

# Informe Anual de Actividades 2025

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



## 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 2025, 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 2025 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 2025 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 este 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 períodos establecidos en los “Criterios y Tableros de Control 2025 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 eje, se reporta información correspondiente a las acciones de 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 Honestidad y Ética, y de Conducta.

### 3. Mejora de Procesos

En este eje se reportan las evidencias de acciones concretas llevadas 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 la prevención de los riesgos éticos identificados; pueden considerarse, entre otros, los siguientes:

- a) Proponer acciones de mejora en las que se detecten conductas contrarias a los Códigos de Honestidad y 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 Honestidad y Ética, y de 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.

En este apartado se reporta información 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

Se reportan, entre otros aspectos, las actividades sustantivas que se enuncian en el Informe Anual de Actividades 2025, 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 (PAT) 2025 del Comité de Ética de la *Universidad Politécnica de Chiapas*, consistió en un conjunto de actividades establecidas, a partir de la revisión a lo dispuesto en los Criterios y Tableros de Control 2025, 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 2025, se obtuvieron los siguientes resultados por tema e indicador, como se pueden visualizar en las siguientes tablas:



## 1. CAPACITACION O SENSIBILIZACIÓN

<b>Indicador:</b>	Formación, 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 formación, 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 formación, 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>• 28 de enero: Con la participación de 8 Administrativos, 2 Académicos de Tiempo Completo y 1 Académico de Asignatura; 8 Hombres y 3 Mujeres.</li> <li>• 27 de mayo: Con la participación de 3 Administrativos, 1 Académico de Tiempo Completo y 8 Académicos de Asignatura; 9 Hombres y 3 Mujeres.</li> <li>• 30 de septiembre: Con la participación de 4 Administrativos, 3 Académicos de Tiempo Completo y 8 Académicos de Asignatura; 8 Hombres y 7 Mujeres.</li> </ul>	Documento de invitación, listas de asistencia, fotografías de sesiones presenciales o capturas de pantalla de sesiones virtuales, constancias de participación.
1.2	Impulsar que las personas servidoras públicas de la universidad se formen, 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 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. Curso de Inducción</li> <li>3. Prevención de la Corrupción en el Servicios Público</li> <li>4. Protocolo para la prevención, atención y sanción contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual</li> <li>5. Curso de Inducción</li> <li>6. Comunicación efectiva en la negociación y solución de conflictos</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>



		<p>7. ABC de la perspectiva de género 8. Primeros Auxilios Psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual</p> <p>Teniéndose un total de 143 participaciones. El 59% 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>Formar, 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, participaron en 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. Curso de Inducción</li> <li>2. Prevención de la Corrupción en el Servicios Público</li> <li>3. Protocolo para la prevención, atención y sanción contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual</li> <li>4. Curso de Inducción</li> <li>5. Comunicación efectiva en la negociación y solución de conflictos</li> <li>6. ABC de la perspectiva de género</li> <li>7. Primeros Auxilios Psicológicos y formato de primer contacto de atención a víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual</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>



## 2. DIFUSIÓN o DIVULGACIÓN

<b>Indicador:</b>	Difusión o divulgación de información 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 2025, 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>• 27 de enero.</li> <li>• 26 de mayo.</li> <li>• 29 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 07 de mayo y 24 de septiembre, se difundió a todo el personal académico y administrativo, a través de los correos electrónicos instituciones, 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; el enlace apartado de Integridad Pública/Comité de Ética de la página de internet de la universidad; así como un infograma descriptivo del Comité y de los medios para presentar denuncias.</i></p>	<p>Correo electrónico de envío de archivos o lista de archivos entregados con firma de recibido.</p>



2.3	<p>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.</p>	<p>Con fecha 03 de abril, se tramitó ante la Coordinación de Promoción y Difusión Universitaria, 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; otro más para promover el día por la integridad, y, finalmente, un infograma descriptivo del Comité y de los medios disponibles para presentar denuncias.</p> <p>Se publicó en la página de Facebook institucional, los días 09 de los meses de enero a diciembre, Banners alusivos a los principios rectores, valores éticos y sobre el día por la integridad; y, los días 10 de los meses de junio a diciembre, el infograma descriptivo del Comité y de los medios para presentar denuncias.</p>	<p>Ligas de internet, capturas de pantalla, correos enviados o fotografías de los contenidos difundidos</p>
-----	---	---	---

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



### 3. MEJORAS DE PROCESOS

Indicador:	Prevención de riesgos éticos en los procesos institucionales.
Objetivo:	Identificar necesidades y gestionar mejoras 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 2025 para mitigar posibles riesgos éticos.

No.	Actividad del PAT	Resultados	Evidencias
3.1	Convocar a reunión de trabajo a los titulares de las áreas involucradas en los tres procesos institucionales identificados con mayor riesgo ético durante la aplicación del cuestionario de cumplimiento de códigos 2024, para la determinación conjunta de acciones preventivas o de mejora.	La actividad no se llevó a cabo debido a la imposibilidad de conciliar las agendas de los titulares de las áreas involucradas, por la necesidad de atender compromisos institucionales prioritarios previamente calendarizados, por lo que se consideró viable la reprogramación de la reunión a inicios del 2026, con el propósito de considerar los resultados de aplicación del cuestionario de cumplimiento de códigos 2025 para la determinación de acciones preventivas.	Documento de invitación, lista de asistencia, fotografías de sesión presencial o capturas de pantalla de sesión virtual, minuta de acuerdos.
3.2	Actualizar el protocolo de atención de denuncias ante el comité de ética y prevención de conflictos de interés de la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con fecha 26 de septiembre, durante la Tercera Sesión Ordinaria del CEPCI, se conformó la Comisión para la Actualización del Protocolo de Atención de Denuncias Ante el Comité.</li> <li>Con fecha 07 de noviembre, se llevó a cabo la reunión de trabajo de la Comisión para la Actualización del Protocolo.</li> <li>Con fecha 27 de noviembre, durante la Primera Sesión Extraordinaria del CEPCI, se presentó y aprobó la propuesta de actualización del Protocolo de Atención de Denuncias Ante el Comité.</li> </ul>	Acta de sesión en la que se aprobó el protocolo de atención de denuncias ante el comité de ética y prevención de conflictos de interés actualizado.



#### 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



## 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	Cargar en el Sistema CEPCI las actas de sesión y demás documentación que se derive 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>• De la Integración del Comité: 31 de enero.</li> <li>• De la Instalación del Comité: 03 de marzo.</li> <li>• De la Primera Sesión Ordinaria: 03 de marzo.</li> <li>• De la Segunda Sesión Ordinaria: 14 de julio.</li> <li>• De la Tercera Sesión Ordinaria: 29 de octubre.</li> <li>• De la Primera Sesión Extraordinaria: 15 de diciembre.</li> </ul> <p>La demás documentación derivada de las sesiones, se cargó en diversas fechas de los meses de: enero, febrero, abril, mayo, julio, septiembre, noviembre y diciembre.</p>	Sistema CEPCI
5.2	Seguimiento a los acuerdos, observaciones o recomendaciones que deriven de la atención a denuncias por presuntas vulneraciones a los Principios, Valores y Reglas de Integridad consignadas en los Códigos de Honestidad y Ética, y el de Conducta.	No se recibió ninguna denuncia en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés.	Oficios y documentación enviada o recibida en atención y/o seguimiento de los acuerdos, observaciones o recomendaciones derivados de la atención a denuncias.



#### IV. CONCLUSIONES

El presente informe constituye un recuento de las acciones llevadas a cabo por el Comité de Ética durante el presente año 2025, 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 prevención y 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 en la materia y la mejora de los procesos de atención.

De igual forma se han implementado acciones para difundir entre el personal académico y administrativo de la universidad, la identidad del Comité de Ética, los principios y valores éticos, así como para promover 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 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	10	-	-	-	10
Febrero	-	-	-	-	0
Marzo	-	-	-	-	0
Abril	-	-	-	-	0
Mayo	12	-	-	-	12
Junio	-	-	-	-	0
Julio	-	-	-	-	0
Agosto	5	-	-	-	5
Septiembre	15	-	67	-	82
Octubre	-	-	-	-	0
Noviembre	-	-	-	34	34
Diciembre	-	-	-	-	0

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:				
		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
Mario José Gutiérrez Hernández	Presidente	-	-	-	1	1
Blanca Isabel Navarro Suárez	Secretaria Ejecutiva	2	-	1	2	5
Rodolfo Nazario Ulloa Flores	Secretario Técnico	1	-	-	1	2
Francisco Lee Orantes	Integrante Titular	1	-	1	2	4
Arcadio Giovanni Penagos Macías	Integrante Suplente	-	-	1	1	2
Fernando García Domínguez	Integrante Titular	1	-	1	2	4
Claudia Araceli Madariaga Aguilar	Integrante Suplente	1	-	1	2	4
Laura Guadalupe Montes Morales	Integrante Titular	1	-	1	1	3
Gonzalo Moreno Bautista	Integrante Suplente	-	-	1	2	3



**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	Se actualizó en tres ocasiones el Directorio de Integrantes del CEPCI.	Se actualizaron los cargos institucionales de las personas integrantes para presentar información fidedigna.
2	Se gestionó ante la Coordinación de Promoción y Difusión Universitaria el rediseño y publicación de los Banners alusivos al día por la Integridad, así como los Valores y Principios éticos que obtuvieron las más bajas calificaciones durante la aplicación del cuestionario de cumplimiento de códigos 2024.	Se rediseñaron los banners con imágenes que resultaran más atractivas a la vista y favorecer el impacto de la información que presentan.
3	Se gestionó ante la Coordinación de Promoción y Difusión Universitaria el diseño y publicación de un infograma descriptivo del CEPCI y de los medios de presentación de denuncias.	Mediante su difusión en redes sociales y a través de correo electrónico, se buscó informar de una manera gráfica y amigable para los usuarios.
4	Se actualizó y publicó el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual.	Se actualizó el marco normativo, la imagen institucional del documento y fue firmado por la persona titular de la Rectoría actual.
5	Se gestionó el diseño e impresión de anuncios que fueron instalados en los buzónes físicos para la recepción de quejas y sugerencias, instalados de diversos edificios de la universidad.	Se instalaron señalamientos que describen claramente el propósito de los buzónes físicos instalados en diversos edificios de la universidad.

**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
-	-	-



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 2025			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
Principios	Legalidad	-	-	-
	Honradez	70	95	73.68
	Lealtad	-	-	-
	Imparcialidad	-	-	-
	Eficiencia	-	-	-
	Economía	-	-	-
	Disciplina	-	-	-
	Profesionalismo	-	-	-
	Objetividad	-	-	-
	Transparencia	86	95	90.53
	Rendición de cuentas	-	-	-
	Competencia por mérito	-	-	-
	Eficacia	-	-	-
	Integridad	75	95	78.95
Valores	Equidad	-	-	-
	Interés público	-	-	-
	Respeto	70	95	73.68
	Respeto de los Derechos Humanos	-	-	-
	Igualdad y no discriminación	86	95	90.53
	Equidad de género	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	-	-	-
	Cooperación	-	-	-
	Liderazgo	-	-	-
	Rendición de cuentas	-	-	-
	Verdad	-	-	-
	Probidad	-	-	-
	Racionalidad económica	-	-	-
Promedio				81.47



**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.

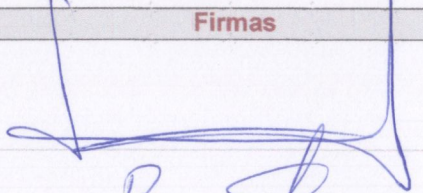

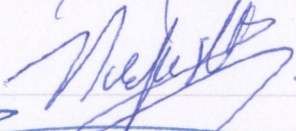
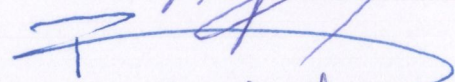
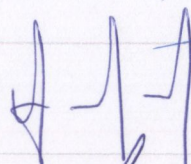

Preguntas	Total de respuestas afirmativas (a)	Total de servidores públicos encuestados (b)	Calificación de la percepción $a/b \times 100$
¿Considera que en general, el personal académico y administrativo de la Universidad, desempeña sus funciones en apego a lo estipulado en el Código de Conducta de la universidad?	80	95	84.21
¿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?	82	95	86.32

**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	Se actualizó el Protocolo para la Atención de Denuncias ante el CEPCI.	Se actualizó el marco normativo, se complementó el glosario y se mejoró la redacción y disposición de los capítulos y artículos, de tal manera que resulte más comprensible a los lectores.
2	Se llevó a cabo el seguimiento de las acciones de atención a la Recomendación Preventiva CEPCI/PRP-02/2024, para impulsar el cumplimiento de 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.	Se impulsó, mediante solicitud de estatus, que la Secretaría Académica de la universidad, llevara a cabo acciones para impulsar que la comisión para la atención y el desahogo de las quejas que se presenten por acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación el Consejo de Calidad integrara una, entre alumnos de la Universidad, desarrolle su ruta de actuación correspondiente.



8. a. Firmas de aprobación del Informe Anual de Actividades 2025, de las personas integrantes del Comité, que participaron en la cuarta sesión ordinaria, celebrada el 19 de diciembre de 2025.

No.	Integrantes	Puesto	Firmas
1	Mario José Gutiérrez Hernández	Presidente	
2	Blanca Isabel Navarro Suárez	Secretaria Ejecutiva	
3	Rodolfo Nazario Ulloa Flores	Secretario Técnico	
4	Francisco Lee Orantes	Integrante Titular	
5	Fernando García Domínguez	Integrante Titular	
6	Laura Guadalupe Montes Morales	Integrante Titular	
7	Leonardo Ramos Moncayo	Integrante Representante del Órgano Interno de Control	