



Programa Anual de Trabajo 2020

**UNIVERSIDAD POLITECNICA DE
FRANCISCO I. MADERO**

*Comité de Ética y Prevención de
Conflictos de Interés.*

Lic. Omar Fayad Meneses,

Gobernador del Estado de Hidalgo

L.A.I. Atilano R. Rodríguez Pérez,

Secretario de Educación del Edo. De Hidalgo

Ing. Juan Benito Ramírez Romero,

*Subsecretario de Educación Media, Superior y Superior del
Edo. De Hidalgo*

Mtro. Pedro Segovia Núñez,

Rector de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero

Mensaje del Rector.

Nuestra Misión tiene como primera característica, la formación de estudiantes de manera íntegra e integral con sentido y responsabilidad social. Por tal razón, en apoyo a su cumplimiento, la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero (UPFIM) se ha dado a la tarea de suscribir el Presente *PROGRAMA ANUAL TRABAJO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS*, en cumplimiento a lo establecido en el Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo y el Código de Conducta de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, para dejar constancia de los Principios y Fundamentos de su Filosofía Institucional y Lineamientos de Conducta cotidiana de todos los Integrantes de nuestra Comunidad, con la finalidad de generar espacios de fraternidad, cooperación y libres de contaminantes que obstruyan el cumplimiento de su más noble propósito que es, el hecho educativo; por ello, mantener la sana relación entre sus miembros es vital para que cada quien alcance el pleno desarrollo personal y profesional.

Por otra parte, en este documento se establecen los compromisos de nuestra Institución frente a los diversos Sectores, considerando los ámbitos de la responsabilidad Social desde un enfoque Universitario.

Hace ya quince años nació la UPFIM, como un Proyecto Educativo inspirado en el cambio a través de la generación de conocimientos técnicos, pero apoyados en el Humanismo, facilitando el proceso de formación y desarrollo de personas integrales, de líderes positivos cuyas acciones se dirijan a la sociedad, con base en el espíritu solidario y la eficacia del servicio cumplido.

En el presente *Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés* se reafirma: “El ejemplo Individual e Institucional de la conducta ética y socialmente responsable, así como los valores promovidos en la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, están confiados al Honor de sus Docentes, Directivos y Alumnos.”

Octubre de 2020.

Mtro. Pedro Segovia Núñez

Rector

CONTENIDO

A. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

1. Misión
2. Visión
3. Valores
4. Marco Legal

B. COMPROMISO UPFIM EN RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SUSTENTABILIDAD

1. Compromiso con la Ética Institucional
 - 1.1 Respeto a la Dignidad de la Persona y a los Derechos Humanos
 - 1.2 Comportamiento Institucional y Espíritu de Servicio
 - 1.3 Manejo de Información, Transparencia y Rendición de Cuentas
 - 1.4 Comunicación Responsable
 - 1.5 Relación entre sus Miembros dentro y fuera de la Universidad
 - 1.6 Prevención de Conflicto de Intereses
 - 1.7 Prevención de Soborno y Corrupción
 - 1.8 Prevención de Abuso de Poder y Acoso
 2. Compromiso con la Calidad de Vida Institucional
 - 2.1 Comunicación y uso Adecuado del Lenguaje
 - 2.2 Imagen Personal e Institucional
 - 2.3 Igualdad de Trato y Oportunidades
 - 2.4 Equidad de Género
 - 2.5 Capacitación y Desarrollo Humano y Profesional
 - 2.6 Remuneración y Prestaciones de Trabajo
 - 2.7 Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal y Familiar
 - 2.8 Clima Organizacional
 - 2.9 Protección Civil, Seguridad y Salud
 3. Compromiso Social
 - 3.1 Conciencia Social
 4. Compromiso con el Medioambiente
 - 4.1 Manejo Eficiente de los Recursos
 - 4.2 Manejo de Residuos y Desechos Peligrosos
- Código de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
- Somos UPFIM
5. Compromiso con la Formación Integral
 - 5.1 Espíritu Empresarial, Vinculación Profesional
 - 5.2 Nivel Académico de los Profesores
 - 5.3 Acreditaciones
 - 5.4 Instalaciones y Tecnología
 6. Compromiso con la Investigación y la Gestión del Conocimiento
 - 6.1 Difusión del Conocimiento
 - 6.2 Autoría
 - 6.3 Biblioteca y Centros de Información
 - 6.4 Pertinencia e Impacto Social

6.5 Líneas de Investigación y Proyectos en el Campo Social y Desarrollo Sustentable

6.6 Inter y Transdisciplinariedad del Conocimiento

6.7 Consejos de Desarrollo

6.8 Compromiso con la Promoción y Difusión de la Responsabilidad Social

7 Promoción de la Responsabilidad Social en la Cadena de Valor

C. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CODIGO DE CONDUCTA

1. Procedimiento para realizar Consultas, Sugerencias y Reportes

2. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

3.- Artículos que la sustentan

A.- FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

1. MISIÓN

Formar personas de manera integral con conocimientos, habilidades, actitudes y valores a través de programas educativos de calidad a nivel licenciatura y posgrado. Así como realizar investigación, innovación y transferencia de tecnología que contribuyan al desarrollo sostenible de los sectores público, social y privado; de la región, de Hidalgo y de México, en un marco de responsabilidad social.

2.-VISIÓN

Ser una Institución de Educación Superior reconocida, Nacional, e Internacionalmente, por su alta calidad y productividad Académica, responsabilidad social y contribución al Desarrollo Cultural y productivo de la Región. De Hidalgo y de México.

3. VALORES

La Universidad Politécnica de Francisco I. Madero se funda en los siguientes principios y valores Institucionales:

Ecología

Estar comprometido con el cuidado y mejoramiento del medio ambiente, porque de este depende la existencia del ser humano, por esta razón, se cumplir y respetar la legislación ecológica vigente en el Estado de Hidalgo y en México, así mismo contribuiré a que todos sus colaboradores de esta Universidad sean respetuosos del medio ambiente y de la legislación aplicable vigente, empezando con mantener nuestra institución libre de toda clase de contaminantes.

Servicio significativo

Asumir responsablemente las relaciones con los demás; poner todo el esfuerzo, conocimientos y tiempo necesario para estar al servicio de la sociedad, dando un servicio de calidad y dejando una enseñanza en la vida de quien lo recibe.

Honradez

Nunca usar en beneficio propio el cargo público ni aceptar prestación o compensación de ninguna persona u organización que induzca a faltar a la ética en el desempeño de mis responsabilidades y obligaciones.

Responsabilidad

Principio rector de nuestros actos y decisiones, procurar responder a nuestras obligaciones y compromisos como seres humanos y como integrantes de la Universidad, en tiempo, forma y la calidad del trabajo establecido.

Respeto

Respetar sin excepción alguna, la dignidad de todas las personas, y hacer valer los derechos y libertades que son inherentes, sin distinción alguna, siempre con trato amable hacia todos los miembros de la comunidad educativa y toda persona que requiera un servicio de esta Casa de Estudios.

Igualdad

Ser regla invariable de los actos y decisiones la igualdad en todo momento hacia todo individuo al desempeño del cargo, sin distinción de sexo, raza, credo, religión, o preferencia política.

Lealtad

Conservar de manera constante y sostenida una actitud de fidelidad a los principios personales de carácter ético, a las disposiciones jurídicas justas y a los propósitos educativos de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, en la cual desempeñamos un servicio.

Transparencia

Garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límites que los que imponga el interés público y el derecho de la privacidad de los particulares, establecidos en la ley. Usar y aplicar con transparencia los recursos públicos, cuidar su manejo responsable y eliminar toda discrecionalidad indebida.

Unidad

Relacionarse de manera adecuada con los colaboradores, a fin de propiciar una afectiva comunicación que permita desarrollar sus facultades de forma eficiente y colaborando para formar un adecuado equipo de trabajo.

4.- MARCO LEGAL

1.- Con la finalidad de hacerle frente a los retos en materia de combate a la corrupción, el día 3 de febrero del año 2015, el Presidente de la República presentó las acciones ejecutivas para prevenir la corrupción y evitar posibles conflictos de interés, que deben ser tomadas en cuenta por los tres órdenes de gobierno y entre las cuales se encuentra la Acción Número 3, que indica los trabajos a realizar para implementar los Lineamientos Generales que establecen las bases para la integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, los cuales vigilarán el adecuado cumplimiento, de los servidores públicos, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión apegando en todo momento su actuar a los principios, valores, acciones y directrices establecidos en el Código de Ética.

2.- Para fortalecer el combate a la corrupción y el fomento de una mayor rendición de cuentas, el Plan Estatal de Desarrollo 2016 – 2022 establece en su eje I Gobierno, Honesto, Cercano y Moderno, la visión de un Gobierno más eficiente, desarrollando acciones encaminadas a eliminar la corrupción, impulsar la participación ciudadana e incentivar la cooperación con los municipios y la federación que permita claros resultados, bajo procesos de desarrollo de la participación y colaboración social.

3.- El Estado de Hidalgo, a través de la Secretaría de Contraloría, forma parte de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación, que en su Plan Anual de Trabajo 2017 está la elaboración de un Código de Ética para los servidores públicos de la Administración Pública, que contenga las Reglas de Integridad para el ejercicio de su función y los Lineamientos Generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, regulando sus acciones a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés; siendo así que, a través de estos instrumentos se busca la homologación a nivel nacional de conceptos, principios,

criterios y objetivos para fomentar la cultura de la legalidad y el correcto desempeño del ejercicio del servicio público.

4.- Con la finalidad de dar mayor confianza a la sociedad, se cuenta con el Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, que tiene como objeto el generar una cultura de principios y valores que fortalezcan el buen cumplimiento del quehacer gubernamental, para fomentar la conducta ética y mejorar el servicio público a través de normas que regulen el comportamiento y la conducta de los servidores públicos de la Administración Pública Estatal.

Es por lo anterior que, se establecen la integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés que deberán instalar cada una de las Dependencias y Entidades de esta Administración Pública, a fin de generar una mayor conciencia ética y moral, resultando de interés para la sociedad que el Estado implemente mayores acciones preventivas contra los actos de corrupción, que garanticen que la toma de decisiones gubernamentales no sean vulneradas por intereses particulares.

Conforme a lo anterior antes mencionado, el Acuerdo que crea al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, fue enviado a la Coordinación General Jurídica del Gobierno del Estado de Hidalgo, solicitando su aprobación para su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo y mediante oficio número CGJ/DGELC/2846/2018, firmado por el Lic. Roberto Rico Ruiz, Coordinador General Jurídico del Estado de Hidalgo, refiere que el Acuerdo que crea al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, reúne los requisitos de fondo y forma, para que se presente a la Junta Directiva de la Universidad para su aprobación, expedición y posterior publicación en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo.

Dando seguimiento a dicho acuerdo el día 16 de julio de 2019, se llevó a cabo la Segunda Sesión Ordinaria en la cual se presentó y fue aprobado el Acuerdo para crear al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, mediante acuerdo número S.O./III/19-22.

El Acuerdo que crea al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, fue publicado el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, el día 16 de diciembre de 2019. Para lo cual el día 20 de enero del año 2020, se llevó a cabo la instalación del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de la Universidad Politécnica de Francisco I. Madero.

B.- COMPROMISO UNIVERSIDAD EN RESPONSABILIDAD ÉTICA, SOCIAL Y SUSTENTABILIDAD

Nuestra Universidad debe cumplir objetivos que favorezcan la reactivación Económica, el cuidado del Medio ambiente, incidir en que los procesos sociales sean cada vez más generosos con sus habitantes, colocar como una premisa el respeto a la otredad y provocar que a través de sus estudiantes se vaya generando una Comunidad Sustentable y Sostenible, por lo que para la Universidad, no solamente son importantes sus normativas, sino que se apoya de ellas para dar cumplimiento a su Misión, integrando los principios y valores de quienes están al frente para el logro de estos propósitos; es decir, los docentes como principales actores así como los Programas de estudio, la Investigación, la extensión Universitaria y, la gestión administrativa y operativa de nuestra Alma Mater.

El compromiso de nuestra Institución es la de generar eficiencia en las operaciones que presta, cuidando con mucha consciencia el medio ambiente y el entorno social, para ello se apoya de Proyectos rentables que propician la activación económica. En esa gran conciencia, la Universidad Politécnica de Francisco I, Madero, crea, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, integrado por un equipo multidisciplinario, es decir; personal del área académica, administrativa y de servicios y Directivos.

Este Comité tiene la tarea de planear, organizar, ejecutar y evaluar las propuestas más pertinentes para impactar de manera positiva en el ámbito económico, social y medioambiental; en este sentido, el trabajo del Comité y el contenido del Código de ética y Prevención de conflictos de Interés se articulan para generar y dar sentido al concepto de responsabilidad Social Universitaria con base en la sustentabilidad cuya filosofía está contenida en las siguientes áreas:

- 1.- Ética Universitaria
- 2.-Formación Integral
- 3.-Calidad de Vida Universitaria
- 4.-Medio ambiente
- 5.- Investigación y gestión del conocimiento
- 6.- Promoción y difusión de la responsabilidad social y,
- 7.- Compromiso Social

1. Compromiso con la Ética Universitaria. -

El Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, tiene como propósito el de mantener espacios saludables y armónicos, que favorezcan los ambientes de sana convivencia de quienes conformamos esta Organización y que a la vez favorezcan la potenciación de los estudiantes, su seguridad física y emocional, lo que dará sentido si se basa en comportamientos éticos, respetuosos y honestos. El Código de ética, es un compromiso, que adquirimos, en primera instancia quienes integramos las diferentes áreas de esta Comunidad y que se reproduce con los estudiantes bajo nuestro ejemplo y con las acciones encaminadas a fortalecerlo.

1.1 Respeto a la Dignidad de la Persona y a los Derechos Humanos.

Nuestra Universidad tiene muy claro que el centro de su razón de ser, es justo el Ser humano y que somos corresponsables de nosotros mismos como de los estudiantes a quienes tenemos la obligación de acompañar para potenciar sus cualidades como tal, y en ese sentido, nuestra mayor responsabilidad es la de respetar su esencia y que durante su paso por esta Institución puedan vivenciar los valores que irán conformando su espíritu libre y generoso, de tal manera que todas las políticas están encaminadas a respetar la diferencia, a favorecer la equidad de género, a velar por su integridad, a evitar hacer distinciones por condición económica, sexo, edad, preferencia sexual, capacidades diferentes, etc., así como la de garantizar la salud emocional, mental y cuidar de que su salud física sea la óptima. En términos generales, velar porque la dignidad de todos nuestros miembros no sea trasgredida o violentada, sino el de ser un ejemplo de respeto, tolerancia y honor en términos de conciencia.

1.2 Comportamiento Institucional y Espíritu de Servicio. -

Algo que siempre enaltece a cualquier Institución u Organismo es, la calidad de los miembros que la componen. En ese sentido, La Universidad Politécnica Francisco I. Madero tiene como fortaleza el de contar con miembros que cuidan siempre de observarse a sí mismos para vigilar que sus actos nunca trasgredan los derechos de los demás. Es importante para esta Comunidad mantener un sentido de equilibrio cimentado en los valores, en el respeto a la dignidad humana, en la integridad de los actos de cada uno, que es lo que nos da sostén como Institución Universitaria formadora de Profesionales que saldrán al mundo con

las características que nosotros hayamos cimentado en ellos. Conocemos nuestra responsabilidad y por ello somos cuidadosos de nuestras acciones y nuestra alteridad cuando se nos requiere el apoyo, la colaboración, la disposición y la realización de nuestras funciones sobre una base ética.

1.3 Manejo de Información, Transparencia y Rendición de Cuentas

Una de las características que todo colaborador de la Universidad debe tener es su integridad, porque ello implica la capacidad de ser confiable en el uso de la información que la misma genere y de no poner en riesgo a nadie por un posible mal uso que se haga de la información a través de escritos, o que sea revelada de manera verbal, para ello debe saber que hay normas y leyes de Confidencialidad y privacidad en vigor que le deben estar dadas a conocer para evitar incumplir por desconocimiento.

Todo acto en relación a alguno de los miembros de la Universidad, debe estar basado en la responsabilidad, lo que implica, como ya dijimos, en el conocimiento obligado de sus leyes y reglamentos; sin embargo, todos los participantes en la vida Universitaria deben conducirse con honorabilidad, transparencia y claridad a fin de que se generen espacios sanos y libres de contaminantes que pondrían en peligro la labor de la Institución y a sus propios miembros. Por ello, la rendición de cuentas es importante, así como la toma de medidas que permitan reparar daños ya que ello incluye la aceptación de una responsabilidad, por comisión o por omisión; sin embargo, es más importante aún preparar para no caer en esos desvíos.

1.4 Comunicación Responsable

Toda Comunicación que emane de la Universidad debe seguir los lineamientos Institucionales que previamente han sido revisados y evaluados, mismos que contienen la Filosofía y los valores con los que nuestra Universidad se identifica. La información debe ser fidedigna, veraz y comprobable, toda vez que debe cumplir con normas de respeto y cortesía para la audiencia a quien va dirigida. De igual manera esta debe observar los procesos Institucionales de Difusión, divulgación y comunicación, tanto de manera interna como externa.

1.5 Relación entre sus Miembros dentro y fuera de la Universidad

Una de las máximas de la universidad, es la de mantener un trato decoroso entre sus miembros y con todas las áreas de vinculación externas dentro de las que se cuentan la Sociedad Civil, Padres de familia, autoridades Municipales, Estatales y Federales, Organismos privados como las Empresas que facilitan la práctica y la generación de experiencia que fortalecen el perfil de egreso de los estudiantes, los proveedores, los concesionarios, las Escuelas de nivel Medio Superior como proveedoras de nuestra matrícula, así como los egresados a los que se les da un seguimiento para saber dónde están ubicados, qué están haciendo y cómo podemos favorecer aún más su desarrollo a través de los posgrados. Toda esta gama de públicos con los que la Universidad se relaciona, más los miembros de la propia Comunidad es parte de nuestro quehacer diario y donde debemos hacer prevalecer el respeto y la dignidad como bandera que enaltece.

1.6 Prevención de Conflicto de Intereses

Uno de los propósitos que más nos ocupa es la que todos los miembros que conforman nuestra Universidad se sientan respetados y tomados en cuenta, pero de la misma manera, se exige de todos sus miembros un comportamiento integro que favorezca la toma de decisiones evitando situaciones de conflicto. Eso implica que los valores en los que se funda nuestra Filosofía sean cotidianamente vivenciados, no solo conocidos teóricamente porque ello restaría valor a su operatividad. No se espera de sus miembros el que tome acciones contrarias a los valores, ni que actúen bajo consideraciones personales que puedan violentar o desequilibrar a la organización. Es necesario evitar cualquier situación que genere, interfiera o influencie el buen juicio en la toma de decisiones de todas y cada una de las actividades que desarrolla nuestra Institución, ya sean académicas, administrativas o financieras, por lo que, siempre debe prevalecer el interés Institucional sobre cualquier otro.

1.7 Prevención de Soborno y Corrupción.

El concepto de corrupción, según Galli (1996: 214): “La corrupción es un fenómeno que altera o trastoca la forma de alguna cosa. Pero puede referirse a realidades materiales o morales, por lo que aparecen varios sentidos del término que nos ayudan a precisar nuestro objeto”. Hay formas de corrupción de las cosas materiales y otras formas de corrupción de las acciones morales. En esta

definición observamos una reflexión sobre los planos éticos y materiales del fenómeno. En nuestro caso nos centraremos sobre las cuestiones de obrar de los actores, porque creemos que la corrupción está fincada en este plano es decir; si consideramos a la corrupción como un abuso de poder para obtener una ganancia personal a través de ofrecer, solicitar o aceptar recursos en efectivo o en especie, o bien, generar un conflicto de intereses a través de desfalcar, lavar dinero, ocultando u obstruyendo la justicia y gestionando tráfico de influencias nos encontramos ante graves delitos que deben ser considerados para ejercer sobre ellos acción penal o civil, según recaiga en comisión del delito. Por lo tanto, el compromiso que adquirimos todos los miembros de nuestra Comunidad Universitaria, incluye la de actuar conforme los principios y valores que se han instituido y que día con día se deben vivenciar. Estos valores deben normar todo tipo de relaciones y deben estar más presentes en áreas relacionadas con proveedores, patrocinadores, bienhechores, Instituciones de Gobierno, Iniciativa privada, alumnos, padres de familia, personal colaborador, Investigadores, asociaciones y Comunidad en general, rechazando cualquier tipo de relación oscura ya sea a título personal o Institucional, que impliquen actos de soborno o corrupción.

1.8 Prevención de Abuso de Poder y Acoso

La condición para que una persona pueda ser miembro de la Comunidad Universitaria es que debe estar cierto, que dentro de sus obligaciones está el de evitar en todo momento y a toda costa conductas que hieran o lesionen a otras personas tales como violencia verbal, acoso sexual, uso de violencia física y psicológica, presión excesiva, sarcasmo, subestimación, intimidación, ignorar a las personas, abuso de poder o de autoridad, acoso laboral, amenazas veladas, favoritismo, etc.

Es obligación de todo miembro de la Comunidad Universitaria mantener un ambiente laboral sano e íntegro, en el que nadie se sienta intimidado, menospreciado, invisibilizado de manera preconcebida, o que se sienta violentado por expresiones de desvalorización. De ser así la persona tendrá que rendir cuenta de sus actos y someterse a la valoración que le infrinja la autoridad.

2. Compromiso con la Calidad de Vida Institucional

La Universidad tiene consciencia plena que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y al respeto de su persona y de sus derechos humanos. De la misma manera tiene claridad en que el trabajo que desarrollen sus miembros debe cumplir con los requisitos y las condiciones que favorezcan su desempeño y que estos deben ser motivados e impulsados a desarrollarse con plenitud laboral, así como de obtener los beneficios de seguridad y los beneficios a los que tienen derecho, en razón de capacitación y desarrollo profesional.

2.1 Comunicación y uso Adecuado del Lenguaje

La Universidad, es gestora de una comunicación asertiva entre sus miembros, que implique responsabilidad en no generar ninguna clase de violencia verbal o corporal; de tal manera que existe la obligación de utilizar un lenguaje cortés y respetuoso, pero abierto al diálogo, al intercambio de ideas, sin importar las estructuras organizacionales, para ello se promueven diferentes canales y medios de comunicación, físicos y virtuales.

2.2 Imagen Personal e Institucional

Dentro de los valores Institucionales, la Universidad, busca siempre armonizar la imagen y el respeto de nuestra Institución, por lo que todos los miembros deben participar de que esta imagen que Proyecta sea siempre la más adecuada en la percepción de la Comunidad, para ello, es importante coadyuvar en mantener las instalaciones y el edificio en las mejores condiciones posibles, cuidando de los prados, no rayar las paredes, hacer un buen uso de sus instalaciones sanitarias, salones de clase, equipo, oficinas, áreas de recreación como cafetería o auditorio cerrado, estacionamientos, etc. De la misma manera, portar vestimenta que la Institución ha acordado con sus miembros para generar una imagen Institucional o bien, portar siempre ropa formal que genere confianza y espíritu de servicio. No está por demás decir, que la calidad del trato en la atención a los usuarios es lo más importante, así como el respeto que se provea entre sus miembros.

2.3 Igualdad de Trato y Oportunidades.

Nuestra universidad tiene una gran consciencia en el respeto y el buen trato que merece cada uno de sus integrantes, por lo que ofrece igualdad de condiciones, oportunidades y trato justo. La dignidad de la persona siempre está y debe estar

en primer término para nuestra Universidad y ello implica la no discriminación ni por sexo, ni por estado civil, religión, edad, nacionalidad, condición económica, física o ideológica. Ninguna de estas características es limitante para el pleno desempeño y desarrollo profesional de su personal, ni para establecer relaciones con los diferentes miembros de la comunidad universitaria.

2.4 Equidad de Género

Uno de los temas que más ocupan a la Universidad es el fortalecimiento e el tema de equidad de Género, para ello, ha implementado políticas que permiten el acceso equitativo tanto a la vida Universitaria como al ámbito laboral, privilegiando las capacidades y las buenas actitudes de sus miembros sin distinción de sexos o preferencias sexuales, pero sobre todo, reconociendo la gran labor que las mujeres desarrollan en los ámbitos de su competencia, ya sea al frente de las Direcciones de carrera, como docentes, al frente de los diferentes departamentos, como administrativas o personal de apoyo. Nuestra Universidad toma en cuenta todas las aportaciones que favorecen el desarrollo y buen desempeño de la Universidad y trabaja en promover los beneficios de la equidad de género en beneficio de hombres, mujeres y sociedad en general.

2.5 Capacitación y Desarrollo Humano y Profesional

La inversión que representa la capacitación en cada uno de sus miembros es directamente proporcional a beneficio que reciben no solo los alumnos sino la sociedad en general, por ello, para la Universidad no solo invierte para eficientar sus procesos a través del recurso humano, sino para coadyuvar en la potenciación de sus miembros, beneficiándolos en mejorar su calidad de vida, sus ingresos y su desarrollo personal. La capacitación viene a ser un tema prioritario que redundará en el beneficio de todos y genera beneficios directos e indirectos, por lo que para la Universidad siempre será un tema prioritario.

La Universidad tiene la obligación de promover las condiciones para que sus miembros puedan acceder a mayor preparación a través de apoyos o becas no solo a nivel nacional sino Internacional de Estancias o movilidad con pares de otras Universidades que les privilegien la generación de otros saberes y otras prácticas, así como de la manera en que otros lugares trabajan sobre temas de innovación, ciencia y tecnología.

2.6 Remuneración y Prestaciones de Trabajo

La Universidad está en la obligación de gestionar una retribución justa y adecuada a las funciones que desarrolla su personal, de acuerdo con el puesto a la disponibilidad, a la actitud, a la eficiencia personal, y al grado de productividad, que permita al trabajador sentirse valorado y reconocido en sus esfuerzos y para promover el bienestar personal y familiar, ofreciendo también las prestaciones que la ley establece.

2.7 Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal y Familiar

La Universidad, reconoce el valor de la familia en la vida de sus trabajadores, por lo que, promueve el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal o familiar y la importancia del descanso y la recreación como prioritarios para que los colaboradores no se sientan exhaustos o disminuidos en sus capacidades. Para ello, la Universidad considera importante tomar en cuenta dentro de su Programa Institucional actividades que ayuden a promover la convivencia entre la familia y el colaborador.

2.8 Clima Organizacional

La Universidad, privilegia un clima organizacional donde el respeto es la máxima premisa y donde el cuidado de la integridad de sus miembros, el enaltecer y reconocer la aportación de cada uno de los colaboradores pone de manifiesto un espacio saludable, donde cada uno de sus miembros se siente seguro, reconocido y respetado. La Universidad, ha establecido políticas de convivencia basadas en el respeto, la cooperación, el apoyo, la orientación de quien así lo requiera, de tal manera que de paso a un clima de armonía, creatividad y reconocimiento.

2.9 Protección Civil, Seguridad y Salud

La Universidad, trabaja para garantizar condiciones seguras alrededor de sus miembros, por lo que dentro de sus acciones está la de conformar Brigadas de Protección Civil, diseñar espacios que indiquen salvaguarda en caso de algún desastre, capacitación de atención primaria en caso de sismos, incendios, fuga de hidrocarburo, vientos fuertes, o aguaceros. Con la meta de prevenir accidentes, enfermedades o contagios

La salud y la seguridad de las personas son elementos indispensables en toda organización. Por ello, la Universidad asume el compromiso de proteger la

integridad del personal, mediante condiciones seguras y saludables de trabajo, preservándolo de riesgos de salud inherentes a las actividades del cargo, así como del entorno físico en que se realizan. Además, existen áreas de atención a eventos de crisis y atención primaria. Una de sus metas es conformar un Comité de Protección Civil y dar mayor profesionalización a sus áreas para atender contingencias. Otra de sus metas es contar al 100% con el equipo adecuado para contrarrestar contingencias y capacitar al Comité de Protección Civil en su uso y manejo adecuado.

3. Compromiso Social

El compromiso Social que la Universidad ha contraído con la sociedad es la de egresar jóvenes profesionales responsable de sí mismos y capaces de leer realidades y transformarlas a su favor.

3.1 Conciencia Social

A través de la figura del Servicio Social, la Universidad promueve la conciencia Social y la importancia de transformar realidades a nuestro favor, por lo que, en una visión solidaria, los estudiantes se ponen en acción a partir del séptimo cuatrimestre desarrollando un Proyecto que beneficie a las Comunidades. Esta práctica permite a los estudiantes no solo acercarse más al conocimiento de su profesión, sino al de vivenciar el conocimiento de una comunidad que miran de diferente forma, aunque hayan crecido allí, porque la Universidad ayuda a ser capaces de leer realidades y esa es la diferencia cuando un joven identifica qué es lo que puede hacer en beneficio de la misma, de esa manera desarrollan su empatía y solidaridad, lo que permite formar profesionistas con sentido ético y humano

4. Compromiso con el Medioambiente

La Universidad, incorpora a sus Programas los principios de respeto para la preservación del Medio ambiente en todas sus actividades sustantivas. Por lo cual ha ido incorporando los principios de respeto y preservación del medio ambiente en todas sus actividades sustantivas, por lo que, ha desarrollado estrategias, políticas y acciones a través de programas como "cero papel", la eficiencia y optimización del manejo de recursos y el involucramiento de toda la Comunidad Universitaria para recibir talleres y participar del cuidado del medio ambiente a

través de la reforestación, separación de basura, cuidado de la flora y la fauna endémica.

4.1 Manejo Eficiente de los Recursos

La Universidad ha encargado a un grupo de profesionales el desarrollo de Políticas y acciones que manejen el uso adecuado de recursos, tales como la energía eléctrica y el agua. También se trabaja en Proyectos de mejora tecnológica en equipos para reducir el impacto ambiental, en la utilización de materiales biodegradables y reutilización de materiales para generar menor contaminación. Como parte de sus políticas, está también la capacitación en el uso racional de los recursos.

4.2 Manejo de Residuos y Desechos Peligrosos

Con el ánimo de generar una consciencia hacia el Medio ambiente, que nos permita disminuir las enfermedades por contaminación e ir recuperando poco a poco el daño ecológico que se ha hecho en nuestra zona de impacto, la Universidad ha formado una Comisión para trabajar en el manejo adecuado de residuos y desechos peligrosos. Esta Comisión tiene entre otras responsabilidades establecer un Programa de Acción permanente de acopio, selección y separación de residuos sólidos, mismos que pueden ser reutilizados y reciclados para que los estudiantes aprendan a generar riqueza a través de la basura, además de que se reduce el índice de contaminación del suelo. Así mismo esta Comisión es responsable del acopio y disposición de material de desecho biológico mediante autoridades certificadas.

5. Compromiso con la Formación Integral de sus estudiantes.

A través de sus diferentes áreas de apoyo, a la Universidad, trabaja para que los alumnos puedan acceder a las actividades que les harán crecer en su espíritu, para ellos se tiene una oferta de actividades tanto culturales como deportivas en las que se pueden inscribir y así aprender y disfrutar de las artes escénicas, la música, la poesía, la danza, el canto, los deportes. También, a través del área del emprendimiento los estudiantes desarrollan proyectos a partir de sus perfiles de egreso que llevan a la práctica durante su período de Servicio Social y dentro de la Comunidad que eligen para beneficiar el joven adquiere una mayor sensibilidad de respeto, integración y responsabilidad con sus congéneres. Es

importante para nuestra Universidad formar un joven con integridad, valores, habilidades y que se muestre humano ante tantas carencias de la gente que requiere de sus saberes para transformar la pobreza en riqueza.

5.1 Espíritu Empresarial y Vinculación Profesional

Nuestra Universidad trabaja fuertemente en hacer que los jóvenes aprendan a trabajar en equipo, ello conlleva una responsabilidad de liderazgo y de desarrollar la capacidad de coordinar o ser parte de un grupo que coordine, planea, investigue, trabaje y colabore compartiendo capacidades y puntos de vista. Esta forma de trabajo no es fácil y lograr desarrollar estas habilidades conlleva mucho trabajo disciplinar, sin embargo, la colaboración en equipo es un ejercicio que facilitará emprender proyectos que ofrezcan soluciones a la Empresa, por ende, a la economía y a la sociedad. Nuestra Universidad celebra Convenios con las zonas Industriales, con Empresas productivas del Gobierno y con la pequeña Empresa, a fin de lograr mayor experiencia a través de las prácticas Profesionales, estancias y Estadías. Una de las metas a mediano plazo es trabajar en el tema de Emprendimiento para impulsar y reactivar la Economía en la zona de impacto con el apoyo de los estudiantes y poniendo en juego sus saberes.

5.2 Nivel Académico del Profesorado

La Universidad cuenta entre su profesorado con un cuerpo que poco a poco se robustece y la meta para 2030 es lograr que todos sus docentes tengan como mínimo posgrado en Maestrías y que se impulse la movilidad entre el profesorado para lograr una actualización constante de lo que pasa en la Industria y en la Academia.

5.3 Acreditaciones

La Universidad, trabaja en la actualización de sus programas de estudio, para ello se ha marcado la meta de reacreditar sus diferentes programas educativos que le permitan mantenerse a la vanguardia.

5.4 Instalaciones y Tecnología

Nuestra Universidad ofrece instalaciones confortables con áreas verdes extensas. El ambiente de convivencia se ve favorecido por sus amplios espacios. Sin embargo, una de las metas de la Universidad es la de generar mejores escenarios

a través del rediseño de las áreas verdes y del rescate histórico del edificio. En cuanto al soporte Tecnológico cuenta con laboratorios y recursos tecnológicos necesarios para llevar a cabo las actividades. En este sentido es importante, subrayar el cuidado que la Comunidad debe a las instalaciones en general, llámense aulas, laboratorios, jardines, instalaciones sanitarias, equipos, etc. que la Universidad pone al servicio de los estudiantes.

5.5 Compromiso con la Investigación y la Gestión del Conocimiento

La Universidad, ha adquirido un compromiso de adquirir y generar conocimiento que permita dar soluciones a diversas problemáticas, sobre todo en el área agropecuaria, ya que somos parte de un entorno cuya fortaleza se ubica en la producción agrícola y pecuaria. La Universidad está consciente con el gran compromiso social que implica generar riqueza a través de los conocimientos y provocar mejores niveles de vida en la población, por ello, uno de los puntos nodales es la Investigación en la que trabajan Docentes investigadores junto con los alumnos a partir de un enfoque ético que favorezca el tránsito de entornos con una economía hostil a otros que permitan el desarrollo más armónico del ser humano.

5.6. Difusión del Conocimiento

La Universidad, contribuye al diálogo social al publicar por diversos medios los resultados del trabajo de los docentes investigadores y del trabajo que estos realizan en coordinación bajo Convenios con otras Universidades. Una de las metas que la Universidad registra, es la de ampliar la investigación dentro de los próximos diez años y migrar a otros niveles de participación en compañía de investigadores de otras Universidades para poder ampliar el rango de difusión.

5.7 Autoría

Como parte de la ética que todo autor debe tener claro es que cuando se envía una publicación solo debe constar el nombre del autor o de los autores quienes directamente participaron en la Investigación y quienes directamente se pueden hacer responsables del contenido. No se puede hacer alusión a otras personas por simple amistad, por cuestiones de jerarquía u otras ya que es una falta a la responsabilidad ética.

5.8 Biblioteca y Centros de Información

Una de las prioridades que toda Universidad debe considerar, es la de contar con un Centro Bibliográfico, que permita la consulta tanto de profesores como de estudiantes en los diferentes ámbitos de interés. En los tiempos actuales, la Biblioteca digital genera muchos beneficios por lo que es casi una exigencia contar con una Biblioteca digital como parte del Servicio Bibliotecario de la Institución. Nuestra institución cuenta con una Biblioteca suficientemente equipada, sin embargo, aún faltan títulos que completarían o por lo menos harían más suficiente el acervo bibliográfico que la Comunidad demanda. Cuidar de ese acervo es obligación de todos los usuarios por ello es importante observar la reglamentación que la Universidad ha creado para tal efecto, ya que el uso optimizado y responsable de este acervo ayudará a muchas generaciones a fortalecer sus conocimientos y su información y utilizarlos con responsabilidad es también parte de la ética de uso que debemos incorporar.

5.9 Pertinencia e Impacto Social del Conocimiento

A través del área de posgrados de la Universidad, es que son revisadas las posibles líneas de Investigación Institucionales, generalmente inspiradas en la resolución de algún problema detectado con el lente de los Profesores Investigadores en cooperación con sus estudiantes.

Es importante destacar que lo que se pretende es llevar a cabo una investigación que de soluciones a problemas cotidianos que generen sustentabilidad y desarrollo en las Comunidades, para ello se toman en cuenta tanto la Misión de la Universidad y sus valores Institucionales, como los Planes Nacional y Estatal de Desarrollo, así como la situación actual de la Universidad en relación al acceso de recursos externos, que no solo son económicos sino humanos, que se trabajan en un sentido de cooperación.

6. Líneas de Investigación y Proyectos en el Campo Social y Desarrollo Sustentable.

La Universidad, está tendiendo los puentes para que a través de los posgrados se puedan preparar profesionales que sean motor de cambio en nuestras Comunidades, sobre todo, en beneficio de las personas más vulnerables. Por ello la formación de investigadores, innovadores y emprendedores, tienen la clara misión de generar proyectos para ir dando solución a problemáticas muy

específicas, sobre todo en las actuales condiciones de Pandemia en que es una exigencia la reactivación económica y el establecimiento de nuevas formas de producir riqueza social. De igual manera, la Universidad, está en la obligación de tender sus líneas de acción para formar Emprendedores, porque en estas épocas de urgencia es cuando los jóvenes se deben volver el rostro e identificar todas las áreas de oportunidad que una crisis como la que vivimos genera, por lo que, en ese entendido, se trabaja para enfocar Proyectos en el campo de la agricultura, la ganadería, la generación de energías limpias, el aprovechamiento de residuos, la reingeniería, la innovación en diseños industriales, en la creación de softwares, etc.

6.1 Inter y Transdisciplinariedad del Conocimiento

Algo que siempre enriquece a cualquier Institución, es la diversidad de los saberes de cada uno de sus integrantes, por lo que obedeciendo a esa particularidad es que los grupos de trabajo deben tender a integrarse y a conectarse de manera interdisciplinar y transdisciplinar. Las exigencias de la globalidad nos obligan y favorecen el intercambio de saberes que bien se pueden aprovechar para la resolución de problemas. Por ello es importante para nuestra Universidad establecer como una de sus metas, la firma de Convenios con Instituciones extranjeras para que los problemas sean atendidos con miradas más globales. De igual manera, la Universidad contempla dentro de sus propósitos, la movilidad e intercambio de sus Profesores para no solo ir a abreviar las experiencias de otras Universidades y sus buenas prácticas, sino que se logre el trabajo conjunto y la cooperación entre diferentes disciplinas e interactúen los diferentes saberes, ya que eso generará una gran riqueza al interior de nuestra Universidad, que se reflejara al exterior en el beneficio a la sociedad.

6.2 Consejos de Desarrollo

La siguiente meta que la Universidad se ha trazado es la de crear un Consejo Universitario compuesto por egresados, cuya fortaleza residirá en identificar a los líderes comprometidos con el desarrollo, y que aporten sus experiencias para hacer crecer a nuestra institución y, que, a través de ellos, los estudiantes más jóvenes encuentren inspiración para seguirse formando, en la parte académica y en sus liderazgos sociales.

6.3 Compromiso con la Promoción y Difusión

La Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, asume el compromiso de compartir los conocimientos y experiencias que al interior de ella se generen, en un sentido de responsabilidad Social hacia la Comunidad, y que estos sirvan para dar luz a una serie de problemáticas cotidianas que seguramente encontrarán solución e esos conocimientos, para ello, se fortalecerán aún más, las diferentes actividades de promoción y difusión para hacerlos llegar a un público más extenso y más variado.

7 Promoción de la Responsabilidad Social en la Cadena de Valor

Un Código de ética fija normas que regulen los comportamientos de las personas dentro de las Instituciones (Públicas o Privadas) y va estrechamente interrelacionado con la responsabilidad Social corporativa. El código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio. En ese tenor, la cadena de valor o cadena de suministro es un concepto promovido por Michel Portes, que describe un conjunto de interrelaciones que incluye todas las entidades que trabajan desde el suministro de materias primas hasta el consumo final.

La Universidad en este sentido tiene una gran función ética y social, ya que el encadenamiento de valor, permitirá generar riqueza a través de realizar una gran labor de identificación de quienes pueden conformar esas cadenas, y participando en lo que le compete que es el de generar competitividad y vinculándose con otras Instituciones que tengan desempeño en materia de sustentabilidad, buscando promover en ellas los principios de responsabilidad social y creando valor para todos los interesados, con el fin de mejorar el bienestar de las personas y el mejoramiento del medio ambiente.

C ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CODIGO DE CONDUCTA.

La importancia de un Código de Ética y Código de conducta, radica en que sus normas tienden a regular el comportamiento de los miembros de una Institución y hay una estrecha relación con la responsabilidad Social hacia el exterior, por

ello, conducirse bajo principios éticos acarrea beneficios para todos, por lo que al formar parte de la Universidad, se adquiere el compromiso de observarse siempre uno mismo antes de emitir un juicio o una acción que pueda violentar, dañar o afectar una situación o a una persona. Cada uno de los miembros de la Universidad, deben conocer, y conducirse con honor teniendo como base lo que en este programa se inscribe, de esta manera, estaremos cambiando un discurso de violencia hacia uno de mayor civilidad y justicia. Es necesario publicar, difundir, conocer y actuar conforme el Código de Ética, para que podamos impactar no solo en las áreas Académicas, administrativa y de Servicios de la Universidad, sino también de todos sus usuarios, como son los alumnos, los egresados, los Padres de familia, los proveedores, bienhechores, y demás grupos que tengan relación con la Universidad exigiendo a su vez cumplimiento del mismo.

1. Procedimiento para realizar Quejas y/o Denuncias

La Universidad Politécnica de Francisco I. Madero, convoca a toda su Población a dar cumplimiento cabal el Código de Ética y Código de Conducta y estar atentos para que cualquiera que lo incumpla sea inmediatamente sometido a la valoración de sus actos, así como de sus omisiones por parte de Comité Ética. La Universidad, dentro de sus políticas deberá mantener la comunicación abierta a inquietudes por parte de los miembros de la Comunidad Universitaria, ello implica, tratar cualquier tema con gran respeto y sin que medien medidas de represión.

Para hacer cumplir el presente documento, se establecerán los mejores canales de comunicación que ayudarán a resolver cualquier duda que tenga relación con el Código de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, mediante esos mismos canales se podrán hacer sugerencias, denuncias de actos indebidos y hasta reconocimientos por acciones justas.

a) Se anexan los números de contacto y correos electrónicos de las personas que estarán atentas a resolver dudas: comitedetica@upfim.edu.mx y a los teléfonos 738 724 1174 ext. 104.

b) Para realizar un reporte o denuncia, deberá presentarse por escrito y entregarse directamente en cualquiera de las siguientes instancias institucionales:

- Dirección del área correspondiente
- Dirección de Recursos Humanos
- Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

A. Cualquier reporte de incumplimiento presentado será tratado con estricta confidencialidad y respeto a las personas involucradas de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento Atención de Quejas y/o Denuncias de la UPFIM.

2.- Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. A fin de garantizar el cumplimiento del Código de Ética, existirá un Comité de Ética compuesto por:

Presidente. M.E.A.G.E, PEDRO Segovia Núñez, Rector

Secretario Ejecutivo, L.C. José Humberto ángeles Hernández

Vocales:

- A) Ing. Jaime Salinas Pérez, Director de Planeación y Evaluación
- B) Ing. Alejandro Cruz Aldana, Director del P.E. de Ingeniería Civil
- C) Ing. Iván Loyola Hernández, Abogado General
- D) L.C. Esther Dorantes Fuentes, Jefa del Dpto. de Recursos Materiales
- E) Lic. Yessica Yeimi Granados Orozco, Jefa de Oficina
- F) Hugo Armando Ángeles Villeda, Técnico Admvo.
- G) Lic. César Hernández Jiménez, Profesor por asignatura
- H) Lic. Aurora Solís Vera, Jefa del Dpto. de Recursos Financieros
- I) Lic. Zoraida Martínez Velazco. Técnica especializa

L.A.E. Lourdes Magdalena Quiroz Olvera, Titular del Órgano Interno de Control de la UPFIM, como Invitada especial

Dentro de las responsabilidades que se le confiere al Comité de Ética están las siguientes:

- a) Cumplir y promover el cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta;

- b) Dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para dar seguimiento a los asuntos que sean sometidos a su consideración, recabar la información necesaria y solicitar la colaboración y apoyo que consideren oportunos;
 - c) Cuidar que las actividades del Comité de Ética se realicen con apego a la normatividad aplicable;
 - d) Participar activamente en el Comité y en los subcomités o comisiones en los que se les designe, a fin de que su criterio contribuya a la mejor toma de decisiones;
 - e) Hacer uso responsable de la información a la que tengan acceso;
 - f) En cualquier asunto en el que tuviere o conozca de un posible conflicto de interés, personal o de
 - g) Alguno de los demás miembros del Comité de Ética deberá manifestarlo por escrito, y el que tuviere conflicto, deberá abstenerse de toda intervención;
 - h) Capacitarse en los temas propuestos por la Unidad o de carácter institucional.
- En caso de que los miembros incumplan las obligaciones señaladas en los presentes Lineamientos Generales, podrán ser sujetos de responsabilidad administrativa.

COMPONENTE 1: ACCIONES DE MEJORA

INDICADOR	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor del interés público.
OBJETIVO	Contar con un programa de promoción de la integridad y prevención de la corrupción en todos los niveles de la Comunidad Universitaria.
META	Al finalizar el periodo 2020, de los riesgos identificados se realizará una acción preventiva y/o correctiva al 80% de su atención.

ACTIVIDADES	FECHA		MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES	AVANCES
	INICIO	FIN				
1. Identificar mediante un inventario los riesgos de corrupción de la UPFIM. (Anexo 1) 2. Elaborar un registro de riesgos de corrupción de la UPFIM (Seleccionar 5 riesgos de corrupción que se considere de mayor atención). 3.-Una vez identificado los riesgos de corrupción, realizar un diagnóstico. (Anexo 2)	Nov-2020	Dic-2020	Registro de riesgos, Plan de acción, bitácoras, actas.	Capital humano que realice las actividades de identificación, elaboración de inventario y el plan de acción	Departamento Jurídico, Recursos Materiales, Recursos Financieros, Ingeniería civil, Ingeniería en Agrotecnología	

Programa Anual de Trabajo (PAT 2020)

4.-Establecer un plan de acción preventivo y/o correctivo de riesgos.						
---	--	--	--	--	--	--

INDICADOR	Indicador de eficiencia del mecanismo de evaluación al Código de Ética.
OBJETIVO	Generar un procedimiento o mecanismo para verificar y evaluar el cumplimiento de los principios y normas establecidos en el código de Ética.
META	Corroborar al 100% el grado de Información e interés de los colaboradores de la Universidad.

ACTIVIDADES	FECHA		MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES	AVANCES
	INICIO	FIN				
1.-Realizar un cuestionario - diagnóstico de diez preguntas en el que se evalúen los valores y ética profesional del personal. 2.- Enviar por correo electrónico la liga del formulario de evaluación. 3.- Realizar un informe sobre los resultados obtenidos de la encuesta.	Nov-2020	Dic-2020	Instrumentos de medición sobre el grado del conocimiento del Código de Ética por parte de los servidores públicos de la UPFIM	Diseño del Instrumento de valoración y del Informe sobre los resultados obtenidos	Secretaría administrativa. Departamento Jurídico	

COMPONENTE 2: DIFUSIÓN

INDICADOR	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.
OBJETIVO	Dar a conocer a la comunidad de la Universidad el Código de Ética y el Código de Conducta.
META	Alcanzar la difusión del 100% al mes de diciembre del 2020, del Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo a los servidores públicos de la Universidad.

ACTIVIDADES	FECHA		MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES	AVANCES
	INICIO	FIN				
1.- Campaña de difusión del código de Ética a los 250 servidores públicos que conforman la planilla de la Universidad. 2.-Difundir el calendario de capacitaciones en temas de ética e integridad y prevención de conflictos de intereses. 3.- Impartir entre la comunidad Universidad los temas de ética, integridad y conflictos de intereses. 4.-Enviar Código de Ética con la leyenda: “He leído y acepto las	JUN-2020	DIC-2020	✓ Correo electrónico de acuse por parte de los servidores públicos de haber recibido dicha información. ✓ Informe de número de servidores públicos que leyeron y aceptaron los términos y	-Página oficial de la Universidad. -Medios electrónicos como facebook, twitter, Word place (sitio propio de comunicación interna de la institución para todo el personal).	Secretaría administrativa.	

Programa Anual de Trabajo (PAT 2020)

condiciones y términos" para reportar la difusión del Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo.			condiciones del Código de Ética.	-Correo electrónico, -Conferencia		
---	--	--	----------------------------------	--------------------------------------	--	--

COMPONENTE 3: CAPACITACIÓN

INDICADOR	Indicador de eficiencia en la implementación de acciones de capacitación.
OBJETIVO	Promover estrategias y acciones que sensibilicen a la comunidad Universitaria en materia de derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género, ética, integridad y prevención de conflictos de interés, hostigamiento laboral y Acoso Sexual
META	Al finalizar el periodo 2020, capacitar el 100 % de la comunidad Universitaria conforme a los protocolos aprobados en temas de prevención de la discriminación e igualdad de género y apoyo en materia de acoso y hostigamiento laboral

ACTIVIDADES	FECHA		MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES	AVANCES
	INICIO	FIN				
1.- Identificar a los ponentes que impartirán los temas en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, hostigamiento laboral y Acoso Sexual, que servirán como capacitación.	OCT-2020	DIC-2020	Listado de Ponentes para la capacitación	-Ponentes -Recurso económico para la	Departamento de Psicología, Jurídico y Recursos materiales	

Programa Anual de Trabajo (PAT 2020)

Presentar el calendario de capacitación, numero de servidores a capacitar y los temas, en materia de: -Prevención del hostigamiento y acoso laboral y sexual. -Derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género. -Prevención a la discriminación del lenguaje incluyente y no sexista. -Prevención a la discriminación por estrato social, ideología, religión, Transparencia, Acceso a la Información y Ética Pública, mediante la plataforma del Instituto Nacional para la Transparencia y el Acceso a la Información (INAI). Plan del ciclo de conferencias y/o campaña de difusión sobre el tema.	OCT-2020	DIC-2020	Bitácoras de asistencia a conferencias y fotografías.	campana de difusión. -Página oficial de la UPFIM. -Medios electrónicos como Facebook, Twitter, Word place (sitio propio de comunicación interna de la institución para todo el personal). -Correo electrónico. -Video-conferencia -Capital humano para sondeo		
Sondeo aleatorio entre la población sobre el conocimiento de la información y generar constancia de participación.	DIC-2020	ENE - 2021	Resultados del sondeo, para saber qué porcentaje de la población conoce del tema y constancia enviada.			

COMPONENTE 4: ATENCIÓN DE DENUNCIAS

INDICADOR	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.
OBJETIVO	Atender quejas y/o denuncias que se presenten ante el Comité de Ética en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés en el desempeño del servicio público
META	Atender al 80% las denuncias recibidas ante el Comité de Ética de acuerdo con el procedimiento establecido.

ACTIVIDADES	FECHA		MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES	AVANCES
	INICIO	FIN				

Programa Anual de Trabajo (PAT 2020)

Elaborar o en su caso actualizar el protocolo de recepción y atención de quejas y/o denuncias de incumplimiento al Código de Ética Someter a aprobación del comité el procedimiento de denuncias en atención a lo siguiente: a) Establecer mecanismo de recepción de quejas y/o denuncias b) Brindar asesoría personal y acompañamiento para la denuncia c) Criterios de consideración de quejas y/o denuncias d) Tratamiento de las de quejas y/o denuncias. Plazos y seguimientos de las quejas y/o denuncias Cierre de la Investigación.	OCT-2020	DIC-2020	✓ Acta de sesión donde se aprueben el procedimiento. ✓ Publicación del procedimiento. ✓ Evidencias de recepción de las quejas y/o denuncias (formatos).	Designación de personas consejeras de carácter honorífico de la Universidad que tendrán como función orientar y dar acompañamiento al incumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta.	Departamento de Psicología Departamento Jurídico	
--	----------	----------	--	--	---	--

COMPONENTE 5: RECONOCIMIENTOS

INDICADOR	Indicador de desempeño a servidores públicos que contribuyen a la Ética dentro de la Administración Pública.
OBJETIVO	Otorgar reconocimientos a las áreas o personas que promuevan acciones que refuercen la cultura de la Ética e integridad entre los servidores públicos.
META	Al finalizar el año 2020, identificar un 30% de los servidores públicos de la Universidad que promuevan y contribuyan en acciones de cumplimiento al código de ética.

ACTIVIDADES	FECHA		MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES	AVANCES
	INICIO	FIN				

Programa Anual de Trabajo (PAT 2020)

Otorgar incentivos al personal de la Universidad, por distinguirse como ciudadanos con principios y valores que contribuyen a una sociedad más equitativa. -Identificar en cada área al personal que amerite el reconocimiento para recibir el estímulo correspondiente. -Organizar la ceremonia de entrega de reconocimientos.	DIC-2020	DIC-2020	Galería fotográfica del personal que recibe los reconocimientos	Capital humano que lleve a cabo la logística del evento: -Ceremonia de reconocimientos - Reconocimientos Impresos que se Otorgarán al personal	Rectoría Departamento Jurídico Departamento de Planeación y Evaluación Departamento de Psicología	
--	----------	----------	---	---	---	--