

# Informe Anual de Actividades 2023

Comités de **É**tica y de **P**revención de Conflictos de Interés  
de la Universidad Politécnica de Chiapas

*(Handwritten signatures in blue ink)*

## I. PRESENTACIÓN

Los Artículos 4, fracción II, y 40 de los “**Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en la Administración Pública del Estado de Chiapas**”, publicado el 22 de diciembre de 2021 en el P.O 200, establece que los Comités deberán presentar durante el mes de enero de cada año, su Informe Anual de Actividades, a la persona titular del Ente Público, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría, en los términos establecidos por ésta, con la finalidad de dar a conocer las acciones, logros y mejoras realizadas durante el año.

El Informe Anual de Actividades correspondiente al 2023, del Comité de Ética de la *Universidad Politécnica de Chiapas*, que aquí se presenta, fue aprobado por el Comité, en la cuarta sesión ordinaria, celebrada el 19 de diciembre de 2023 y se elaboró en apego a lo establecido por el Título Cuarto “De las obligaciones específicas de los Comités de Ética” Capítulo I, numeral 40. “Del Informe de Actividades” contenido en los referidos Lineamientos.

## II. INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el Informe Anual de Actividades con base a lo planeado en el Programa Anual de Trabajo del año 2023 de la *Universidad Politécnica de Chiapas*, aprobado por unanimidad por el Comité.

La estructura del presente informe se encuentra integrado de acuerdo a lo señalado en el numeral 40 de los Lineamientos de referencia, a partir de las actividades específicas contemplada en dicho Programa, y realizadas por el Comité durante el transcurso de ese año.

En este Informe se da cuenta de los resultados alcanzados por cada actividad específica y el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo, conforme a los periodos establecidos en los “Criterios y Tableros de Control 2023 para la Evaluación Integral de los CEPCI”, y conforme a los **5 ejes temáticos** correspondiente a las actividades de desempeño:

### 1. Capacitación o Sensibilización.

En este tema en particular, se reporta información al número de personas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias, recibieron las y los integrantes del Comité de Ética, así como el resto de los servidores públicos.

### 2. Difusión o Divulgación

En este apartado se reportan las acciones realizadas para el fomento de la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta.

### 3. Mejora de procesos

En términos del Artículo 47 de los referidos Lineamientos, se refiere a las evidencias de acciones concretas que se hayan llevado a cabo por el comité para atender las áreas de oportunidad identificadas en los sondeos aplicados a las personas servidoras públicas, así como la información relativa a los riesgos éticos identificados en el ente público; pueden considerarse, entre otros, los siguientes:

- a) Proponer acciones de mejora en las que se detecten conductas contrarias a los Códigos de Ética y de Conducta;
- b) Registrar mejoras como consecuencia de la difusión y capacitación del tema de Ética e Integridad Pública;
- c) Mejoras en la adecuada recepción y atención de quejas y denuncias;
- d) Acciones que realice el CEPCI en colaboración con el OIC;
- e) Las actividades o procesos que el CEPCI colaboró con otras instancias, con el fin de identificar los riesgos de integridad, la aplicación de los Códigos de Ética y Conducta, en la formulación de sugerencias al Comité y su ejecución.

### 4. Atención de Denuncias

Reportar el número de quejas o denuncias, respecto a:

- a) Número de denuncias presentadas ante el Comité, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas;
- b) Número de asuntos sometidos a mediación y los que fueron concluidos por este medio;
- c) Número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas;



d) Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas; en la inteligencia que en caso de que no se haya recibido al menos una de ellas, deberá hacerse el señalamiento correspondiente.

5. Actividades de gestión y colaboración

Reportar, entre otros aspectos, las actividades sustantivas que se enuncian en el Informe Anual de Actividades 2023, tales como:

- a) Celebración de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité;
- b) Seguimiento de acuerdos y atención de opiniones o recomendaciones derivadas de atención de denuncias;
- c) Incorporación al Sistema CEPCI, las actas de sesiones del Comité, requeridas en los Criterios y Tableros de Control, y demás documentación que derivan de las mismas;
- d) Las diversas actividades donde el Comité, colaboró con la Dirección;
- e) Las actualizaciones periódicas y extraordinarias al directorio de integrantes; y
- f) La atención de información proporcionada o solicitada por la Dirección, a los CEPCI sobre temas y asuntos desarrollados por los mismos.

### III. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

El Programa Anual de Trabajo 2023 del Comité de Ética de la Universidad Politécnica de Chiapas, consistió en un conjunto de actividades establecidas por el Comité, a partir de una revisión a lo dispuesto en los Criterios y Tableros de Control 2023, así como a las obligaciones establecidas en los "Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en la Administración Pública del Estado de Chiapas".

Con base en las actividades específicas contenidas en el PAT 2023, se obtuvieron los siguientes resultados por tema e indicador, mismo que en las siguientes tablas se podrá visualizar el objetivo y meta de cada tema y sus resultados.



## 1. CAPACITACION O SENSIBILIZACION

Indicador:	Capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo:	Que las personas servidoras públicas que conforman la plantilla autorizada de plazas de la universidad reciban capacitación o sensibilización en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés o temas relacionados.
Meta:	Que al menos el 70% de las personas servidoras públicas que conforman la plantilla autorizada de plazas de la universidad participen en una o más acciones de capacitación o sensibilización en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés o temas relacionados.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
1.1	Impulsar que las personas servidoras públicas de nuevo ingreso a la universidad reciban inducción en materia del CEPCI, Declaración Patrimonial y de Conflicto de Intereses, Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta.	<p>Se realizaron tres cursos de inducción presenciales, de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 08 de febrero: Con la participación de 13 personas; 11 Profesores de Asignatura y 2 Administrativos.</li> <li>• 29 de mayo: Con la participación de 15 personas; 11 Profesores de Asignatura, 2 Profesoras de Tiempo Completo y 2 Administrativos.</li> <li>• 25 de septiembre: Con la participación de 23 personas; 20 Profesores de Asignatura, 2 Profesoras de Tiempo Completo y 1 Administrativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento de invitación,</li> <li>✓ Listas de asistencia,</li> <li>✓ Fotografías de sesiones presenciales o capturas de pantalla de sesiones virtuales,</li> <li>✓ Constancias de participación.</li> </ul>
1.2	Impulsar que las personas servidoras públicas de la universidad se capaciten o sensibilicen en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés o temas relacionados.	<p>Se realizaron invitaciones por correo electrónico a las personas servidoras públicas de la universidad, para participar en algunas de las siguientes acciones de capacitación en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés o temas relacionados:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Curso de Inducción.</li> <li>2. Trabajo en Equipo y Manejo de Conflictos.</li> <li>3. Desigualdades de las mujeres en la sociedad.</li> <li>4. Conflicto de intereses en la administración pública.</li> <li>5. La discriminación hacia las mujeres.</li> <li>6. Derechos Humanos y Diversidad Sexual, con Lenguaje Incluyente.</li> <li>7. Curso de Inducción.</li> <li>8. Las violencias hacia las mujeres.</li> </ol>	<p>Llenar Formato de anexo 1.b. y adjuntar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento de invitación,</li> <li>✓ Fotografías de sesiones presenciales o capturas de pantalla de sesiones virtuales,</li> <li>✓ Constancias de participación.</li> </ul>

<p>1.3</p> <p>Capacitar o sensibilizar a todas las personas integrantes del Comité de Ética, con por lo menos una acción en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés o temas relacionados.</p>	<p>9. Competencia Laboral. 10. Mecanismos comunes de exclusión y denegación de derechos. 11. Formas y esquemas para transformar la realidad desde el servicio público. 12. Protocolo para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. 13. Prevención de las adicciones y de las tecnoadicciones. 14. Curso de Inducción. 15. Pautas de conducta y funciones de la persona consejera 16. Aproximación a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética, Órgano Interno de Control y la Autoridad Sustanciadora.</p> <p>Teniéndose un total de 1087 participaciones. El 98% de personal administrativo y académico de tiempo completo que forma parte de la plantilla de personal, participó en uno o más acciones de capacitación. El 100% de las personas integrantes del Comité, acreditaron haber tomado por lo menos alguna de las siguientes acciones en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés o temas relacionados:</p>	<p>✓ Documento de invitación, ✓ Fotografías de sesiones, presenciales o capturas de pantalla de sesiones virtuales, ✓ Constancias de participación.</p>
<p>1. Trabajo en Equipo y Manejo de Conflictos. 2. Desigualdades de las mujeres en la sociedad. 3. Conflicto de intereses en la administración pública. 4. La discriminación hacia las mujeres. 5. Derechos Humanos y Diversidad Sexual, con Lenguaje Incluyente. 6. Las violencias hacia las mujeres. 7. Competencia Laboral. 8. Mecanismos comunes de exclusión y denegación de derechos. 9. Formas y esquemas para transformar la realidad desde el servicio público. 10. Protocolo para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. 11. Prevención de las adicciones y de las tecnoadicciones. 12. Aproximación a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética, Órgano Interno de Control y la Autoridad Sustanciadora.</p>	<p>1. Trabajo en Equipo y Manejo de Conflictos. 2. Desigualdades de las mujeres en la sociedad. 3. Conflicto de intereses en la administración pública. 4. La discriminación hacia las mujeres. 5. Derechos Humanos y Diversidad Sexual, con Lenguaje Incluyente. 6. Las violencias hacia las mujeres. 7. Competencia Laboral. 8. Mecanismos comunes de exclusión y denegación de derechos. 9. Formas y esquemas para transformar la realidad desde el servicio público. 10. Protocolo para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. 11. Prevención de las adicciones y de las tecnoadicciones. 12. Aproximación a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética, Órgano Interno de Control y la Autoridad Sustanciadora.</p>	<p>✓ Documento de invitación, ✓ Fotografías de sesiones, presenciales o capturas de pantalla de sesiones virtuales, ✓ Constancias de participación.</p>



## 2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN

Indicador:	Eficacia en la implementación de acciones de difusión.
Objetivo:	Implementar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de la universidad en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés o temas relacionados.
Meta:	Al menos el 80% de las acciones de difusión establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2023, sean atendidas por el CEPCI dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
2.1	Promover que las personas servidoras públicas de nuevo ingreso a la universidad reciban durante los cursos de inducción, archivos digitales de los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta, del Directorio del CEPCI, de los Protocolos para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, y de actuación en la atención de presuntos actos de discriminación.	Se enviaron archivos digitales mediante correo electrónico a los convocados a participar en los cursos de inducción, en las siguientes fechas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 07 de febrero.</li> <li>• 26 de mayo.</li> <li>• 22 de septiembre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Correo electrónico de envío de archivos.</li> </ul>
2.2	Difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materia del Procedimiento para presentar denuncias; Prevención del hostigamiento y el acoso sexual; Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta o temas relacionados, a través de medios digitales o físicos institucionales.	Se publicó en la página de Facebook, los días 09 de cada mes, el banner alusivo al día por la Integridad Pública, así como los archivos digitales de los Códigos y Protocolos con temas relacionados, en la página institucional de la Universidad, dentro del apartado Integridad Pública.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ligas de internet,</li> <li>✓ Capturas de pantalla, correos enviados o fotografías de los contenidos difundidos.</li> </ul>
2.3	Difundir contenidos gráficos o audiovisuales del Directorio del CEPCI a través de medios digitales o físicos institucionales.	Se publicó el Directorio actualizado 2023 de los integrantes del CEPCI, en la página institucional de la Universidad, dentro del apartado Integridad Pública.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ligas de internet,</li> <li>✓ Capturas de pantalla.</li> </ul>



2.4	<p>Difundir contenidos gráficos o audiovisuales para promover los Valores éticos señalados en el Código de Conducta, a través de medios digitales o físicos institucionales.</p>	<p>Se publicaron, a través de la página de Facebook, los valores institucionales y del Código de Conducta de la Universidad.</p>	<p>✓ Capturas de pantalla de los contenidos difundidos.</p>
-----	--	--	---

*(Handwritten signatures in blue ink)*

### 3. MEJORAS DE PROCESOS

Indicador:	Eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
Objetivo:	Identificar necesidades y gestionar mejoraras a procesos institucionales para mitigar posibles riesgos éticos.
Meta:	Realizar al menos el 80% de las acciones de mejora a procesos institucionales programados en el PAT 2023 para mitigar posibles riesgos éticos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Gestionar la organización de la información contenida en el banner de Integridad Pública/Comité de Ética de la página de internet de la universidad, con el objetivo de facilitar su consulta.	Durante el mes de mayo se llevó a cabo la reorganización y gestión de cambios ante la Coordinación de Tecnologías de Información para la actualización de la disposición de la información contenida en el banner de Integridad Pública/Comité de Ética de la página de internet de la universidad, con el objetivo de facilitar su consulta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Link de banner organizado.</li> </ul>
3.2	Actualizar y validar el Código de Conducta de la universidad para su difusión entre la comunidad universitaria.	Durante los meses de abril y mayo, se llevó a cabo la actualización del Código de Conducta de la universidad, el cual fue validado durante la Segunda Sesión Ordinaria del CEPCI, celebrada el 30 de mayo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acta de Sesión de aprobación del Código de Conducta 2023,</li> <li>✓ Link de apartado de Integridad Pública de la página institucional.</li> </ul>
3.3	Gestionar la actualización y validación del Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la UPChiapas, con la participación de las diversas instancias de la comunidad universitaria.	Se llevaron a cabo reuniones de trabajo para la revisión del proyecto de actualización del Protocolo, el cual fue presentado y validado durante la Segunda Sesión Extraordinaria 2023 del CEPCI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Oficio de convocatoria,</li> <li>✓ Lista de asistencia,</li> <li>✓ Acta de Sesión de aprobación de la actualización.</li> </ul>



**4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS**

Indicador:	Eficacia en atención a denuncias
Objetivo:	Atender en tiempo y forma las denuncias presentadas ante el CEPCI de la universidad.
Meta:	Al menos el 80% de las denuncias recibidas por el CEPCI sean atendidas dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1	Registrar y atender las denuncias presentadas ante el CEPCI conforme a lo establecido en los Lineamientos y en los protocolos correspondientes.	No se recibió ninguna denuncia en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés.	
4.2	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de los acuerdos de mediación o recomendaciones emitidas por el CEPCI.	No se recibió ninguna denuncia en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés.	

*(Handwritten signatures in blue ink)*



## 5. ACTIVIDADES DE GESTIÓN Y COLABORACIÓN

Indicador:	Cumplimiento general del Comité de Ética
Objetivo:	Realizar adecuadamente las actividades administrativas y de gestión inherentes al cumplimiento de las funciones sustantivas CEPCI.
Meta:	Atender en tiempo y forma al menos el 80% de las actividades administrativas y de gestión del CEPCI.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
5.1	Incorporar en el sistema CEPCI, el archivo en PDF del Informe Anual de Actividades 2022 del CEPCI, el Acta de su Aprobación, así como del link de publicación del mismo.	Con fecha 25 de enero, se incorporaron al Sistema CEPCI los archivos digitales en PDF del acta de la 4ª. Sesión Ordinaria 2022 del CEPCI, del Informe Anual de Actividades 2022 del CEPCI, así como la liga de publicación en internet de dicho informe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acta de Sesión de aprobación del Informe Anual de Actividades 2022.</li> </ul>
5.2	Incorporar al Sistema CEPCI el archivo digital en PDF del Directorio actualizado del CEPCI, así como el link donde se encuentra publicado.	Con fecha 14 de marzo, se incorpora al Sistema CEPCI el archivo digital en PDF del directorio del CEPCI y con fecha 15 de marzo, se incorpora al Sistema CEPCI la liga de publicación en internet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Directorio actualizado validado por la persona titular de la presidencia del CEPCI,</li> <li>✓ Link del Directorio publicado en su apartado de integridad.</li> </ul>
5.3	Elaborar y aprobar el Programa Anual de Trabajo 2023 del CEPCI.	Con fecha 31 de enero, se llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI, en la que se aprobó el Programa Anual de Trabajo 2023 del CEPCI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ P.A.T. 2023,</li> <li>✓ Acta de Sesión en la que se aprobó.</li> </ul>
5.4	Cargar en el Sistema CEPCI los archivos digitales en formato PDF del P.A.T. 2023 y del Acta de sesión de Aprobación del CEPCI.	Con fecha 14 de abril, se incorporaron sistema CEPCI los archivos digitales en formato PDF del P.A.T. 2023 y del Acta de sesión de Aprobación del CEPCI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Captura de pantalla del Sistema CEPCI.</li> </ul>
5.5	Determinar y aprobar los Indicadores que se implementarán para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta.	Con fecha 30 de marzo, se llevó a cabo la Primera Sesión extraordinaria del CEPCI, en la que se revisaron y aprobaron los Indicadores de Cumplimiento del CEPCI	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento que contenga 5 indicadores de cumplimiento seleccionados del "Catálogo de Indicadores" y Acta de Sesión de aprobación de indicadores de cumplimiento 2023.</li> </ul>
5.6	Cargar en el Sistema CEPCI los archivos digitales en PDF de los 5 indicadores para	Con fecha 14 de abril, se incorporaron sistema CEPCI los archivos digitales de los	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Captura de pantalla del Sistema CEPCI.</li> </ul>

	<p>evaluar el cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética y de Conducta y así como del Acta de Aprobación por el CEPCI.</p>	<p>indicadores de cumplimiento y del acta de la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento que contenga los mecanismos y las preguntas para sondear la percepción del grado de cumplimiento, conocimiento y satisfacción de las personas servidoras públicas,</li> <li>✓ Acta de Sesión de aprobación de mecanismos de verificación 2023.</li> </ul>
<p>5.7</p>	<p>Determinar los mecanismos de verificación de la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta.</p>	<p>Con fecha 30 de marzo, se llevó a cabo la Primera Sesión extraordinaria del CEPCI, en la que se revisaron y aprobaron los Mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de Conducta y del formato de encuesta de satisfacción de la persona usuaria.</p>	
<p>5.8</p>	<p>Cargar en el Sistema CEPCI los archivos digitales en PDF del documento con los mecanismos y preguntas, así como del Acta de Aprobación por el CEPCI.</p>	<p>Con fecha 14 de abril, se incorporaron sistema CEPCI los archivos digitales en formato PDF de los mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Honestidad y Ética, y el de Conducta, así como del formato de encuesta de satisfacción de la persona usuaria, fueron aprobados en la Primera Sesión Extraordinaria del CEPCI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Captura de pantalla del Sistema CEPCI.</li> </ul>







#### IV. CONCLUSIONES

El presente informe constituye un recuento de las acciones llevadas a cabo por el Comité de Ética durante el presente año 2023, así mismo refleja diversas acciones orientadas a fortalecer la cultura de prevención de casos contrarios a la integridad y atención de casos de acoso sexual, hostigamiento sexual o laboral que pudieran presentarse, fortaleciendo su normatividad interna y de procesos para su atención, mediante la actualización del Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la UPChiapas, en coordinación con la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad.

De igual forma se promovieron acciones para fortalecer la identidad institucional del Comité de Ética, implementando acciones de capacitación y difusión para prevenir posibles incumplimientos al Código de Conducta de la Universidad Politécnica de Chiapas, y del servicio público, para promover valores y una cultura de denuncia ante conductas no aceptables al interior de la universidad.



## V. ANEXOS

1. a.	Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
1. b.	Número de personas integrantes del Comité de Ética que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas, sin desvincularse a dichas materias.
2. a.	Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta.
3. a.	Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.
4. a.	Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas.
4. b.	Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso, concluidos por este medio.
4. c.	Número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.
4. d.	Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas
4. e.	Número de denuncias concluidas con recomendación por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento.
5. a.	Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.
6. a.	Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética.
6. b.	Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Conducta.
7. a.	Describir las buenas prácticas que los Comités de Ética llevaron a cabo para fomentar la integridad, al interior de los Entes Públicos.







1.a. Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias.

Mes de Conclusión	φ Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:						Total
	Ética e Integridad Pública	Conflicto de Interés	Protocolo de Prevención atención y sanción por Hostigamiento y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios			
Enero	-	-	-	-	-	-	-
Febrero	13	-	-	-	-	-	13
Marzo	-	-	-	25	-	-	25
Abril	-	-	-	150	-	-	150
Mayo	15	97	-	155	-	-	267
Junio	-	-	-	123	-	-	123
Julio	-	-	-	144	-	-	144
Agosto	-	-	-	-	-	-	-
Septiembre	23	-	109	150	-	-	282
Octubre	-	-	-	-	-	-	-
Noviembre	-	-	-	3	-	-	3
Diciembre	-	-	-	-	-	-	-

φ Excluye personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética del Ente Público

**1.b.** Número de personas integrantes del Comité que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, hostigamiento y acoso sexual u otros temas que, sin desvincularse a dichas materias.

Nombres de la o del Integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité	Acreditó el curso, taller, conferencia o seminario de:					Total
		Ética e Integridad Pública	Conflicto de Interés	Protocolo de Prevención Atención y Sanción Hostigamiento y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios		
Beutelspacher Santiago Erwin	Integrante Propietario	-	1	1	8	10	
Camarillo Torres Luis	Secretario Ejecutivo	-	1	1	7	9	
Coello Ruiz Carlos Mario	Integrante Suplente	-	1	1	6	8	
Fernández Ramírez Fabio	Integrante Propietario	-	1	1	6	8	
García Domínguez Fernando	Integrante Propietario	-	1	1	10	12	
Robles Ocampo José Billerman	Integrante Suplente	-	-	1	7	8	
Rojas Jiménez Arturo	Integrante Suplente	-	1	1	6	8	
Serrano Herrera Carlos Eugenio	Secretario Técnico	-	1	1	7	9	
Serrano Pozo Luis Raquel	Presidente	-	1	1	6	8	



**2.a.** Describir las acciones de difusión para el fomento de la integridad y ética pública, prevención de conflictos de interés y, en general, los contenidos de los Códigos de Ética y Conducta.

No.	Acciones de mejora	En qué consistió la mejora
1	<p>Cursos de Inducción al personal académico y administrativo de nuevo ingreso, celebrados los días 07 de febrero, 26 de mayo y 22 de septiembre.</p>	<p>Se enviaron, mediante correo electrónico a los convocados a participar en los cursos de inducción, archivos digitales del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas; Código de Conducta para los Servidores Públicos de la Universidad Politécnica de Chiapas; Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; Protocolo de actuación en la atención de presuntos actos de discriminación; Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la UPChiapas; Directorio de Personas Asesoras para atención de casos de discriminación; Directorio de integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés; Directorio de Personas Consejeras para atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; y del Directorio de Enlaces en los Centros de Justicia para las Mujeres en Chiapas.</p>
2	<p>Se publicó en la página de Facebook, los días 09 de cada mes, el banner alusivo al día por la Integridad Pública, así como los archivos digitales de los Códigos y Protocolos con temas relacionados, en la página institucional de la Universidad, dentro del apartado Integridad Pública.</p>	<p>A través de la página de la página de Facebook de la Universidad, se publicó de enero a diciembre, los días 09 de cada mes, el banner alusivo al día por la Integridad Pública promoviendo el Código de Conducta institucional y sus Valores.</p>
3	<p>Se publicó el Directorio actualizado 2023 de los integrantes del CEPCI, en la página institucional de la Universidad, dentro del apartado Integridad Pública.</p>	<p>Se llevó a cabo la actualización del Directorio de integrantes del CEPCI 2023 y se publicó en la página web institucional de la Universidad, en el apartado de Integridad Pública.</p>
4	<p>Se publicaron, a través de la página de Facebook, los valores institucionales y del Código de Conducta de la Universidad.</p>	<p>Se llevó a cabo la gestión del diseño de banners y publicación en redes sociales, ante la Coordinación de Comunicación Social de la Universidad, para su debida difusión.</p>

3. a. Describir las acciones de mejora en las áreas administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

No.	Acciones de mejora	En que consistió la mejora
-	-	-

*(Handwritten signatures in blue ink)*

**4. a.** Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el motivo, el estatus y el sentido de la determinación de cada una de ellas

Principios, Valores o Reglas de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia a diciembre de 2023		Total	Se dio vista al Organismo Interno de Control	Seguimiento a la recomendación emitida
	Archivada	En curso			
-	-	-	-	-	-
Temas no competencia del CEPCI	-	-	-	-	-

**4. b.** Número de asuntos sometidos a mediación, su seguimiento y, en su caso, concluidos por este medio.

No.	Descripción del asunto	Acción o seguimiento	Concluidos
-	-	-	-

**4. c.** Número de recomendaciones emitidas en atención a las denuncias recibidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas.

No.	Recomendaciones	Acción o seguimiento
-	-	-

**4. d.** Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas

No.	Peticiones ciudadanas	Atención brindada
-	-	-


**4. e.** Número de denuncias concluidas con recomendación por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento.


Principios, Valores o Reglas de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total	Con seguimiento a la recomendación emitida
	Capacitación o Sensibilización	Difusión	Ambas		
-	-	-	-	-	-



**5. a. Número de conductas que se hayan identificado como riesgos éticos.**

Falta relacionada con	Riesgo	Descripción del riesgo ético
-	-	-







**6. a. Resultados generales de los sondeos de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética.**

Tipo	Indicador de percepción sobre el cumplimiento	Total de respuestas (a)	Total de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción a/b*100
<b>Principios</b>	Legalidad	-	-	-
	Honradez	119	176	6.8
	Lealtad	-	-	-
	Imparcialidad	-	-	-
	Eficiencia	-	-	-
	Economía	-	-	-
	Disciplina	-	-	-
	Profesionalismo	-	-	-
	Objetividad	-	-	-
	Transparencia	142	176	8.1
	Rendición de cuentas	-	-	-
	Competencia por mérito	-	-	-
	Eficacia	-	-	-
	Integridad	132	176	7.5
Equidad	-	-	-	
<b>Valores</b>	Interés público	-	-	-
	Respeto	114	176	6.5
	Respeto de los Derechos Humanos	-	-	-
	Igualdad y no discriminación	161	176	9.1
	Equidad de género	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	-	-	-
	Cooperación	-	-	-
	Liderazgo	-	-	-
	Rendición de cuentas	-	-	-
	Verdad	-	-	-
	Probidad	-	-	-
Racionalidad económica	-	-	-	
Promedio				7.6

**6. b.** Resultados del sondeo de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas y del Código de Conducta para los Servidores Públicos de la Universidad Politécnica de Chiapas.



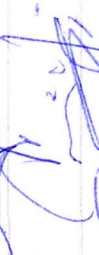


Preguntas	Total de respuestas (a)	Total de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción $a/b \times 100$
<i>¿Considera que en general, el personal académico y administrativo de la Universidad, desempeña sus funciones en apego a lo estipulado en el Código de Conducta de la universidad?</i>	139	176	78.97
<i>¿Considera que en general, el personal académico y administrativo de la Universidad, desempeña sus funciones en apego a lo estipulado en el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas?</i>	143	176	81.25

**7. a.** Describir las buenas prácticas que el Comité de Ética llevó a cabo para fomentar la integridad, al interior de la universidad.

No.	Actividades que complementaron la capacitación de los servidores públicos	Tipo de capacitación
-	-	-



8.a. Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2023, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la cuarta sesión ordinaria, celebrada el 19 de diciembre de 2023.

No.	Integrantes	Puesto	Firmas
1	Luis Raquel Serrano Pozo	Presidente	
2	Carlos Eugenio Serrano Herrera	Secretario Técnico	
3	Luis Camarillo Torres	Secretario Ejecutivo	
4	Erwin Beutelspacher Santiago	Integrante Propietario	
5	Fernando García Domínguez	Integrante Propietario	
6	Fabio Fernández Ramírez	Integrante Propietario	