

# Informe Anual de Actividades 2024

## Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Politécnica de Chiapas

*[Handwritten signature and scribbles in blue ink on the right side of the page]*

RIO

## 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 Periódico Oficial 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 año 2024, 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 13 de diciembre de 2024 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 realizadas con base a lo planeado en el Programa Anual de Trabajo del año 2024 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 2024 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 a quejas y denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés.

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 del Comité de Ética

Reportar, entre otros aspectos, las actividades sustantivas que se enuncian en el Informe Anual de Actividades 2024, 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 deriven 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 2024 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 2024, 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 2024, 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 SENSIBILIZACIÓN

<b>Indicador:</b>	Capacitación o sensibilización en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés.
<b>Objetivo:</b>	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.
<b>Meta:</b>	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	<i>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.</i>	<p><i>Se realizaron cuatro cursos de inducción presenciales, de la siguiente manera:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 y 31 de enero: Con la participación de 8 Profesores de Asignatura; 5 Hombres y 3 Mujeres.</li> <li>• 26 de febrero: Con la participación de 4 personas; 3 Profesores de Asignatura Y 1 Profesoras de Tiempo; 3 Hombres y 1 Mujeres.</li> <li>• 28 de mayo: Con la participación de 9 Profesores de Asignatura; 5 Hombres y 4 Mujeres.</li> <li>• 24 de septiembre: Con la participación de 20 personas; 7 Profesores de Asignatura, 7 Profesoras de Tiempo Completo y 6 Administrativos; 13 Hombres y 7 Mujeres.</li> </ul>	<p>Documento de invitación, listas de asistencia, fotografías de sesiones presenciales o capturas de pantalla de sesiones virtuales, constancias de participación.</p>
1.2	<i>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.</i>	<p><i>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:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Curso de Inducción.</li> <li>2. Componente de capacitación Programa de Formación en Género.</li> <li>3. Curso de Inducción.</li> </ol>	<p>Llenar Formato de anexo 1.b. y adjuntar:</p> <p>Documentos de gestión y/o invitación, listas de asistencia y fotografías de eventos presenciales o capturas de pantalla de sesiones virtuales, constancias de participación.</p>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Protocolo para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</li> <li>5. Mecanismos de Recepción y Atención de Denuncias.</li> <li>6. Pautas de conducta y funciones de la Persona Consejera.</li> <li>7. Aproximación a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética.</li> <li>8. Curso de Inducción.</li> <li>9. Primeros Auxilios Psicológicos y formato de primer contacto.</li> <li>10. Curso de Inducción.</li> <li>11. Taller de Análisis de la Recomendación sobre el caso de violación del Derecho a la Libertad de Expresión y Acceso a la Información.</li> </ol> <p>Teniéndose un total de 423 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.</p>	
1.3	<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>El 100% de las personas integrantes del CEPCI, acreditaron haber tomado una o más 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. Componente de capacitación Programa de Formación en Género</li> <li>2. Protocolo para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual</li> <li>3. Mecanismos de Recepción y Atención de Denuncias</li> <li>4. Aproximación a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética</li> <li>5. Primeros Auxilios Psicológicos y formato de primer contacto</li> <li>6. Taller de Análisis de la Recomendación sobre el caso de violación del Derecho a la Libertad de Expresión y Acceso a la Información</li> </ol>	<p>Documentos de gestión y/o invitación, listas de asistencia y fotografías de eventos presenciales o capturas de pantalla de sesiones virtuales, constancias de participación.</p>

*(Handwritten signatures and marks in blue ink)*

## 2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN

<b>Indicador:</b>	Difusión en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés.
<b>Objetivo:</b>	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.
<b>Meta:</b>	Al menos el 80% de las acciones de difusión establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2024, sean atendidas por el CEPCI dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
2.1	<i>Promover que las personas servidoras públicas de nuevo ingreso a la universidad reciban en el marco de los cursos de inducción, archivos digitales de los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta, del Directorio del CEPCI, del Protocolo para la Atención de Denuncias en el CEPCI y del Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación.</i>	<p><i>Se enviaron archivos digitales mediante correo electrónico al personal de nuevo ingreso convocado a participar en los cursos de inducción, en las siguientes fechas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 y 31 de enero.</li> <li>• 26 de febrero.</li> <li>• 28 de mayo.</li> <li>• 24 de septiembre.</li> </ul>	<p>Correo electrónico de envío de archivos o lista de archivos entregados con firma de recibido.</p>
2.2	<i>Difundir a través de los correos electrónicos institucionales del personal, información en materia de los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta, del Directorio del CEPCI, del Protocolo para la Atención de Denuncias en el CEPCI y del Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación o temas relacionados.</i>	<p><i>Con fecha 12 de abril, mediante Oficio Circular No. UPC/R/SAD/OC-006/2024 enviado a través de los correos electrónicos instituciones, se difundió a todo el personal académico y administrativo, información relativa a los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta; de los Directorios del CEPCI, y Personas Consejeras y Asesoras; del Protocolo para la Atención de Denuncias en el CEPCI y del Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación, así como del enlace apartado de Integridad Pública/Comité de Ética de la página de internet de la universidad.</i></p>	<p>Correo electrónico de envío de archivos o lista de archivos entregados con firma de recibido.</p>

2.3

Gestionar el diseño y publicación de contenidos gráficos para promover a través de la cuenta de Facebook institucional, los Valores y Principios éticos que hayan obtenido más bajas calificaciones durante la aplicación del cuestionario de cumplimiento de códigos, en el año inmediato anterior.

Con fecha 13 de mayo, se tramitó ante la Coordinación el diseño y difusión de Banners de los principios rectores y valores éticos que obtuvieron las más bajas calificaciones durante la aplicación del cuestionario de cumplimiento de códigos.

Se publicó en la página de Facebook institucional, los días 09 de los meses de octubre a diciembre, Banners alusivos a los principios rectores y valores éticos que obtuvieron las más bajas calificaciones durante la aplicación del cuestionario de cumplimiento de códigos.

Ligas de internet, capturas de pantalla, correos enviados o fotografías de los contenidos difundidos

*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

### 3. MEJORAS DE PROCESOS

<b>Indicador:</b>	Prevención de riesgos éticos en los procesos institucionales.
<b>Objetivo:</b>	Identificar necesidades y gestionar mejoraras a procesos institucionales para mitigar posibles riesgos éticos.
<b>Meta:</b>	Realizar al menos el 80% de las acciones de mejora a procesos institucionales programados en el PAT 2024 para mitigar posibles riesgos éticos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Actualizar el cuestionario de cumplimiento de códigos, incluyendo al menos una pregunta para identificar posibles riesgos éticos en los procesos institucionales de la universidad.	Con fecha 22 de marzo, durante la Primer Sesión Ordinaria del CEPCI, se presentó y aprobó la actualización del Cuestionario de Cumplimiento de Códigos, incorporándose una pregunta abierta adicional, para identificar posibles riesgos éticos en los procesos institucionales de la universidad.	Acta se sesión en la que se aprobó el cuestionario de cumplimiento de códigos.
3.2	Identificar al menos dos procesos institucionales que presenten mayor riesgo ético, a partir de la opinión de las personas servidoras públicas de la universidad.	Con fecha 30 de noviembre, se presentó al titular de la presidencia del CEPCI, el informe de aplicación del Cuestionario de Cumplimiento de Códigos, conteniendo cuadros estadísticos de los procesos institucionales que, de acuerdo a la percepción del personal que contestó el cuestionario, presentan más riesgo ético. Dichos cuadros estadísticos fueron aprobados por el CEPCI en su Cuarta Sesión Ordinaria del 13 de diciembre de 2024.	Documento de convocatoria de llenado de cuestionario de cumplimiento de códigos, Tabla de resultados de procesos institucionales con riesgo de integridad identificados por el personal.

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

#### 4. ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA O CONFLICTO DE INTERÉS

<b>Indicador:</b>	Atención de quejas y denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés.
<b>Objetivo:</b>	Atender en tiempo y forma las denuncias presentadas ante el CEPCI de la universidad.
<b>Meta:</b>	Al menos el 90% de las denuncias recibidas por el CEPCI sean atendidas dentro de los plazos establecidos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
4.1	<i>Recibir, registrar y atender las denuncias presentadas ante el CEPCI conforme a lo establecido en los Lineamientos y en los protocolos correspondientes.</i>	<i>No se recibió ninguna denuncia en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés.</i>	Sistema SIRDyQ

*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

## 5. ACTIVIDADES DE GESTIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

<b>Indicador:</b>	Cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
<b>Objetivo:</b>	Realizar adecuadamente las actividades administrativas y de gestión inherentes al cumplimiento de las funciones sustantivas CEPCI.
<b>Meta:</b>	Atender en tiempo y forma al menos el 90% de las actividades administrativas y de gestión del CEPCI.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
5.1	Registrar en el Sistema SIRDyQ la recepción, seguimiento y determinación de denuncias, independientemente de que resulten o no procedentes.	No se recibió ninguna denuncia en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés.	Sistema SIRDyQ
5.2	Cargar en el Sistema CEPCI las actas de sesión y demás documentación que se deriven de las mismas.	<p>Se cargaron en el Sistema CEPCI las actas de sesión, en las siguientes fechas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Primera Sesión Extraordinaria: 29 de febrero.</li> <li>• Primera Sesión Ordinaria: 22 de marzo.</li> <li>• Segunda Sesión Ordinaria: 28 de junio.</li> <li>• Tercera Sesión Ordinaria: 30 de septiembre.</li> <li>• Cuarta Sesión Ordinaria: 13 de diciembre.</li> </ul>	Sistema CEPCI

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

## IV. CONCLUSIONES

El presente informe constituye un recuento de las acciones llevadas a cabo por el Comité de Ética durante el presente año 2024, así mismo refleja las diversas acciones que se realizaron con el propósito de fortalecer la cultura de prevención de conductas contrarias a los valores y principios éticos consignados en el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas, y en el Código de Conducta de la Universidad, así como para la atención de casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación que pudieran presentarse; promoviendo entre las personas servidoras públicas de la universidad, el conocimiento de la normatividad interna en la materia y la mejora de los procesos para su atención.

De igual forma se implementaron acciones para fortalecer entre el personal académico y administrativo de la universidad, la identidad institucional del Comité de Ética, así como para la difusión de principios, valores y de la cultura de denuncia ante conductas no éticas 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 el 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:				
	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	Total
Enero	8	-	-	-	8
Febrero	4	-	-	-	4
Marzo	-	-	-	96	96
Abril	112	-	104	-	216
Mayo	11	-	-	9	20
Junio	-	-	-	-	-
Julio	-	-	-	-	-
Agosto	-	-	-	-	-
Septiembre	20	-	-	21	41
Octubre	-	-	-	-	-
Noviembre	-	-	-	-	-
Diciembre	-	-	-	-	-

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

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**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:				
		Ética e Integridad Pública	Conflicto de Interés	Protocolo de Prevención Atención y Sanción Hostigamiento y/o Acoso Sexual	Otros cursos, talleres, conferencias o seminarios	Total
Beutelspacher Santiago Erwin	Integrante Propietario	1	-	-	3	4
Camarillo Torres Luis	Secretario Ejecutivo	1	-	-	2	3
Coello Ruiz Carlos Mario	Integrante Suplente	1	-	1	3	5
Fernández Ramírez Fabio	Integrante Propietario	1	-	1	3	5
García Domínguez Fernando	Integrante Propietario	1	-	1	4	6
Robles Ocampo José Billerman	Integrante Suplente	1	-	1	2	4
Rojas Jiménez Arturo	Integrante Suplente	1	-	1	3	5
Serrano Herrera Carlos Eugenio	Secretario Técnico	-	-	1	3	4
Serrano Pozo Luis Raquel	Presidente	-	-	1	3	4

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right side of the page]*

**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><i>Publicación del banner alusivo al día por la Integridad Pública, así como el enlace al archivo digital del Código de Conducta de la Universidad.</i></p>	<p><i>Se publicó a través de la página de Facebook de la Universidad, los días 09 de los meses de enero a diciembre, el banner alusivo al día por la Integridad Pública, promoviendo el Código de Conducta institucional y sus Valores.</i></p>
2	<p><i>Gestión ante la Coordinación de Comunicación Social, el Diseño y difusión mensual en redes sociales institucionales, de infograma sobre el CEPCI de la universidad y los medios de presentación de denuncias.</i></p>	<p><i>Se Implementó una campaña de difusión institucional, para promover a través de la página de la página de Facebook institucional, los días 10 de los meses diciembre 2024 y de enero a marzo de 2025, la existencia, atribuciones y medios de presentación de denuncias ante el CEPCI.</i></p>
3	<p><i>Gestión ante la Coordinación de Comunicación Social, el diseño y publicación de contenidos gráficos para promover los Valores y Principios éticos que obtuvieron las más bajas calificaciones durante la aplicación del cuestionario de cumplimiento de códigos 2023.</i></p>	<p><i>Se promovieron de junio a diciembre, mediante la publicación de banners publicitarias en la página de la página de Facebook de la Universidad, los Valores y Principios éticos que obtuvieron las más bajas calificaciones durante la aplicación del cuestionario de cumplimiento de códigos 2023.</i></p>
4	<p><i>Difusión de los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta, del Directorio del CEPCI, del Protocolo para la Atención de Denuncias en el CEPCI y del Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación, así como del enlace al Banner de integridad del Comité, entre el personal académico y administrativo de la universidad.</i></p>	<p><i>Se difundió a través de los correos electrónicos institucionales del personal académico y administrativo, archivos digitales de los Códigos de Honestidad y Ética, y de Conducta, del Directorio del CEPCI, del Protocolo para la Atención de Denuncias en el CEPCI y del Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación, así como del enlace al Banner de integridad del Comité.</i></p>

*Handwritten blue ink marks and signatures on the right margin of the page.*

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 qué consistió la mejora
-	-	-

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]*

**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 2024			Total	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Seguimiento a la recomendación emitida
	Archivada	En curso	Concluida			
-	-	-	-	-	-	-
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	Total de servidores públicos encuestados	Calificación de la percepción
		(a)	(b)	a/b*100
<b>Principios</b>	Legalidad	-	-	-
	Honradez	99	149	6.6
	Lealtad	-	-	-
	Imparcialidad	-	-	-
	Eficiencia	-	-	-
	Economía	-	-	-
	Disciplina	-	-	-
	Profesionalismo	-	-	-
	Objetividad	-	-	-
	Transparencia	112	149	7.5
	Rendición de cuentas	-	-	-
	Competencia por mérito	-	-	-
	Eficacia	-	-	-
	Integridad	114	149	7.7
Equidad	-	-	-	
<b>Valores</b>	Interés público	-	-	-
	Respeto	95	149	6.4
	Respeto de los Derechos Humanos	-	-	-
	Igualdad y no discriminación	131	149	8.8
	Equidad de género	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	-	-	-
	Cooperación	-	-	-
	Liderazgo	-	-	-
	Rendición de cuentas	-	-	-
	Verdad	-	-	-
	Probidad	-	-	-
Racionalidad económica	-	-	-	
			Promedio	7.4

*Handwritten blue ink marks and signatures on the right side of the page.*

**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 afirmativas (a)	Total de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción a/b*100
¿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?	117	149	78.52
¿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?	117	149	78.52

*Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin.*

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

No.	Buenas prácticas que el Comité llevó a cabo para fomentar la integridad, al interior de la universidad	Descripción las buenas prácticas
1	<i>Emisión de una Recomendación Preventiva para vigilar la presencia de factores que puedan incidir negativamente en la adopción de comportamientos contrarios a los valores y principios éticos consignados en el Código de Conducta de la universidad.</i>	Se recomendó a la Secretaría Académica de la universidad, que a través de sus Direcciones administrativas y de Programa Académico, vigilen los contenidos temáticos de las letras de las canciones que conformen el repertorio musical con el que se amenicen los eventos académicos o recreativos organizados por la universidad, dentro y fuera de sus instalaciones, para no promover o naturalizar el consumo de drogas, exaltar la imagen o estilos de vida de narcotraficantes y grupos del crimen organizado, y la violencia de género o la discriminación.
2	<i>Emisión de una Recomendación Preventiva para asegurar el cumplimiento a lo dispuesto en el Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación de la universidad, en materia de recepción y atención de denuncias por casos presentados entre alumnos de la universidad.</i>	Se recomendó a la Secretaría Académica de la universidad, llevar a cabo acciones para que el Consejo de Calidad integre una comisión de seguimiento que atienda desde la recepción hasta el debido desahogo de las quejas que se presenten por acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación, entre alumnos de la Universidad.

*Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin.*

**8. a.** Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2024, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la cuarta sesión ordinaria, celebrada el 13 de diciembre de 2024.

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	