero de 2021	Nominaciones	100%
			Segunda Etapa: Elección, se convocará al personal de la institución para que emita su voto en favor de alguno de los servidores públicos de cada nivel jerárquico que haya obtenido el mayor número de nominaciones.	2 de febrero de 2021	8 de febrero de 2021	Resultados de Elección	100%
			Integración de resultados para presentar al Comité y la integración del nuevo Comité para su aprobación y difusión.	11 de febrero de 2021	19 de febrero de 2021	Acta de Integración del Nuevo Comité	100%



Universidad Politécnica del Golfo de México

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

Avances al Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM 202, con corte al 4to. Trimestre

3	Difusión de los nuevos integrantes del Comité a toda la comunidad de la Institución	100% de los Servidores Públicos de la UPGM conocen a los nuevos integrantes del Comité de Ética	Difusión a los Servidores Públicos de la UPGM mediante correo electrónico.	22 de febrero de 2021	22 de febrero de 2021	Correo electrónico	100%
			Difusión mediante página de internet de la UPGM	22 de febrero de 2021	Permanente	Página WEB de la Universidad	100%
4	Difusión del Código de Conducta de la UPGM	100% los servidores públicos de la UPGM conocen el Código de Conducta	Difusión a los Servidores Públicos de la UPGM mediante correo electrónico.	23 de febrero de 2021	23 de febrero de 2021	Circular a través de Correo electrónico y Página WEB de la Universidad	100%
5	Difundir el procedimiento de atención de denuncias al Código de Ética, las reglas de integridad y el Código de Conducta.	100% los servidores públicos de la UPGM conocen el Procedimiento de atención a denuncias.	Difundir el procedimiento de atención de denuncias.	23 de febrero de 2021	23 de febrero de 2021	Circular a través de Correo electrónico y Página WEB de la Universidad	100%

PR-SPAR-03- F3/REV00



Acta: CEPCI-OR-03-2021 Comité de Ética v Prevención de Conflicto de Interés



Universidad Politécnica del Golfo de México

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

Avances al Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM 2021, con corte al 4to. Trimestre

6	Programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés.	4 cursos y/o actividades para que los servidores públicos desempeñen sus funciones con base en principios y valores éticos.	Coordinar con Recursos Humanos, el CAPPI y profesores de desarrollo humano, la impartición de 4 cursos y/o actividades en el año en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés para la elaboración del Programa de Capacitación.	11 de febrero de 2021	12 de febrero de 2021	Lista de Asistencia y constancias	100%
7	Programa de Difusión del Código de Conducta de la UPGM	1 Plan de difusión ejecutado	Llevar a cabo el programa de difusión del Código de Conducta de la UPGM mediante correo electrónico y página web de la Universidad	3 de junio de 2021	5 de noviembre de 2021	Correos electrónicos y captura de pantalla de la página web de la Universidad	100%
8	Aplicación de la encuesta diagnóstica	100% de los servidores públicos responden la encuesta de percepción	Aplicar en línea la encuesta de percepción (anónima) y recabar los resultados	22 de noviembre de 2021	26 de noviembre de 2021	encuesta y resultados de la encuesta	100%
9	Evaluación del Cumplimiento del Código de Conducta	100% de los indicadores de evaluación	Realizar la evaluación de cumplimiento con todos los indicadores	22 de noviembre de 2021	3 de diciembre de 2021	resultado de indicadores	100%

PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL DEL COMITÉ DE ÉTICA CON ACCIONES DE MEDIDA 2021 APROBADO POR EL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM DE FECHA 24 DE AGOSTO DE 2021.

3.2 Presentación de avances del Programa de difusión del Código de Conducta de la UPGM al 4to. Trimestre 2021.

En base a lo establecido en los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés", la Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, presentó el programa de difusión del Código de Conducta de la UPGM, como parte de las acciones que realiza el Comité.

Acuerdo UPGM.CEPCI.OR.03.2.06.12.21

Se dan por presentado el Programa de Difusión del Código de Conducta de la UPGM, el cual tiene un avance de cumplimiento del 100% con corte al 30 de noviembre de 2021.

Anexo 2.



Acta: CEPCI-OR-03-2021 Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés



AVANCES DEL PROGRAMA DE DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM 2021 AL 4TO. TRIMESTRE 2021.
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CONSECUTIVO	ACTIVIDAD	MEDIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	RESPONSABLE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	% DE CUMPLIMIENTO AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2021
1	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DEL CORREO ELECTRÓNICO PARA LA RECEPCIÓN DE DELACIONES AL COMITÉ DE ÉTICA DE LA UPGM.	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	03/06/2021	03/06/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARÍA EJECUTIVA	CORREO ELECTRÓNICO Y CAPTURA DE PANTALLAS DE LA PÁGINA WEB WWW.UPDEL.GOLFO.MX	100%
2	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DEL BUZÓN DE QUEJAS Y SUGERENCIAS DE LA UPGM	CORREO ELECTRÓNICO	03/06/2021	03/06/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARÍA EJECUTIVA		100%
3	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LOS 11 PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	03/06/2021	20/08/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARÍA EJECUTIVA		100%
4	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LOS 9 VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM (2 VALORES POR SEMANA)	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	23/08/2021	24/09/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARÍA EJECUTIVA		100%
5	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LAS 13 REGLAS DE INTEGRIDAD DE PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM (2 PRINCIPIOS POR SEMANA)	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	27/09/2021	05/11/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARÍA EJECUTIVA		100%

PROGRAMA DE DIFUSIÓN APROBADO EN LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2021 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO, DE FECHA 24 DE AGOSTO DE 2021.

3.3 Avances del Programa de capacitación del Comité de Ética al primer semestre del 2021.

En base a lo establecido en los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés", la Secretaria Ejecutiva del Comité presentó los avances del Programa de Capacitación.



Acta: CEPCI-OR-03-2021 Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

Acuerdo UPGM.CEPCI.OR.03.3.06.12.21

Se da por presentado los avances del Programa de Capacitación del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, habiendo un total de 113 Servidores Públicos (Administrativos y Docentes) capacitados durante el 2021. No hubo comentarios al respecto. **Anexo 3.**

No.	Cursos de Capacitación	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				Total de personal	Tipo de personal
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
1	Foro virtual Anticorrupción																																									26	(Administrativos y profesores PA y PTC)								
2	Seminario Usos por la Integridad en el Servicio Público.																																									7	(Integrantes del Comité de ética)								
3	Mesa de Diálogo para la Protección y Defensa de los Derechos Humanos																																									28	(Administrativos PA y PTC)								
4	Conversatorio de Ética en la Docencia																																									8	Administrativos y Docentes								
5	Transparencia como Herramienta Anticorrupción																																									23	Administrativos y Docentes								
6	Prevención de Conflicto de Interés en la Administración Pública																																									21									
* Este Programa de Capacitación fue validado en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, con fecha 24 de agosto de 2021.																																		113																	

Curso Programado
Curso Reprogramado
Curso Efectuado

AUTORES

3.4 Presentación de los resultados de la aplicación de la Encuesta de Percepción 2021.

En base a lo establecido en los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés", la Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, presentó el informe de los resultados de la aplicación de la Encuesta de percepción que se realiza al personal de la UPGM, a fin de medir el impacto de las acciones que realiza el Comité



Acta: CEPCI-OR-03-2021

Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

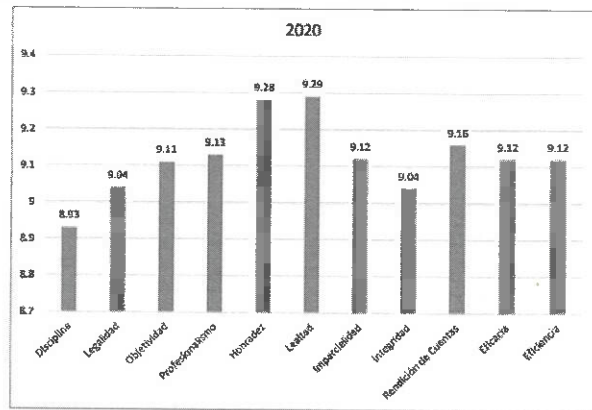
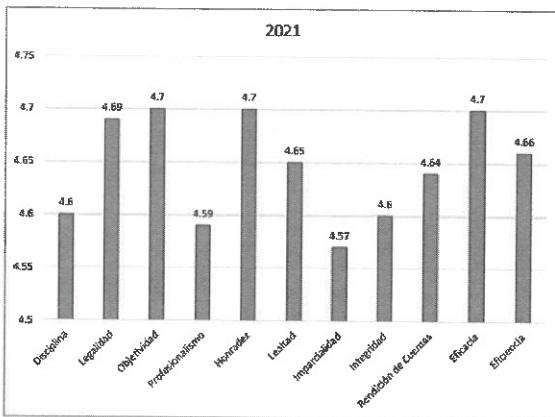
Acuerdo UPGM.CEPCI.OR.03.4.06.12.21.

Se da por presentado los resultados de la aplicación de la Encuesta de percepción que se realiza al personal de la UPGM, que mide el impacto de las acciones que realiza el Comité de Ética en la institución. Se anexa informe. **Anexo 4.**

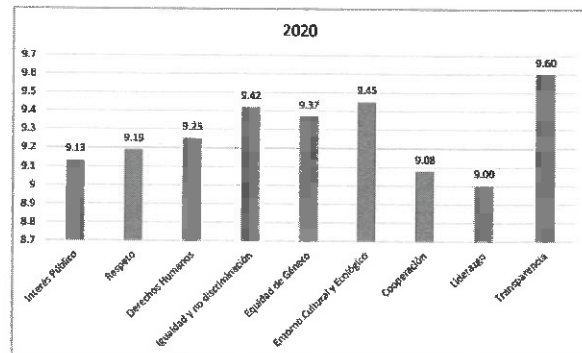
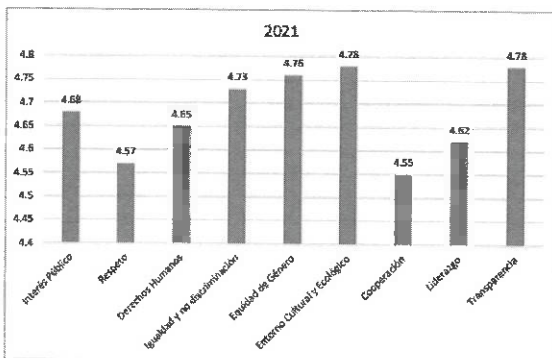


INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM 2021

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



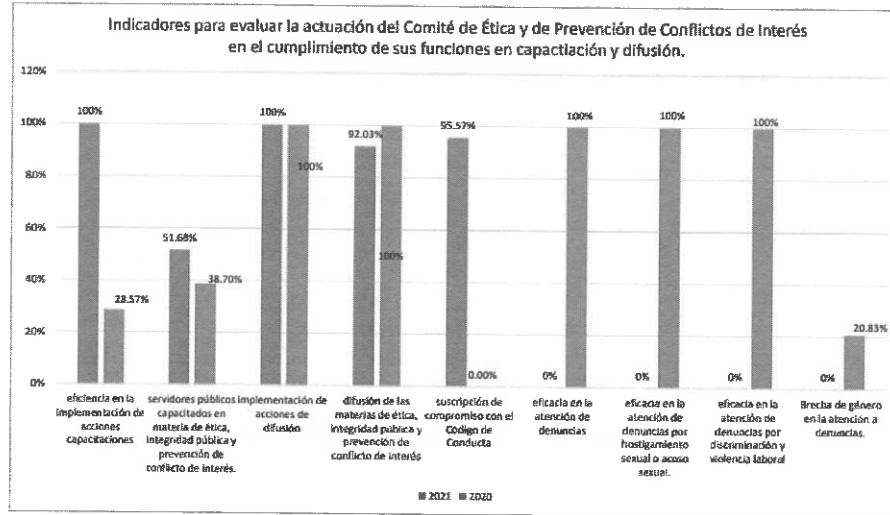
INDICADOR DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL CÓDIGO DE ÉTICA



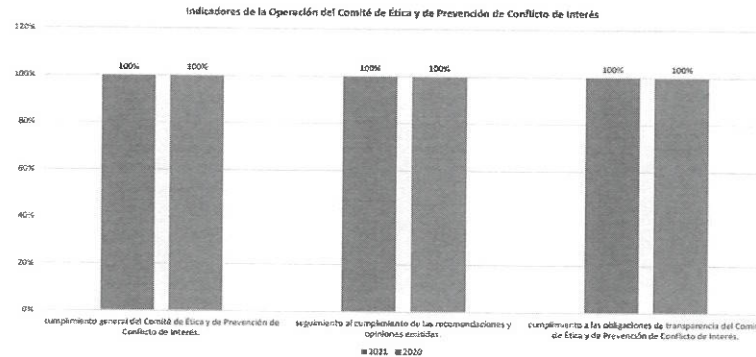


Acta: CEPCI-OR-03-2021

Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

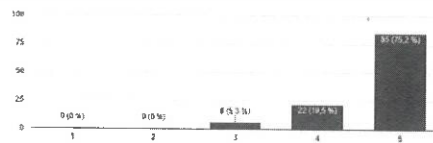
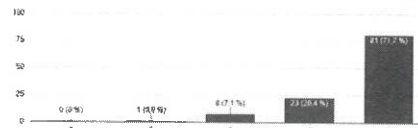


NOTA: EN EL AÑO 2021 NO SE PRESENTARON DENUNCIAS O DELACIONES AL COMITÉ DE ÉTICA

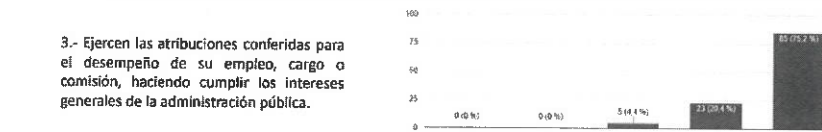


Sección 1: Percepciones sobre principios y valores. Las mujeres y los hombres que colaboran en la Universidad, generalmente...

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.



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

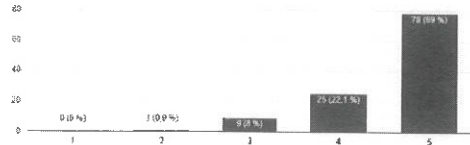


3.- Ejercen las atribuciones conferidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, haciendo cumplir los intereses generales de la administración pública.



Acta: CEPCI-OR-03-2021

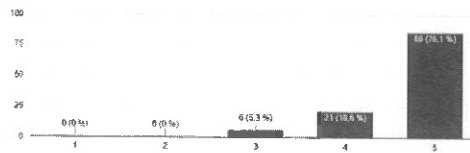
Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés



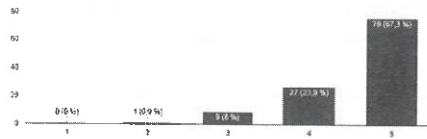
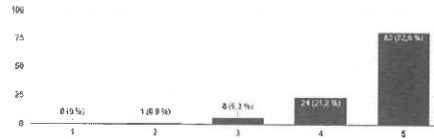
4.- Desarrollan las actividades inherentes a su empleo, cargo o comisión con total compromiso, mesura y responsabilidad, acorde a su formación específica y siguiendo las pautas establecidas en la normatividad.

M

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.

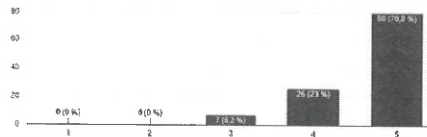
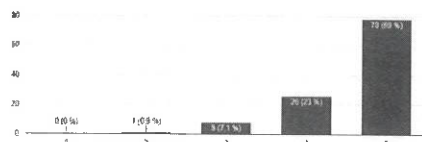


6.- Corresponden a la confianza que se les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.



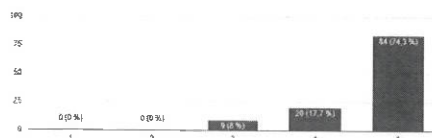
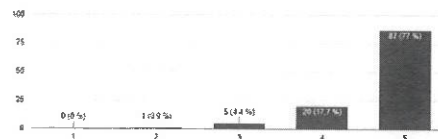
7. Dan a los Ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

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



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

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



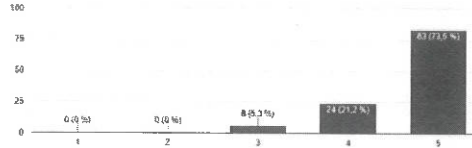
11. Actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación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

[Handwritten signatures and initials]

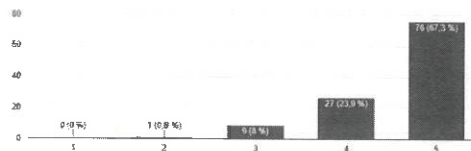


Acta: CEPCI-OR-03-2021 Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

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.

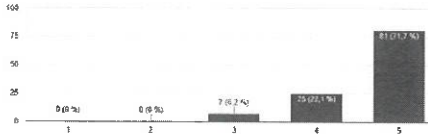


13. Se conducen con austeridad y sin ostentación y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento,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



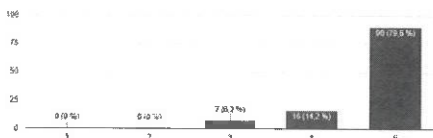
14. Respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de Universalidad que establecen los derechos humanos corresponden toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que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

de indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

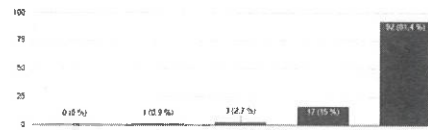


15. Prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas;

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



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

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

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.



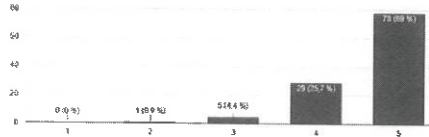


Acta: CEPCI-OR-03-2021

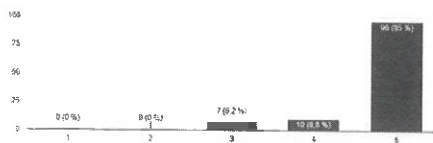
Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

MA

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.

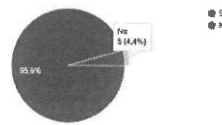


Sección 2: Código de Conducta.

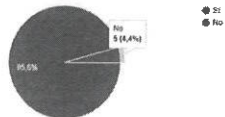
1. La institución donde trabajo cuenta con un Código de Conducta.



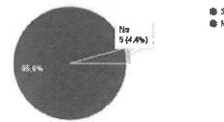
2. Conozco el Código de Conducta de la institución donde trabajo.



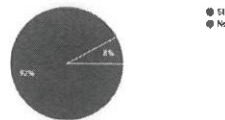
3. El Código de Conducta de la institución donde trabajo es claro y sencillo de entender.



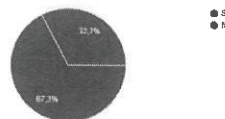
4. El Código de Conducta de mi institución me resulta adecuado y suficiente para saber cómo debo actuar para satisfacer lo que la sociedad espera de mí como servidor(a) público(a).



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

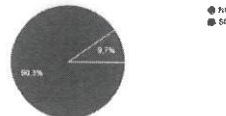


6. Recibí alguna capacitación o platica en materia de Ética por parte de mi institución.

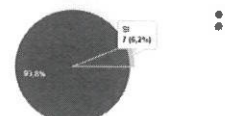


Sección 3: Experiencias y preguntas sociodemográficas En el último año en mi entorno laboral...

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



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

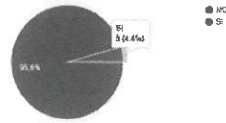


[Handwritten signatures and initials in blue ink]

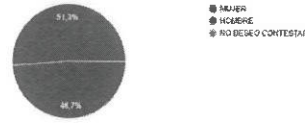


Acta: CEPCI-OR-03-2021 Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

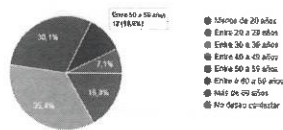
3. Presencé o fui víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetó la equidad de género.



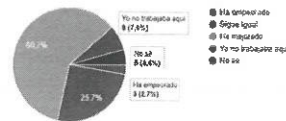
Soy de sexo:



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:



3.5 Informe al cuarto trimestre del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés 2021.

En base a lo establecido en los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés", la Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, presentó el informe del cuarto trimestre del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.

Acuerdo UPGM.CEPCI.OR.03.5.06.12.21.

Se da por presentado el informe del cuarto trimestre del Comité de Ética, en el cual se dieron a conocer los resultados del Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM 2021, Sesiones realizadas en el 2021, Difusión del Código de Conducta de la Universidad, el número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflicto de interés u otros temas relacionados, los resultados de la evaluación que se hubiere realizado respecto del cumplimiento del Código de Conducta y el seguimiento de la

PR-SPAR-03- F3/REV00



Acta: CEPCI-OR-03-2021 Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

atención de los incumplimiento al Código de Conducta, para lo cual deberá considerar el número de asuntos, fechas de recepción y los motivos; el principio o valor transgredido del Código de Ética; fecha y sentido de la determinación y número de casos en que se dio vista al órgano interno de control. **Anexo 5.**

MA

3.6 Calendario de Sesiones del Comité para el 2022.

En base a lo establecido en los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés", la Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, presentó el calendario de sesiones para el 2022.

CON FUNDAMENTO EN EL PUNTO 8 FUNCIONAMIENTO DE LAS SESIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

CALENDARIO DE SESIONES 2022 COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA UPGM

PRIMERA SESIÓN ORDINARIA	20 DE ENERO DE 2022 A LAS 12:00 HRS.
SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA	14 DE JULIO DE 2022 A LAS 12:00 HRS.
TERCERA SESIÓN ORDINARIA	8 DE DICIEMBRE DE 2022 A LAS 12:00 HRS.

*Se podrán celebrar sesiones extraordinarias en cualquier momento.

*Las sesiones podrán ser presenciales o por medios electrónicos.

Información presentada en la Tercera Sesión Ordinaria 2021 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM en fecha 6 de diciembre de 2021.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Acta: CEPCI-OR-03-2021
Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

Acuerdo UPGM.CEPCI.OR.03.6.06.12.21.

Se da por presentado el calendario de sesiones del Comité de Ética, para el año 2022. No se hicieron comentarios al respecto. **Anexo 6.**

**CON FUNDAMENTO EN EL PUNTO 8 FUNCIONAMIENTO DE LAS
SESIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL**

**CALENDARIO DE SESIONES 2022 COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA UPGM**

PRIMERA SESIÓN ORDINARIA	20 DE ENERO DE 2022 A LAS 12:00 HRS.
SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA	14 DE JULIO DE 2022 A LAS 12:00 HRS.
TERCERA SESIÓN ORDINARIA	8 DE DICIEMBRE DE 2022 A LAS 12:00 HRS.

**Se podrán calibrar sesiones extraordinarias en cualquier momento.*

**Las sesiones podrán ser presenciales o por medios electrónicos.*

Información presentada en la Tercera Sesión Ordinaria 2021 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM en fecha 6 de diciembre de 2021.



Handwritten initials

Acta: CEPCI-OR-03-2021

Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés





Asuntos Generales

No se presentaron asuntos generales.

4. Clausura de la sesión.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y ratificada el acta de la Tercera Sesión Ordinaria 2021 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, así como enterados los miembros e invitados del Comité del contenido y alcance se procede a cerrar la misma a la fecha de inicio, firmando al calce y rubricando al margen los que en ella intervinieron.

Firma de los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

Nombre	Firma
Beatriz Gutiérrez Vázquez Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés	
Griselda Márquez Alcudia Miembro Titular	
Adriana Gabriela Javier Arias Miembro Titular	
Rigoberto Méndez Flores Miembro Titular	

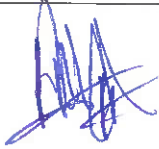
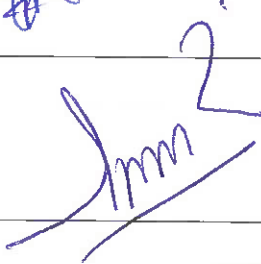

Vertical handwritten signatures and marks on the right margin.



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



Acta: CEPCI-OR-03-2021
Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

Abi Roxana de la Cruz Alcudia Miembro Titular	
Marvella Ricardez López Asesor	
Zoila del Carmen Barabata Luna Secretaria Ejecutiva del Comité	





Universidad Politécnica del Golfo de México

"Ciencia y Tecnología que Transforman"

"2021: Año de la Independencia"

Avances al Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM 2021, con corte al 4to. Trimestre

Objetivos	Meta	Actividades	Fecha de inicio de la actividad	Fecha de conclusion de la actividad	Mecanismos de verificación	AVANCES AL 4TO. TRIMESTRE 2021.
1	Programa anual de trabajo elaborado.	Realizar reunión de trabajo para la elaboración del programa Anual de trabajo del Comité de Ética	4 de enero de 2021	15 de enero de 2021	Programa Anual	100%
2	Integración del comité con los nuevos miembros propietarios	Primera Etapa: Nominación del personal con base a la relación de los servidores públicos que por cada nivel jerárquico satisfagan las condiciones y requisitos.	25 de enero de 2021	29 de enero de 2021	Nominaciones	100%
		Segunda Etapa: Elección, se convocará el personal de la institución para que emita su voto en favor de alguno de los servidores públicos de cada nivel jerárquico que haya obtenido el mayor número de nominaciones.	2 de febrero de 2021	8 de febrero de 2021	Resultados de Elección	100%
		Integración de resultados para presentar al Comité y la integración del nuevo Comité para su aprobación y difusión.	11 de febrero de 2021	19 de febrero de 2021	acta de Integración del Nuevo Comité	100%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Universidad Politécnica del Golfo de México

"Ciencia y Tecnología que Transforman"

"2021: Año de la Independencia"

Avances al Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM 202, con corte al 4to. Trimestre

3	Difusión de los nuevos integrantes del Comité a toda la comunidad de la Institución	100% de los Servidores Públicos de la UPGM conocen a los nuevos integrantes del Comité de Ética	Difusión a los Servidores Públicos de la UPGM mediante correo electrónico.	22 de febrero de 2021	22 de febrero de 2021	Correo electrónico	100%
4	Difusión del Código de Conducta de la UPGM	100% los servidores públicos de la UPGM conocen el Código de Conducta	Difusión mediante página de internet de la UPGM	22 de febrero de 2021	Permanente	Página WEB de la Universidad	100%
5	Difundir el procedimiento de atención de denuncias al Código de Ética, las reglas de integridad y el Código de Conducta.	100% los servidores públicos de la UPGM conocen el Procedimiento de atención a denuncias.	Difusión a los Servidores Públicos de la UPGM mediante correo electrónico.	23 de febrero de 2021	23 de febrero de 2021	Circular a través de Correo electrónico y Página WEB de la Universidad	100%
			Difundir el procedimiento de atención de denuncias.	23 de febrero de 2021	23 de febrero de 2021	Circular a través de Correo electrónico y Página WEB de la Universidad	100%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Universidad Politécnica del Golfo de México

"Ciencia y Tecnología que Transforman"

"2021: Año de la Independencia"

Avances al Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM 202, con corte al 4to. Trimestre

6	Programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés.	4 cursos y/o actividades para que los servidores públicos desempeñen sus funciones con base principios y valores éticos.	Coordinar con Recursos Humanos, el CAPP y profesores de desarrollo humano, la impartición de 4 cursos y/o actividades en el año en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés para la elaboración del Programa de Capacitación.	11 de febrero de 2021	12 de febrero de 2021	Lista de Asistencia y constancias	100%
7	Programa de Difusión del Código de Conducta de la UPGM	1 Plan de difusión ejecutado	Llevar a cabo el programa de difusión del Código de Conducta de la UPGM mediante correo electrónico y página web de la Universidad	3 de junio de 2021	5 de noviembre de 2021	Correos electrónicos y captura de pantalla de la página web de la Universidad	100%
8	Aplicación de la encuesta diagnóstica	100% de los servidores públicos responden la encuesta de percepción	Aplicar en línea la encuesta de percepción (anónima) y recabar los resultados	22 de noviembre de 2021	26 de noviembre de 2021	encuesta y resultados de la encuesta	100%
9	Evaluación del Cumplimiento del Código de Conducta	100% de los indicadores de evaluación	Realizar la evaluación de cumplimiento con todos los indicadores	22 de noviembre de 2021	3 de diciembre de 2021	resultado de indicadores	100%

PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL DEL COMITÉ DE ÉTICA CON ACCIONES DE MEJORA 2021 APROBADO POR EL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM DE FECHA 24 DE AGOSTO DE 2021.



AVANCES DEL PROGRAMA DE DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM 2021AL 4TO. TRIMESTRE 2021.
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CONSECUTIVO	ACTIVIDAD	MEDIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	RESPONSABLE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	% DE CUMPLIMIENTO AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2021
1	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DEL CORREO ELECTRÓNICO PARA LA RECEPCIÓN DE DELACIONES AL COMITÉ DE ÉTICA DE LA UPGM.	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	03/06/2021	03/06/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%
2	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DEL BUZÓN DE QUEJAS Y SUGERENCIAS DE LA UPGM	CORREO ELECTRÓNICO	03/06/2021	03/06/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%
3	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LOS 11 PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	03/06/2021	20/08/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA	CORREO ELECTRÓNICO Y CAPTURA DE PANTALLAS DE LA PÁGINA WEB WWW.UPDELGOLFO.MX	100%
4	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LOS 9 VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM (2 VALORES POR SEMANA)	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	23/08/2021	24/09/20/21	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%
5	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LAS 13 REGLAS DE INTEGRIDAD DE PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM (2 PRINCIPIOS POR SEMANA)	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	27/09/2021	05/11/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%

PROGRAMA DE DIFUSIÓN APROBADO EN LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2021 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO, DE FECHA 24 DE AGOSTO DE 2021.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

Anexo 2.



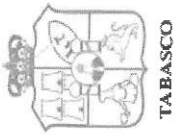
AVANCES DEL PROGRAMA DE DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM 2021AL 4TO. TRIMESTRE 2021.
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CONSECUTIVO	ACTIVIDAD	MEDIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	RESPONSABLE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	% DE CUMPLIMIENTO AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2021
1	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DEL CORREO ELECTRÓNICO PARA LA RECEPCIÓN DE DELACIONES AL COMITÉ DE ÉTICA DE LA UPGM.	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	03/06/2021	03/06/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%
2	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DEL BUZÓN DE QUEJAS Y SUGERENCIAS DE LA UPGM	CORREO ELECTRÓNICO	03/06/2021	03/06/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%
3	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LOS 11 PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	03/06/2021	20/08/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA	CORREO ELECTRÓNICO Y CAPTURA DE PANTALLAS DE LA PÁGINA WEB WWW.UPDELGOLFO.MX	100%
4	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LOS 9 VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM (2 VALORES POR SEMANA)	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	23/08/2021	24/09/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%
5	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LAS 13 REGLAS DE INTEGRIDAD DE PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM (2 PRINCIPIOS POR SEMANA)	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	27/09/2021	05/11/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%

PROGRAMA DE DIFUSIÓN APROBADO EN LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2021 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO, DE FECHA 24 DE AGOSTO DE 2021.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

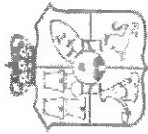


UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE TABASCO

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

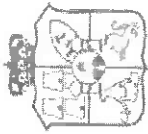


¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"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

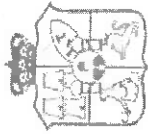


¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"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



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

	<p>que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.</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 1 al 5</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>4.65</p>
<p>6</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad</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 1 al 5</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>4.57</p>
<p>7</p> <p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad</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 1 al 5</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>4.57</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

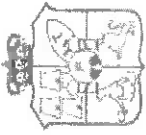


¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

	<p>influencias, intereses o prejuicios indebido afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva. 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) Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de rendición de cuentas (preg.9) Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de</p>	<p>Puntos Escala de 1 al 5</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	
8	<p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Integridad</p>			<p>Puntos Escala de 1 al 5</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>4.60</p>
9	<p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de rendición de cuentas</p>			<p>Puntos Escala de 1 al 5</p>	<p>Cumplimiento del Código de Conducta</p>	<p>4.64</p>

[Handwritten signatures and marks]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

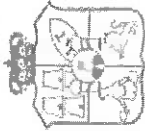
"2021: Año de la Independencia".

		<p>responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o de función, porque informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.</p>	<p>percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>		
10	<p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficacia</p>	<p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación en buscar la efectividad de los procesos administrativos del estado, haciendo valer no solo capacidades jurídicas sino preceptos y mandatos constitucionales.</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficacia (preg. 10) Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética</p>	<p>Puntos Escala de 1 al 5</p> <p>Cumplimiento del Código de Conducta</p> <p>4.70</p>	
11	<p>Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia</p>	<p>Refiere a la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos de la universidad respecto al grado en que estos someten su actuación conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando</p>	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de eficiencia (preg. 11) 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>4.66</p>	

[Firma]

[Firma]

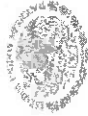
[Firma]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL TABASCO

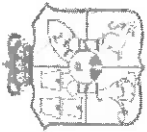
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"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

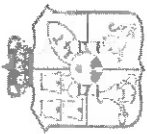


"2021: Año de la Independencia".

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



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

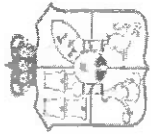
[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



"2021: Año de la Independencia."

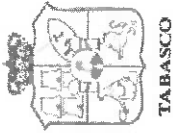
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

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%

[Handwritten signatures and initials]



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



UTP
UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA Y
POLITÉCNICA

¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

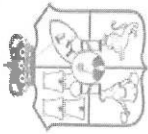
"2021: Año de la Independencia".

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%

[Firmas manuscritas]



TABASCO



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DEL GOLFO DE MÉXICO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD
UTP
TECNOLOGICAS Y POLITECNICAS

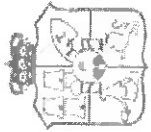
¡Ciencia y Tecnología que Transforman!

"2021: Año de la Independencia".

3	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral	Indica el porcentaje de denuncias en materia de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.	$\frac{\text{Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son presentadas ante el CEPI durante el año de referencia}} \times 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	0%
4	Brecha de género en la atención a denuncias.	Mide la diferencia del tiempo que le toma al CEPCI atender las denuncias presentadas por mujeres, respecto al que le toma atender las denuncias presentadas por el hombre.	$\frac{\text{Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por mujeres}}{\text{Número de denuncias presentadas por mujeres}} \times 100$ $\frac{\text{Suma de días hábiles que le tomó al CEPCI atender las denuncias presentadas por hombres}}{\text{Número de denuncias presentadas por hombres}}$	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 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!

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

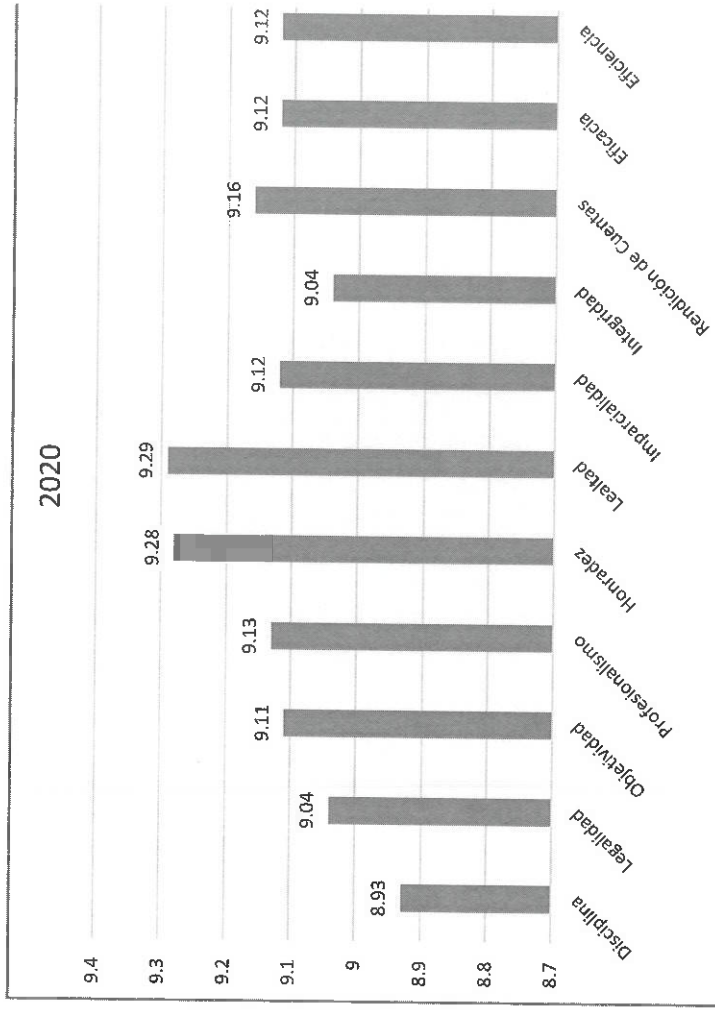
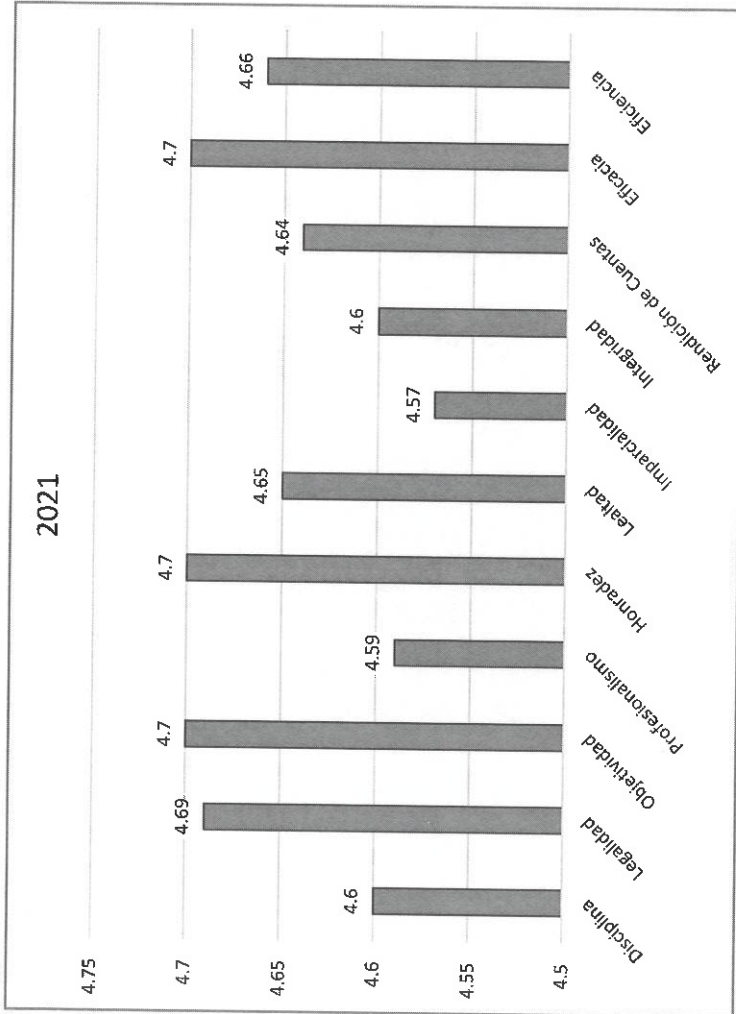
NO.	NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO	% ALCANZADO
1	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.	Refiere el porcentaje de actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI que son atendidas en el año de referencia.	$\frac{\text{Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año en referencia.}}{\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe anual de Actividades del año de referencia.}} * 100$	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.

[Handwritten signatures and initials]

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM 2021

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

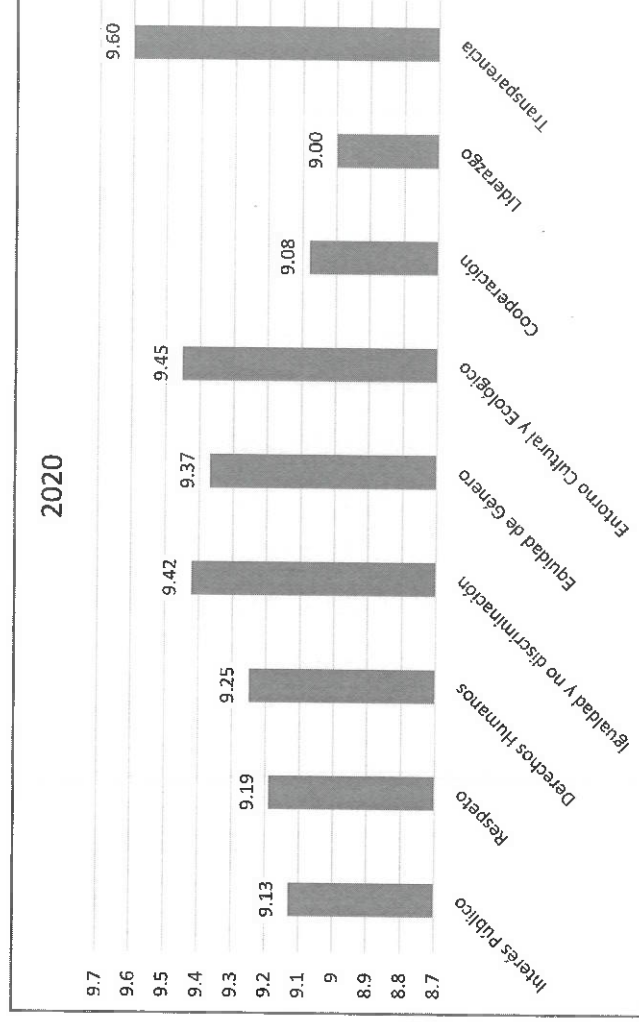
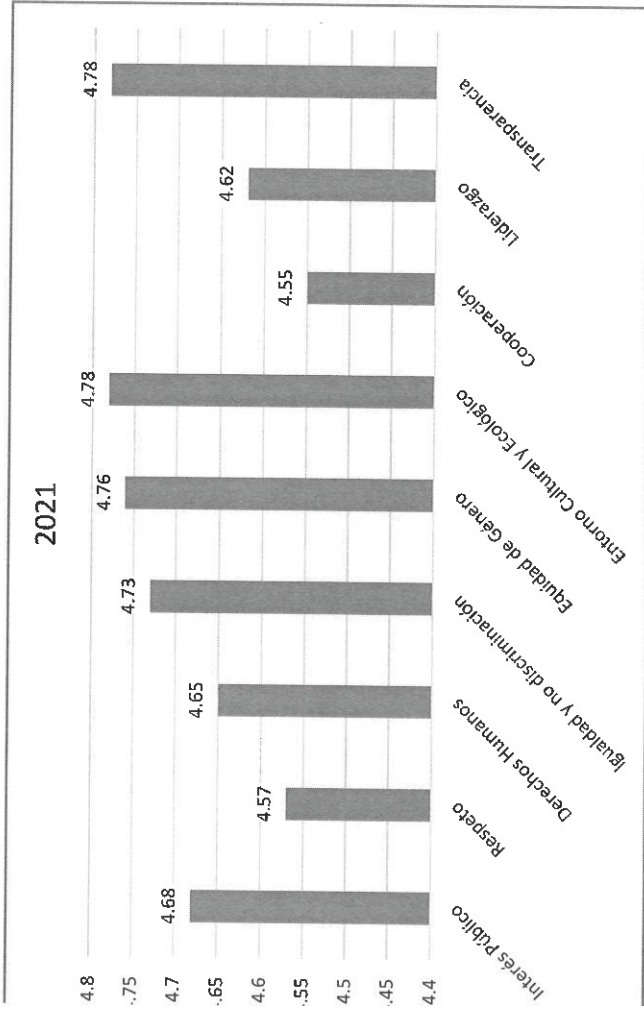


Handwritten signatures in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.



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



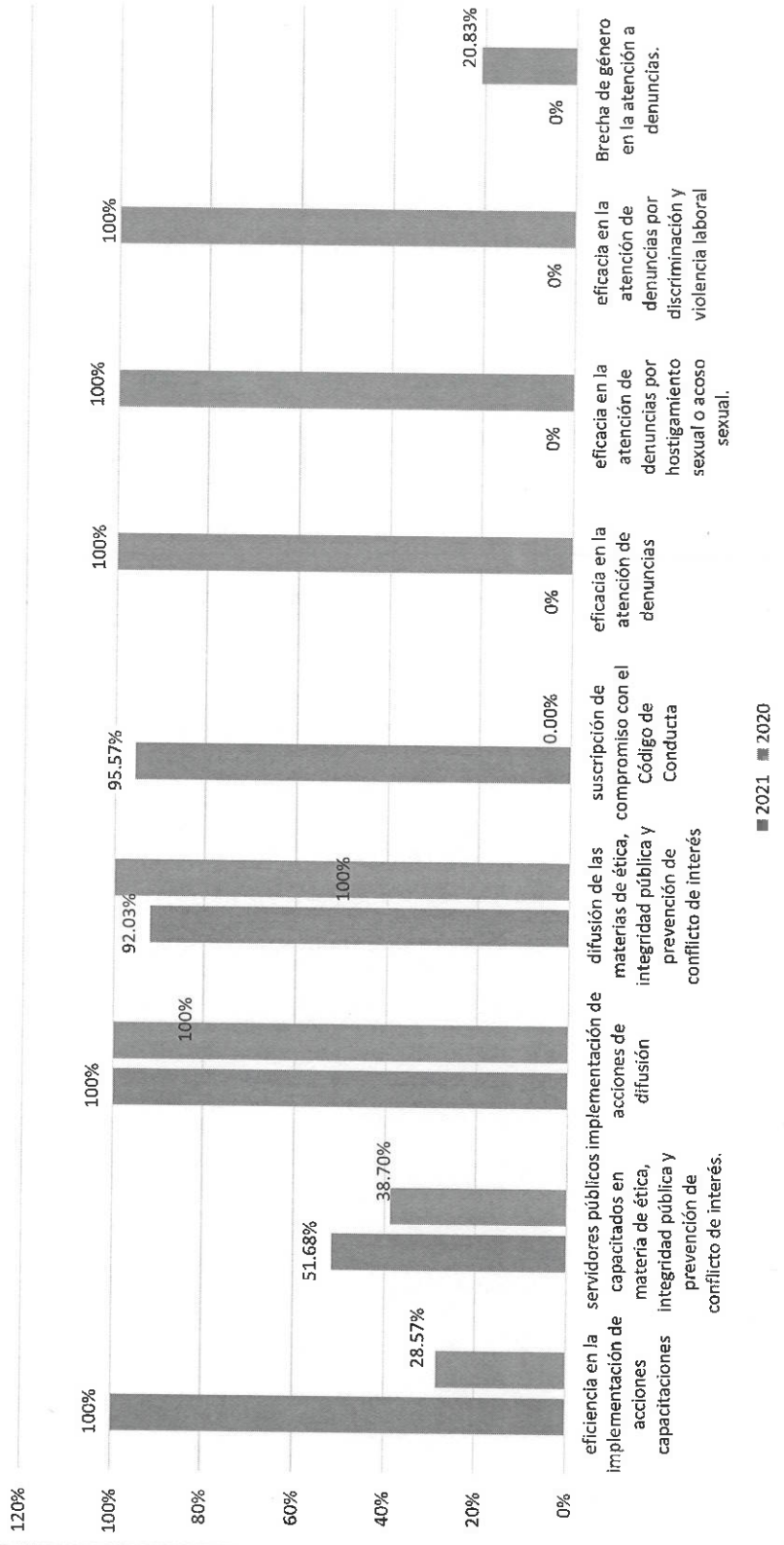
[Handwritten signature]

[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.

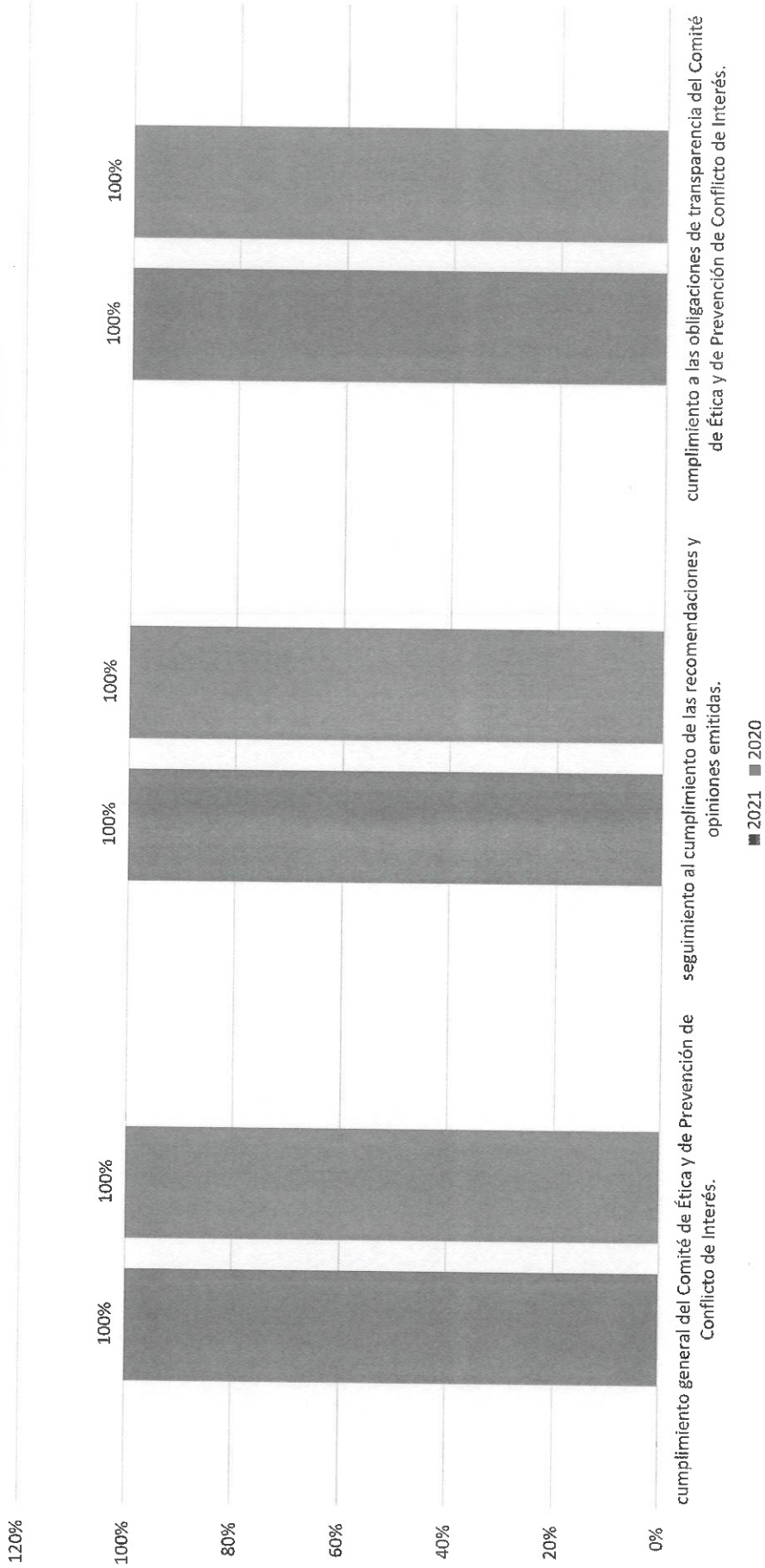


NOTA: EN EL AÑO 2021 NO SE PRESENTARON DENUNCIAS O DELACIONES AL COMITÉ DE ÉTICA





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

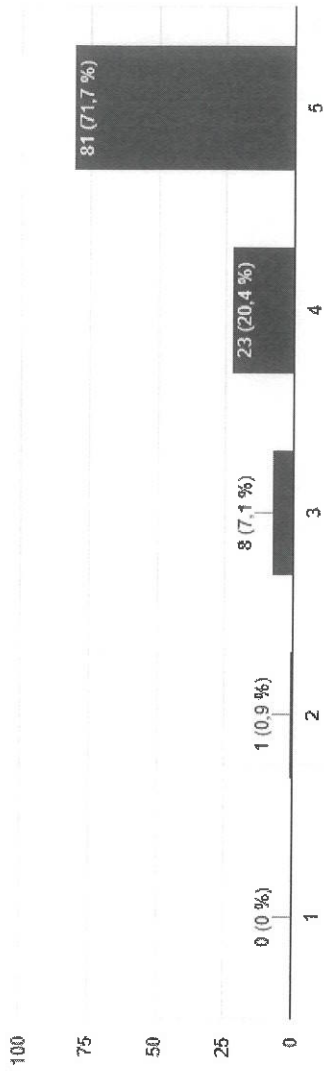


Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several initials on the right.

Handwritten initials 'AS' in blue ink.

Activación 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

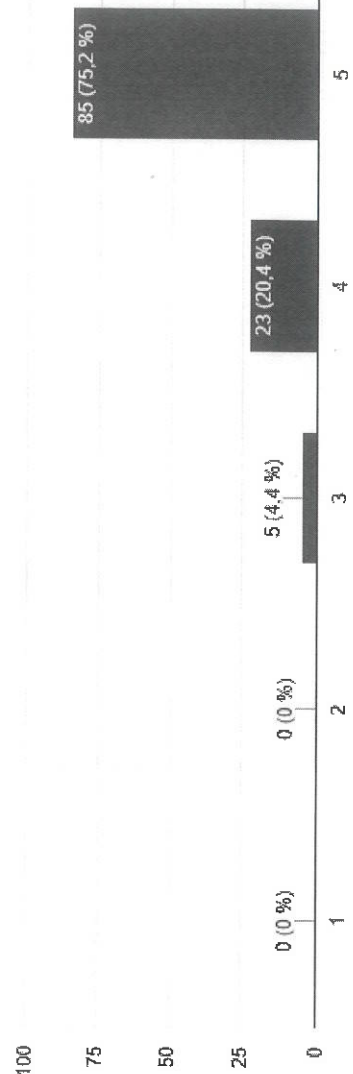
22 (19,5%)

4

85 (75,2%)

5

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



100

75

50

25

0 (0%)

1

0 (0%)

2

5 (4,4%)

3

23 (20,4%)

4

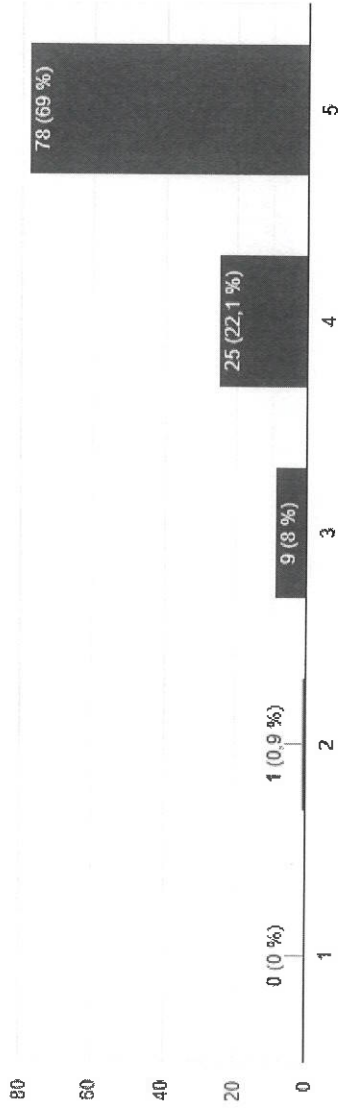
85 (75,2%)

5

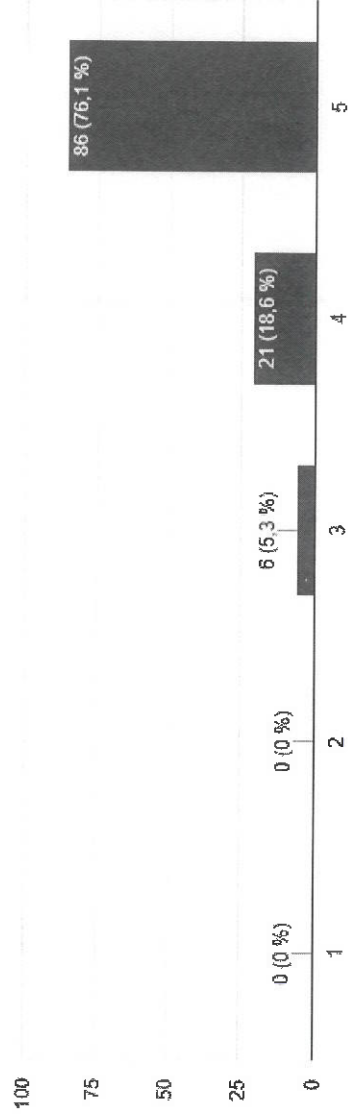
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten initials in blue ink]

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.

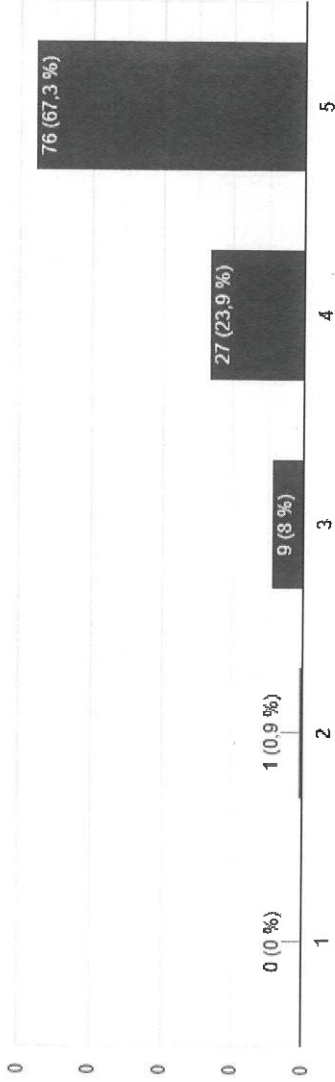
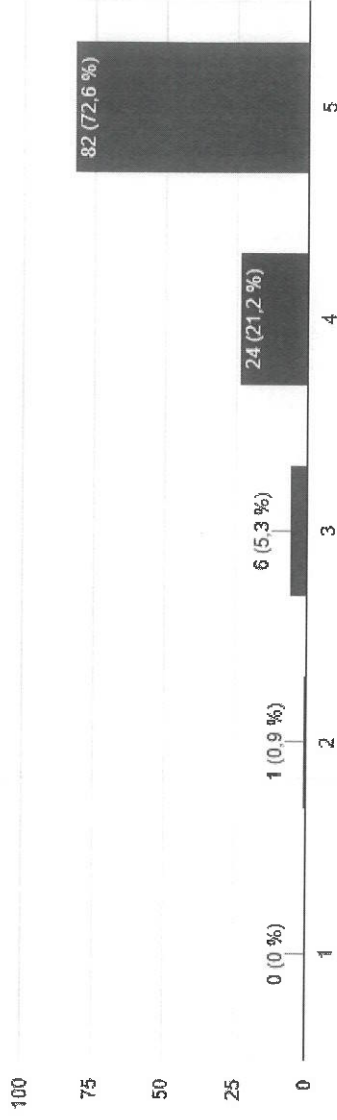


5.- Se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están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



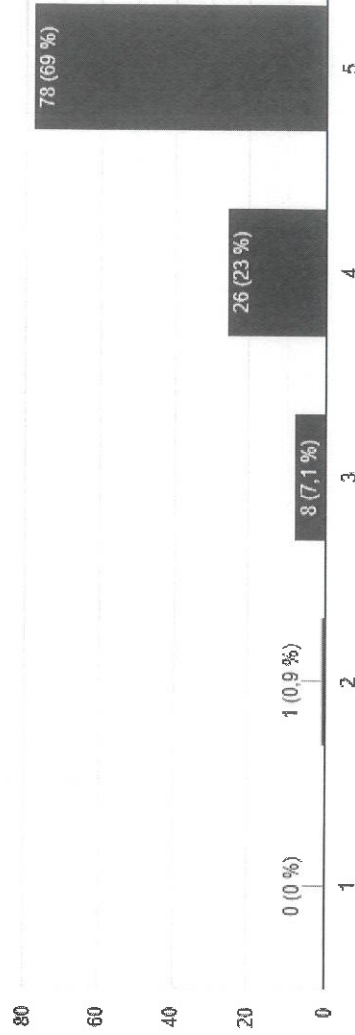
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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.

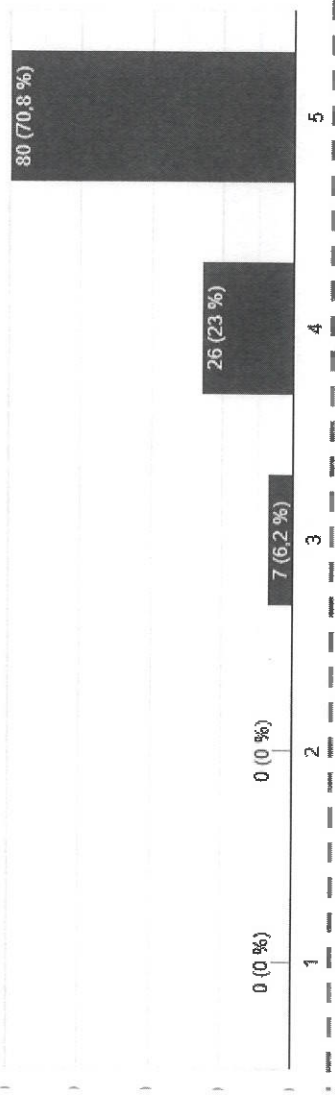
8.- Actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta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



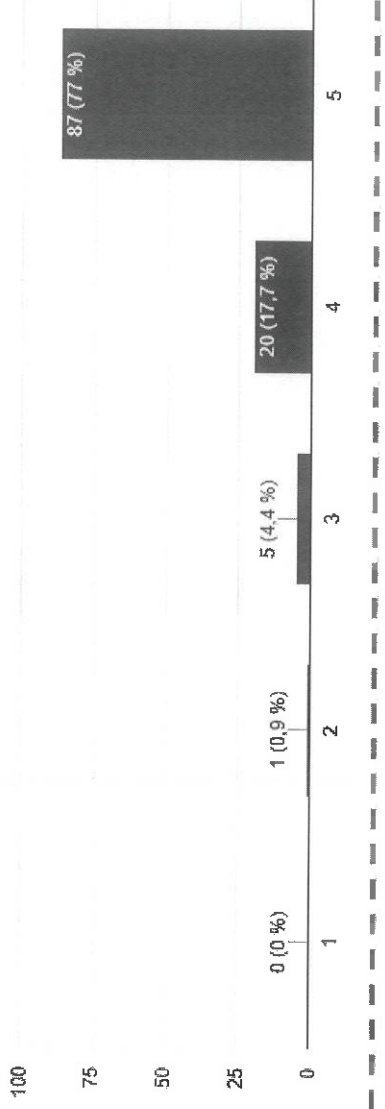
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten initials in blue ink]

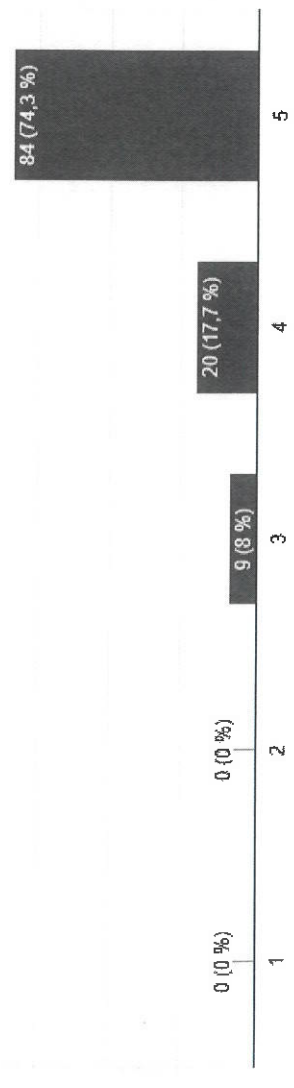
9. Asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo cargo o función, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones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



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

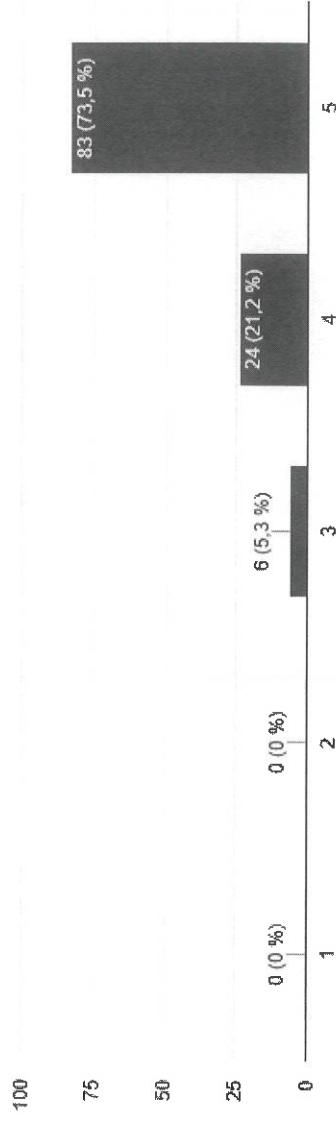


11. Actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento el mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación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

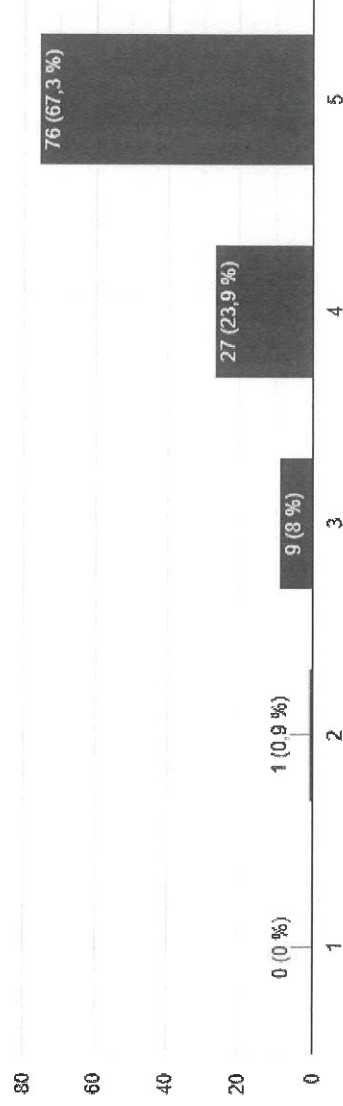


[Handwritten signatures and initials in blue ink]

12. Actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses 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.

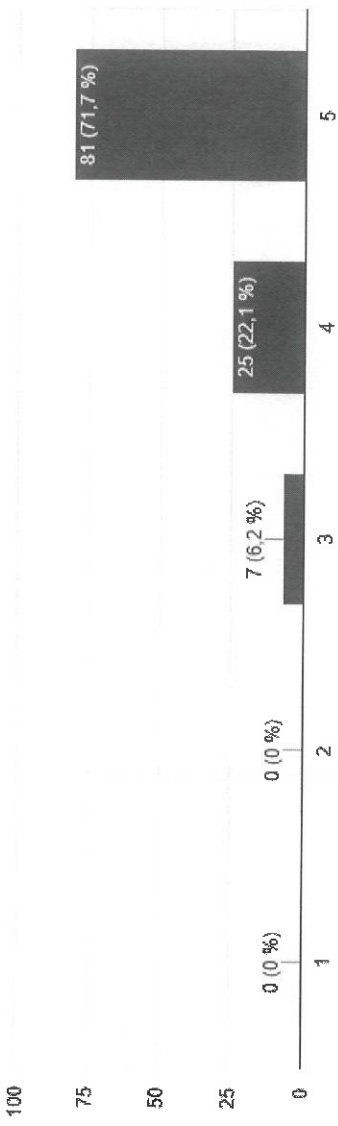


[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten initials in blue ink]

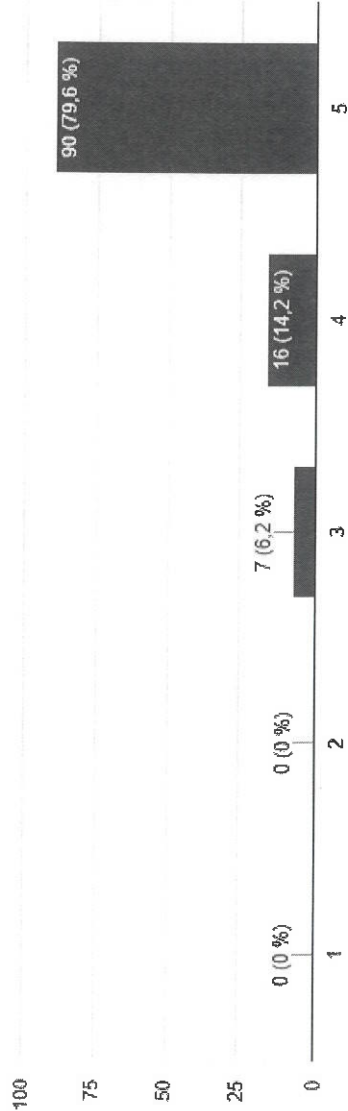
14. Respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de Universalidad que establecen los derechos humanos corresponden toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que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

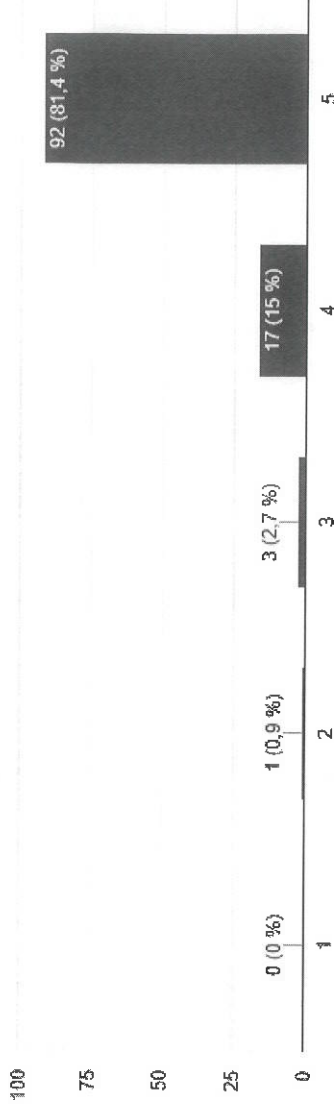
la situación migratoria, el embarazo, la lengua, la opiniones, las preferencias sexuales, la identidad (filiación política, el estado civil, la situación familiar las responsabilidades familiares, el idioma, lo antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



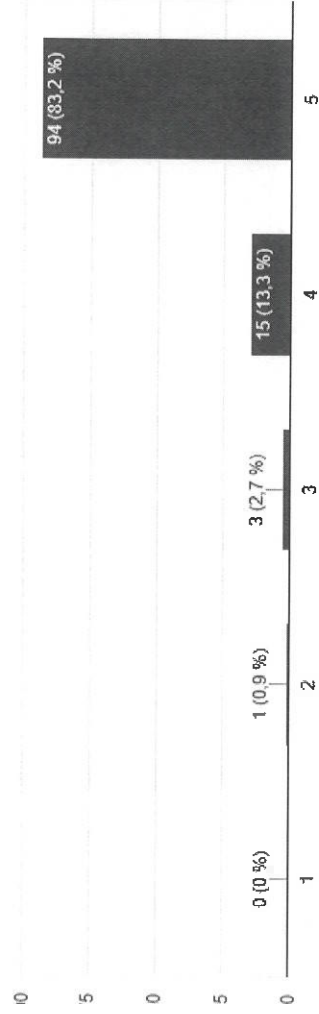
[Handwritten signatures and initials]

[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.

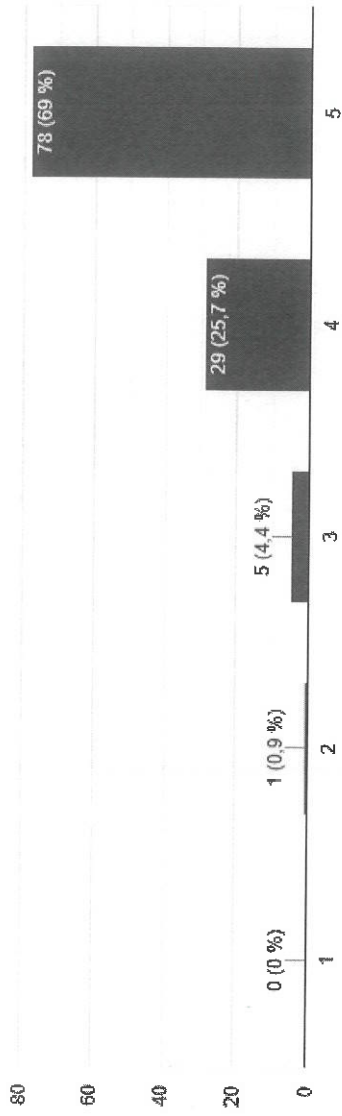


18. Colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas, generando así una plena vocación de servicio único en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

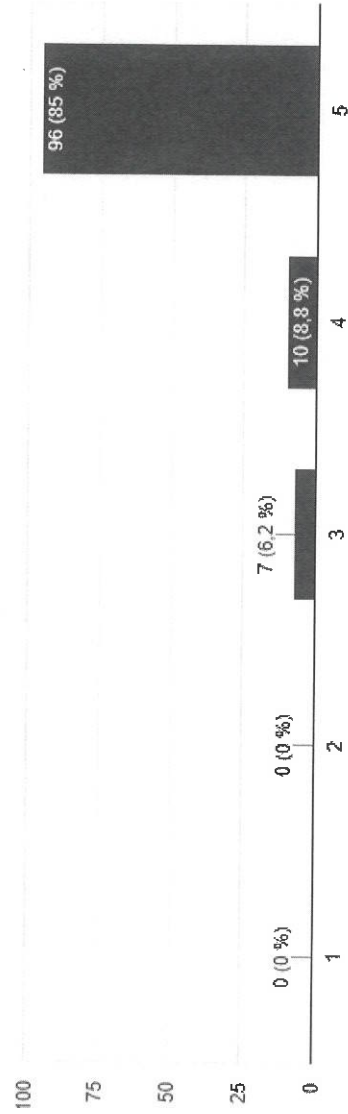


[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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.



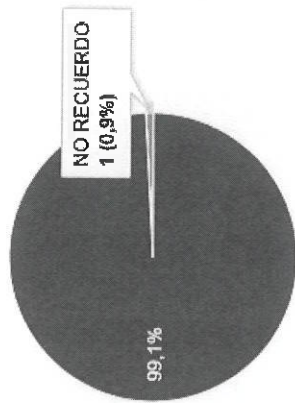
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten initials in blue ink]

Categoría 2: Código de Conducta.

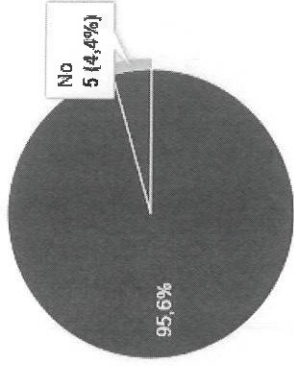
1. La institución donde trabajo cuenta con un Código de Conducta.

● SI
● No
● NO RECUERDO



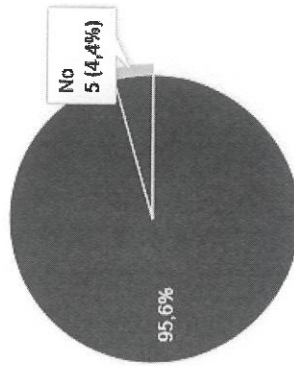
2. Conozco el Código de Conducta de la institución donde trabajo.

● SI
● No



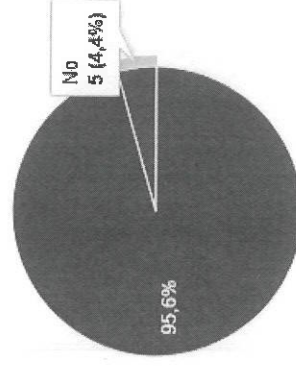
3. El Código de Conducta de la institución donde trabajo es claro y sencillo de entender.

● SI
● No



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).

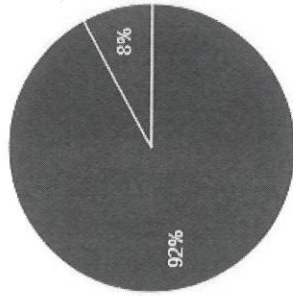
● SI
● No



[Handwritten signatures and marks in blue ink]

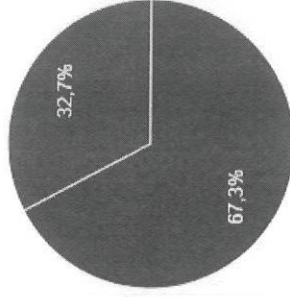
5. El Código de Conducta fue difundido por diversos medios en mi Institución.

● SI
● No



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

● SI
● No

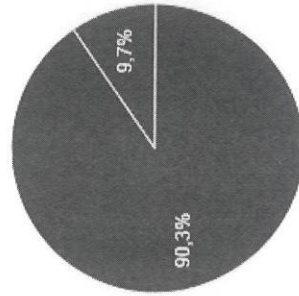


Sección 3: Experiencias y preguntas sociodemográficas

En el último año en mi entorno laboral...

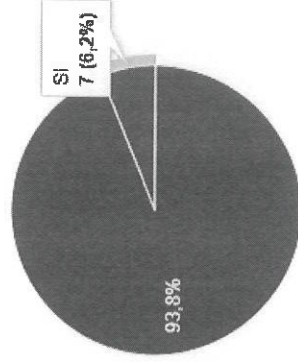
1. Presenció o fui víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetaron los Derechos Humanos.

● NO
● SI



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

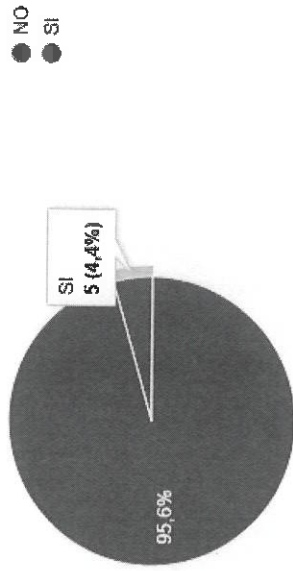
● NO
● SI



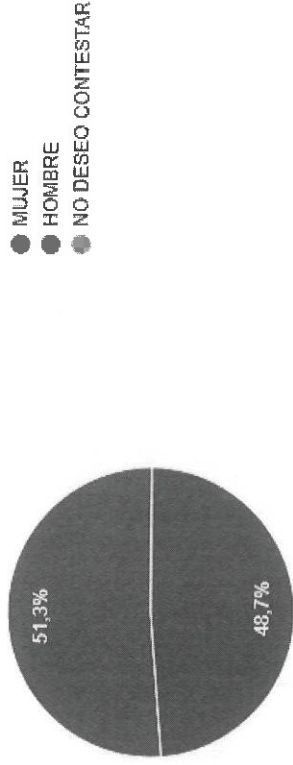
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten initials in blue ink]

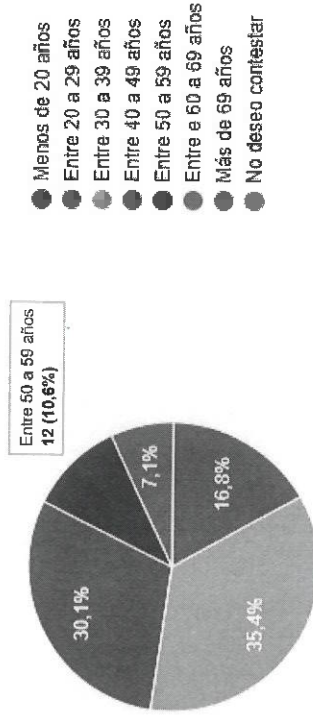
3. Presenció o fue víctima de alguna situación en la que posiblemente no se respetó la equidad de género.



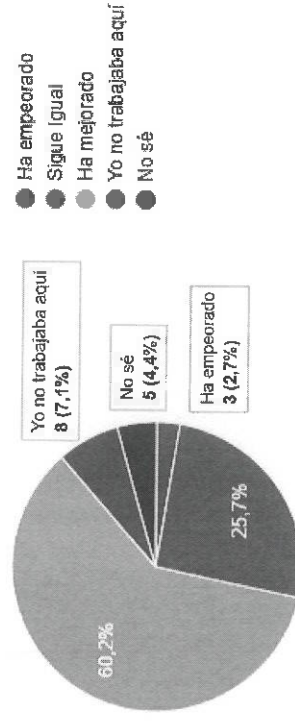
Soy de sexo:



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]



MA

INFORME DEL CUARTO TRIMESTRE 2021 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM

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

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

Objetivos	Meta	Actividades	Fecha de inicio de la actividad	Fecha de conclusión de la actividad	Mecanismos de verificación	AVANCES AL 4TO. TRIMESTRE 2021.	
1	Programa anual de trabajo	1 Plan de trabajo elaborado.	Realizar reunión de trabajo para la elaboración del programa Anual de trabajo del Comité de Ética	4 de enero de 2021	15 de enero de 2021	Programa Anual	100%
2	Proceso de elección de los miembros de carácter temporal del Comité periodo	Integración del comité con los nuevos miembros propietarios	Primera Etapa: Nominación del personal con base a la relación de los servidores públicos que por cada nivel jerárquico satisfagan las condiciones y requisitos.	25 de enero de 2021	29 de enero de 2021	Nominaciones	100%
			Segunda Etapa: Elección, se convocará el personal de la institución para que emita su voto en favor de alguno de los servidores públicos de cada nivel jerárquico	2 de febrero de 2021	8 de febrero de 2021	Resultados de Elección	100%

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the table.

TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2021 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM EL DÍA 6 DE DICIEMBRE DE 2021.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right corner.



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforma

"2021: Año de la Independencia"

			que haya obtenido el mayor número de nominaciones.				
			Integración de resultados para presentar al Comité y la integración del nuevo Comité para su aprobación y difusión.	11 de febrero de 2021	19 de febrero de 2021	acta de Integración del Nuevo Comité	100%
3	Difusión de los nuevos integrantes del Comité a toda la comunidad de la Institución	100% de los Servidores Públicos de la UPGM conocen a los nuevos integrantes del Comité de Ética	Difusión a los Servidores Públicos de la UPGM mediante correo electrónico.	22 de febrero de 2021	22 de febrero de 2021	Correo electrónico	100%
			Difusión mediante página de internet de la UPGM	22 de febrero de 2021	Permanente	Página WEB de la Universidad	100%
4	Difusión del Código de Conducta de la UPGM	100% los servidores públicos de la UPGM conozcan el Código de Conducta	Difusión a los Servidores Públicos de la UPGM mediante correo electrónico.	23 de febrero de 2021	23 de febrero de 2021	Circular a través de Correo electrónico y Página WEB de la Universidad	100%
5	Difundir el procedimiento	100% los servidores	Difundir el procedimiento de	23 de febrero de 2021		Circular a través de	100%

TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2021 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM EL DÍA 6 DE DICIEMBRE DE 2021.



TABASCO



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



¡Ciencia y Tecnología que Transforma

"2021: Año de la Independencia"

MA

	de atención de denuncias al Código de Ética, las reglas de integridad y el Código de Conducta.	públicos de la UPGM conozcan el Procedimiento de atención a denuncias.	atención de denuncias.		23 de febrero de 2021	Correo electrónico y Página WEB de la Universidad	
6	Programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés.	4 cursos y/o actividades para que los servidores públicos desempeñen sus funciones con base principios y valores éticos.	Coordinar con Recursos Humanos, el CAPP y profesores de desarrollo humano, la impartición de 4 cursos y/o actividades en el año en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés para la elaboración del Programa de Capacitación.	11 de febrero de 2021	12 de febrero de 2021	Lista de Asistencia y constancias	100%
7	Programa de Difusión del Código de Conducta de la UPGM	1 Plan de difusión ejecutado	Llevar a cabo el programa de difusión del Código de Conducta de la UPGM mediante correo electrónico y página web de la Universidad	3 de junio de 2021	5 de noviembre de 2021	Correos electrónicos y captura de pantalla de la página web de la Universidad	100%
8	Aplicación de la encuesta diagnóstica	100% de los servidores públicos responden la encuesta de percepción	Aplicar en línea la encuesta de percepción (anónima) y recabar los resultados	22 de noviembre de 2021	26 de noviembre de 2021	encuesta y resultados de la encuesta	100%
9	Evaluación del Cumplimiento del Código de Conducta	100% de los indicadores de evaluación	Realizar la evaluación de cumplimiento con todos los indicadores	22 de noviembre de 2021	3 de diciembre de 2021	resultado de indicadores	100%

Handwritten signatures and initials on the right margin of the table.

TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2021 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM EL DÍA 6 DE DICIEMBRE DE 2021.

Handwritten initials and marks at the bottom right of the page.



SESIONES DEL COMITÉ:

SE REALIZÓ LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA EL DÍA 6 DE DICIEMBRE DE 2021 A LAS 12:00, DE ACUERDO AL CALENDARIO SE SESIONES DEL COMITÉ Y ATENDIENDO LOS SIGUIENTES TEMAS:

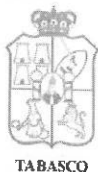
2.1.- Presentación de avances del Programa de trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés UPGM 2021 al 4to. Trimestre 2021.

2.2.- Presentación de avances del Programa de difusión del Código de Conducta de la UPGM al 4to. Trimestre 2021.

2.3.- Presentación de avances del Programa de capacitación del Comité de Ética al 4to. Trimestre 2021.

2.4.- Presentación de los resultados de la aplicación de la Encuesta de Percepción 2021.

2.5.- Informe final del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés 2021.



MA

DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MÉXICO:

Se ha llevado a cabo la difusión vía página web y correo electrónico de del Código de Conducta de la UPGM de acuerdo al siguiente programa:

NO.	ACTIVIDAD	MEDIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	RESPONSABLE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	% DE CUMPLIMIENTO AL 4to. TRIMESTRE 2021
1	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DEL CORREO ELECTRÓNICO PARA LA RECEPCIÓN DE DELACIONES AL COMITÉ DE ÉTICA DE LA UPGM.	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	03/06/2021	03/06/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA	CORREO ELECTRÓNICO Y CAPTURA DE PANTALLAS DE LA PÁGINA WEB WWW.UPDELGOLFO.MX	100%
2	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DEL BUZÓN DE QUEJAS Y SUGERENCIAS DE LA UPGM	CORREO ELECTRÓNICO	03/06/2021	03/06/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%
3	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LOS 11 PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	03/06/2021	20/08/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%
4	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LOS 9 VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM (2 VALORES POR SEMANA)	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	23/08/2021	24/09/20/21	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%
5	DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DE LAS 13 REGLAS DE INTEGRIDAD DE PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UPGM (2 PRINCIPIOS POR SEMANA)	CORREO ELECTRÓNICO Y PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	27/09/2021	05/11/2021	PRESIDENTA DEL COMITÉ Y SECRETARIA EJECUTIVA		100%

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

TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2021 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LA UPGM EL DÍA 6 DE DICIEMBRE DE 2021.

Handwritten signature and initials in blue ink at the bottom right.



Handwritten signature

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

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL GOLFO DE MEXICO
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN COMITÉ DE ÉTICA
2021

PR-RRH-01-F2/REV.00

No. Cursos de Capacitación	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				Total de personal	Tipo de personal
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
1																																													26	(Administrativos y profesores PA y PTC)				
2																																													7	(Integrantes del Comité de ética)				
3																																													28	(Administrativos PA y PTC)				
4																																													8	Administrativos y Docentes				
5																																													23	Administrativos y Docentes				
6																																													9					

*Este Programa de Capacitación fue validado en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, con fecha 24 de agosto de 2021.

92

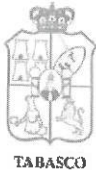
Curso Programado
 Curso Reprogramado
 Curso Efectuado

Handwritten signatures and initials on the right margin

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

Los resultados para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta de la Universidad se realiza a través de los Indicadores siguientes:

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 (20 indicadores). De la encuesta de percepción respondieron 113 servidores públicos de un total de 178.



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

Los cuales consideran la capacitación en materia de ética, acciones de difusión, atención de denuncias, brecha de género, entre otras. (13 indicadores)

M

SE ANEXA RESULTADOS DE EVALUACIÓN

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

EN ESTE CUARTO TRIMESTRE 2021, NO SE RECIBIERON DELACIONES.

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

EN ESTE CUARTO TRIMESTRE 2021, NO SE RECIBIERON SUGERENCIAS

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



MA

CON FUNDAMENTO EN EL PUNTO 8 FUNCIONAMIENTO DE LAS SESIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

CALENDARIO DE SESIONES 2022 COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA UPGM

PRIMERA SESIÓN ORDINARIA	20 DE ENERO DE 2022 A LAS 12:00 HRS.
SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA	14 DE JULIO DE 2022 A LAS 12:00 HRS.
TERCERA SESIÓN ORDINARIA	8 DE DICIEMBRE DE 2022 A LAS 12:00 HRS.

[Handwritten signature]

**Se podrán celebrar sesiones extraordinarias en cualquier momento.*

**Las sesiones podrán ser presenciales o por medios electrónicos.*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Información presentada en la Tercera Sesión Ordinaria 2021 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la UPGM en fecha 6 de diciembre de 2021.

[Handwritten signature]