

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL SUR DEL ESTADO DE MORELOS, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 46, 47, 54, Y 66 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS, 9 FRACCIÓN II Y 14 DEL DECRETO DE CREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL SUR DEL ESTADO DE MORELOS, ARTÍCULO 10 y 11 FRACCIÓN XII DEL ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL SUR DEL ESTADO DE MORELOS Y TERCERA DISPOSICIÓN TRANSITORIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE MORELOS Y CON BASE EN LA SIGUIENTE:

DOCUMENTO INFORMATIVO **EXPOSICION DE MOTIVOS**

La ética del servicio público constituye el conjunto de principios y valores que orientan la conducta de las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, con el propósito de servir a la ciudadanía anteponiendo el bienestar social al interés personal, previniendo actos de corrupción y actuando con transparencia, respeto a los derechos humanos y equidad, a fin de generar confianza en las instituciones y fortalecer el buen gobierno. En este contexto, resulta indispensable establecer normas claras que regulen el desempeño adecuado de todas las personas que integran las secretarías, dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Morelos, con independencia de su nivel jerárquico.

En concordancia con lo anterior, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General de Responsabilidades Administrativas establecen la obligación de las personas servidoras públicas de conducirse bajo los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, disciplina, objetividad, profesionalismo, integridad, rendición de cuentas, eficacia, austeridad y racionalidad en el uso de los recursos públicos. Dichos principios elevan el estándar del servicio público y constituyen la base de las reformas en materia de combate a la corrupción, derivando en la creación del Sistema Nacional Anticorrupción como instancia de coordinación entre las autoridades de los distintos órdenes de gobierno, competente para la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción. Este Sistema cuenta con un Comité Coordinador, el cual emitió, el doce de octubre de dos mil dieciocho, el Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

En ese sentido, con la entrada en vigor del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, publicado en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, número 6452, de fecha 30 de julio de 2025, se establece una nueva

estructura normativa que permite mayor claridad en la definición de los principios y valores que deben regir la actuación de las personas servidoras públicas.

Dicha reforma contempla no solo los principios, valores y reglas de integridad previstos en los Lineamientos referidos, sino también la implementación de mecanismos de capacitación que garanticen su accesibilidad, atendiendo las necesidades específicas de cada persona, incluyendo la adopción de ajustes razonables cuando resulte necesario. Con ello, se promueve una cultura institucional de respeto, igualdad y no discriminación, asegurando condiciones equitativas para la participación y comprensión de todas las personas servidoras públicas.

DOCUMENTO INFORMATIVO

Asimismo, la Disposición Transitoria Tercera del referido Código de Ética establece que las dependencias y entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo Estatal contarán con un plazo de ciento veinte días hábiles, contados a partir de su entrada en vigor, para realizar las adecuaciones correspondientes a sus Códigos de Conducta, previa revisión por parte del Órgano Interno de Control.

En atención a lo anterior, y con el objeto de dar cumplimiento a las disposiciones del Código de Ética citado, este organismo, a través de su Comité de Ética, llevó a cabo las acciones necesarias para la armonización del Código de Conducta de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos, el cual fue revisado previamente por el Órgano Interno de Control de esta institución y aprobado en la **Quinta Sesión Ordinaria del citado Comité, así como en la Tercera Sesión Ordinaria del Consejo Directivo**. En consecuencia, se considera procedente abrogar el Código de Conducta de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos, publicado en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, número 6245, de fecha 25 de octubre de 2023; y, en cumplimiento de lo dispuesto en la fracción II del artículo 34 del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, se emite el siguiente:

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL SUR DEL ESTADO DE MORELOS

TÍTULO PRIMERO ÁMBITO DE APLICACIÓN, OBJETO, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente ordenamiento es de observancia general y obligatoria para todo el personal que integran las Unidades Administrativas de la Universidad Tecnológica del Sur

del Estado de Morelos, incluido el personal administrativo, docente, honorarios, prestadores de servicios, así como orientar la conducta de quienes presten servicio social o prácticas profesionales.

Artículo 2. El presente código tiene por objeto establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos, para propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar su actuación ética y responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción o faltas administrativas; así como las obligaciones y mecanismos institucionales para la implementación del presente Código y las instancias para presentar quejas o denuncias por incumplimiento.

DOCUMENTO INFORMATIVO

Artículo 3. Para efectos del presente código, se entenderá por:

I. Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral;

II. Acoso sexual: Forma de violencia sexual que se caracteriza por un abuso de poder ejercido por la persona agresora, aunque no exista una relación jerárquica directa entre esta y la víctima. Incluso puede ocurrir desde una persona en un nivel jerárquico inferior hacia alguien de mayor rango o cargo. En este caso, la agresión no depende de la jerarquía, sino del uso indebido de poder por parte del agresor;

III. Código: Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos;

IV. Código de Conducta: al presente Código de Conducta de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos;

V. Corrupción: De conformidad con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, es el abuso de poder, ya sea mediante acción u omisión, por parte de un individuo, grupo o entidad, con el fin de obtener beneficios indebidos, personales o para terceros, en el ejercicio de funciones públicas o privadas;

VI. Órgano Interno de Control: A la comisaría pública de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos;

VII. Dignidad: Es el reconocimiento de cada persona como titular de derechos inalienables, los cuales deben ser respetados y garantizados en todo momento. La dignidad implica que cada individuo es reconocido como sujeto de derechos y, como tal, debe ser tratado con el más alto nivel de respeto, sin ser sometido a violencia, abuso o

decisiones arbitrarias por parte del Estado o de cualquier otra persona, ya sea en el ámbito público o privado.

VIII. Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella; no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o el ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los motivos siguientes: origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, el idioma, la identidad o filiación política, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, la transfobia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia;

IX. Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, que guían el comportamiento y la actuación de las personas que forman parte de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos; independientemente de su nivel jerárquico, con el propósito de fomentar un servicio público de alta calidad, enfocado en la excelencia, que logre ganarse la confianza y el respeto de la ciudadanía;

X. Hostigamiento sexual: Es una modalidad de violencia de índole sexual que se caracteriza por el abuso de poder por parte de quien lo comete, y se da en el contexto de una relación de subordinación jerárquica real entre la víctima y el agresor. Este tipo de violencia se manifiesta a través de conductas que pueden ser verbales, no verbales, físicas o visuales, las cuales buscan someter a la víctima de manera inapropiada, sin importar si estas ocurren en un solo incidente o a lo largo de varios episodios;

XI. Igualdad de género: Condición en la cual todas las personas, sin importar su género, tienen acceso a las mismas oportunidades, derechos y recursos en todos los aspectos de la vida. Esto implica que puedan disfrutar de las mismas posibilidades para acceder a bienes, servicios y recursos dentro de la sociedad, así como tener la capacidad de participar de manera equitativa en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

XII. Interés público: Es la obligación que tienen las personas servidoras públicas de asegurar que todas sus decisiones y acciones se orienten hacia la promoción de la justicia y el bienestar general de la sociedad. Esto significa que, al tomar cualquier determinación o realizar cualquier acción, deben anteponer siempre el beneficio colectivo y el respeto a los derechos de la ciudadanía, evitando que prevalezcan intereses personales o particulares;

XIII. Lenguaje incluyente y no sexista: Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar

la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados;

XIV. Personal: Toda persona que desempeñe un cargo, comisión o empleo de cualquier naturaleza en la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos;

XV. Universidad: La Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos.

XVI. Unidades Administrativa: A cada una de las unidades administrativas que conforman la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos, en términos de sus Condiciones Generales de Trabajo.

CAPITULO II PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

DOCUMENTO INFORMATIVO

Artículo 4. Para el adecuado ejercicio del servicio público, el personal deberá actuar con estricto apego a los principios constitucionales y legales que rigen en general al servicio públicos tales como: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por mérito, eficacia, integridad, equidad, austeridad y racionalidad en el uso de los recursos públicos, tomando en consideración lo siguiente:

I. Legalidad. El personal deberá asegurarse en todo momento de que su conducta se ajuste a las facultades establecidas por las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas que regulan sus cargos, empleos o comisiones.

II. Honradez. El personal deberá actuar con integridad y rectitud, evitando utilizar su puesto, cargo o comisión para obtener beneficios personales, ya sea para sí mismos o para terceros. Además, están comprometidas a no buscar ni aceptar compensaciones, regalos, dádivas u obsequios de ninguna persona u organización, conscientes de que tales acciones comprometen su imparcialidad y objetividad.

III. Lealtad. El personal deberá actuar en todo momento de manera que refleje el cumplimiento de la confianza depositada en ellas por la Universidad. Su función debe ser vista como una vocación de servicio, en la que su objetivo principal es satisfacer las necesidades colectivas y contribuir al bienestar de la comunidad, sin dejarse influir por motivaciones que no estén alineadas con el interés público.

IV. Imparcialidad. El personal dará a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

V. Eficiencia. El personal actuara en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.

VI. Economía. El personal, en la gestión del gasto, deberá administrar los bienes, recursos y servicios de manera legal, austera y disciplinada, asegurándose de que se utilicen eficientemente para cumplir con los objetivos y metas para los que fueron asignados, evitando el derroche o el uso indebido de los fondos públicos.

VII. Disciplina. El personal deberá cumplir con sus funciones, cargos o comisiones de manera organizada, sistemática y persistente, con el objetivo de obtener los mejores resultados en los servicios prestados o bienes proporcionados.

VIII. Profesionalismo. El personal deberá tener un profundo conocimiento de sus funciones, responsabilidades y atribuciones, y desempeñarlas de acuerdo con las leyes, reglamentos y demás normativas aplicables a su empleo, cargo o comisión. Además, deben actuar siempre con disciplina, integridad y respeto, tanto hacia sus compañeros de trabajo como hacia los ciudadanos con los que interactúan.

IX. Objetividad: El personal está obligado a dar prioridad al bienestar común, situando las necesidades colectivas sobre cualquier interés particular o beneficio personal, ajeno al bien general. Su actuación debe regirse por la neutralidad e imparcialidad, de modo que todas las decisiones estén libres de influencias indebidas y reflejen un compromiso con la equidad. Asimismo, dichas decisiones deben ser fundamentadas en un cumplimiento riguroso y estricto de la legalidad, de manera que se asegure un trato justo, igualitario y sin sesgos para la universidad.

X. Transparencia. El personal, en el ejercicio de sus funciones privilegiarán el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

XI. Rendición de cuentas. El personal deberá asumir la plena responsabilidad de sus actos ante la sociedad y ante las autoridades correspondientes en el desempeño de sus funciones, cargos o comisiones. Para ello, deben informar, explicar y justificar de manera transparente cada una de sus decisiones y acciones.

XII. Competencia por mérito. El personal deberá ser seleccionado para sus puestos de acuerdo con su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos, promoviendo una administración pública competente, profesional y eficiente, que asegure que los mejores talentos estén al servicio de la ciudadanía y refuerce la confianza en las instituciones.

XIII. Eficacia. El personal deberá trabajar de manera diligente y eficiente para alcanzar las metas y objetivos institucionales, utilizando los recursos públicos de forma clara, responsable y justificada, buscando siempre un rendimiento óptimo en el cumplimiento de sus responsabilidades.

XIX. Integridad. El personal deberá actuar de manera coherente y consistente con los principios éticos que guían su labor en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión, alineada siempre con los valores fundamentales de la administración pública.

XX. Equidad. El personal tendrá la obligación de garantizar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades. Ofreciendo condiciones iguales, atendiendo las necesidades específicas de ciertos grupos, como personas con discapacidad, comunidades indígenas, o sectores en situación de vulnerabilidad, de modo que puedan participar plenamente y en igualdad de condiciones.

XXI. Austeridad y racionalidad en el uso de los recursos públicos. El personal de todos los rangos y niveles deberán actuar aplicando los recursos públicos exclusivamente a los objetivos, programas y funciones para los que fueron destinados, con los principios de austeridad, legalidad, honradez, imparcialidad, transparencia, economía, disciplina, eficacia y eficiencia, guiando su actuación en los lineamientos del Fondo Revolvente de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos, así como la normativa estatal en materia de austeridad vigente.

CAPITULO III

PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LOS PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 5. El personal debe actuar de acuerdo a los principios rectores del servicio público establecidos en el Código así como en el presente instrumento, quedando expresamente prohibido las conductas que los contravengan en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 6. En materia de legalidad, el personal deberá limitar sus acciones exclusivamente a lo que les autoricen las normas, evitando entre otras, las siguientes conductas:

I. Llevar a cabo procesos de selección de personal en los que no se considere la competencia por mérito, y en su caso, se realicen designaciones sin haber obtenido previamente la autorización o constancia de no inhabilitación cuando esta es exigible conforme a la normativa aplicable;

II. Realizar actos de proselitismo o promoción durante los períodos restringidos por las autoridades electorales, o proporcionar subsidios o apoyos provenientes de programas institucionales en dichos casos, salvo que se trate de desastres naturales u otro tipo de contingencias declaradas por las autoridades competentes, sin que ello justifique la realización de dichos actos;

III. Alterar o falsificar cualquier tipo de documento o firma, como, aquellos utilizados para registrar la asistencia a los lugares de trabajo u otros registros oficiales. Este acto implica manipular de manera fraudulenta información o documentos que deberían reflejar de forma veraz las acciones o presencia de las personas, con el fin de generar un falso registro o evitar el cumplimiento de las obligaciones correspondientes;

IV. Autorizar o permitir la entrega de subsidios o apoyos provenientes de programas institucionales de una forma que no se ajusta a los procedimientos, criterios o condiciones establecidos en la normativa vigente;

V. Omitir la notificación del inicio de cualquier tipo de procedimiento que se lleve a cabo en forma de juicio, así como de sus posibles consecuencias y los derechos que le asisten a la persona involucrada. Esto incluye no informar sobre el derecho de presentar pruebas, argumentos de defensa, designar representantes legales o hacer alegatos; y,

VI. Desatender o no cumplir con las resoluciones dictadas por las autoridades jurisdiccionales en relación con los procedimientos que han sido tramitados por las personas servidoras públicas competentes, dentro de los plazos establecidos por la legislación aplicable.

VIII. Realizar actos u omisiones sin contar con atribuciones legales, reglamentarias o contractuales, o excediéndose de las mismas.

IX. Aplicar, interpretar o modificar disposiciones normativas sin tener facultades para ello.

X. Desempeñar funciones, cargos o comisiones distintas a las expresamente asignadas, sin la autorización correspondiente de la autoridad competente.

XI. Emitir instrucciones, resoluciones, opiniones técnicas o académicas que carezcan de sustento normativo o que contravengan la legislación universitaria y demás disposiciones aplicables.

XII. Utilizar recursos humanos, financieros, materiales, tecnológicos o de información de la Universidad para fines distintos a los institucionales o sin autorización expresa.

XIII. Omitir el cumplimiento de obligaciones legales, administrativas, académicas o contractuales inherentes a su nombramiento, contrato o encargo.

XIV. Autorizar, gestionar o participar en trámites, pagos, contrataciones, evaluaciones, calificaciones o decisiones administrativas sin apego a la normatividad vigente.

XV. Alterar, ocultar, destruir o utilizar indebidamente documentos, registros, información oficial o sistemas institucionales, fuera de los supuestos permitidos por la ley.

XVI. Tolerar, permitir o encubrir actos u omisiones que contravengan las disposiciones legales o normativas que rigen a la Universidad.

XVII. Alegar desconocimiento de la normatividad aplicable como justificación para incumplir obligaciones o realizar actos indebidos.

XVIII. Ejercer presión, influencia o instrucciones para que otra persona actúe al margen de la ley o de las normas institucionales.

Artículo 7. En materia de honradez, el personal deberá mantener siempre un comportamiento ético y transparente, debiendo evitar, entre otras, las siguientes conductas:

I. Omitir presentar en tiempo y forma, conforme a la normativa aplicable, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses, fiscales y avisos de cambio;

II. Divulgar información confidencial o privilegiada, en términos de lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, cuando tenga o haya tenido acceso con motivo del empleo, cargo o comisión, en beneficio propio o de terceros, o que signifique ventajas indebidas, relacionada con contrataciones públicas, o con el proceso para la ocupación de plazas vacantes en el servicio público de la Universidad.

III. Obtener, solicitar o aceptar beneficios personales, económicos o en especie, directa o indirectamente, con motivo del desempeño de sus funciones o actividades universitarias.

IV. Utilizar su cargo, función o relación contractual para obtener ventajas indebidas para sí o para terceros.

V. Hacer uso indebido, excesivo o no autorizado de los recursos financieros, materiales, tecnológicos o de información propiedad de la Universidad.

VI. Presentar información falsa, incompleta o alterada en documentos, informes, comprobaciones, evaluaciones, trámites administrativos o académicos.

VII. Apropiarse, sustraer, desviar o permitir el uso indebido de bienes, recursos o fondos institucionales.

VIII. Intervenir en asuntos o decisiones institucionales en los que exista un conflicto de interés, sin hacerlo del conocimiento de la autoridad competente.

IX. Favorecer o perjudicar indebidamente a personas, proveedores, estudiantes, personal o terceros, a cambio de beneficios o por intereses personales.

X. Realizar actos de simulación, encubrimiento o tolerancia frente a conductas deshonestas cometidas por otros miembros de la comunidad universitaria.

XI. Solicitar, aceptar o promover dádivas, regalos, comisiones, compensaciones o cualquier otro incentivo que pueda comprometer la imparcialidad y honestidad en el desempeño de sus funciones.

XII. Utilizar información privilegiada o confidencial para obtener beneficios personales o causar perjuicio a la Universidad o a terceros.

XIII. Alterar resultados, calificaciones, evaluaciones, dictámenes, procesos administrativos o académicos con el fin de obtener un beneficio indebido.

XIV. Todas las señaladas en el Código en su artículo 6.

Artículo 8. En materia de lealtad, el personal deberá conducirse salvaguardando la lealtad hacia la Universidad evitando, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Anteponer intereses personales, profesionales o de terceros a los intereses legítimos de la Universidad.
- II. Utilizar información, conocimientos, documentos o recursos institucionales para beneficiar a otra institución, persona u organización en perjuicio de la Universidad.
- III. Divulgar, sin autorización, información confidencial, reservada o estratégica a la que tenga acceso con motivo de su cargo, función o relación contractual.
- IV. Realizar actos que afecten deliberadamente la imagen, prestigio, reputación o credibilidad de la Universidad.
- V. Participar en actividades, proyectos o compromisos externos que generen un conflicto de interés o que comprometan la lealtad institucional, sin autorización previa.
- VI. Utilizar el nombre, logotipo, identidad institucional o representación de la Universidad sin autorización expresa o para fines ajenos a los institucionales.
- VII. Omitir informar a las autoridades competentes sobre hechos, conductas o situaciones que puedan causar daño a la Universidad, cuando se tenga conocimiento de los mismos.
- VIII. Colaborar, directa o indirectamente, en acciones que perjudiquen el patrimonio, funcionamiento, objetivos o cumplimiento de la misión de la Universidad.
- IX. Aprovechar su vínculo laboral o contractual con la Universidad para desacreditarla o para favorecer indebidamente a terceros.
- X. Actuar con deslealtad en procesos académicos, administrativos, de investigación, contratación o evaluación en los que represente o tenga responsabilidades frente a la Universidad.
- XI. Incumplir compromisos institucionales adquiridos formalmente, sin causa justificada o sin informar oportunamente a la autoridad correspondiente.
- XII. Todas las señaladas en el Código en su artículo 7.

Artículo 9. En materia de imparcialidad y objetividad, el personal el personal deberá cumplir con sus funciones bajo estos principios rectores en su trato y toma de decisiones evitando, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado;
- II. Otorgar tratos preferenciales o discriminatorios a personas, estudiantes, proveedores o terceros, por razones ajenas a criterios académicos, profesionales o normativos.
- III. Tomar decisiones influenciadas por intereses personales, familiares, afectivos, políticos, económicos o de cualquier otra índole ajena a la función institucional.
- IV. Intervenir en procedimientos, evaluaciones, dictámenes, contrataciones o resoluciones cuando exista un conflicto de interés, sin excusarse o informarlo a la autoridad competente.

- V. Manipular, alterar u omitir información relevante con el fin de favorecer o perjudicar a una persona o grupo.
- VI. Emitir juicios, evaluaciones, calificaciones, dictámenes u opiniones sin sustento en criterios objetivos, verificables y previamente establecidos.
- VII. Permitir que prejuicios, estereotipos o creencias personales influyan en el trato, atención o decisiones relacionadas con la comunidad universitaria.
- VIII. Aceptar presiones, recomendaciones o instrucciones indebidas que afecten la independencia y objetividad en el desempeño de sus funciones.
- IX. Condicionar trámites, servicios, evaluaciones o decisiones a beneficios personales o a intereses distintos de los institucionales.
- X. Favorecer o perjudicar indebidamente a personas o entidades con las que se tenga relación personal, laboral o profesional.
- XI. Omitir la aplicación de la normatividad vigente de manera deliberada para beneficiar o afectar a alguien.
- XII. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar actuación bajo conflicto de interés, conforme a las formalidades previstas en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos o cualquier disposición afín.
- XIII. Todas las señaladas en el Código en sus artículos 8 y 13.

Artículo 10. En materia de eficacia, eficiencia y economía, el personal deberá cumplir con sus funciones bajo estos principios rectores, evitando, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Utilizar recursos públicos para fines distintos al que fueron destinados, como es el caso del parque vehicular terrestre o cualquier otro; recintos; papelería; enseres, con independencia de que sea propiedad de la universidad, o se cuente con su posesión mediante arrendamiento, o cualquier otro medio de contratación;
- II. Requerir a personal al servicio de la universidad, para que desempeñe labores que atiendan a intereses particulares de quien lo solicita, como pudiera ser en algún domicilio o destinado a cualquier actividad de carácter personal o privado;
- III. Retrasar, entorpecer u omitir injustificadamente el cumplimiento de funciones, actividades, trámites o procesos a su cargo.
- IV. Realizar su trabajo sin apego a los objetivos, metas, plazos y resultados institucionales establecidos.
- V. Desperdiciar, malgastar o utilizar de manera innecesaria o inadecuada los recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos o de información de la Universidad.
- VI. Duplicar funciones, esfuerzos o procedimientos sin justificación técnica, normativa o administrativa.
- VII. Ejecutar actividades sin planeación, organización o priorización adecuadas, afectando el logro de los fines institucionales.

- VIII. Omitir la aplicación de criterios de racionalidad, austeridad y optimización en el uso de recursos públicos o institucionales.
- IX. Adoptar prácticas administrativas o académicas ineficientes que generen costos innecesarios o resultados deficientes.
- X. Negarse injustificadamente a colaborar, coordinarse o compartir información con otras áreas o instancias universitarias cuando ello sea necesario para el cumplimiento de objetivos comunes.
- XI. Incumplir plazos, metas o compromisos institucionales sin causa justificada o sin informar oportunamente a la autoridad correspondiente.
- XII. Utilizar recursos institucionales para fines distintos a los autorizados o sin relación con las funciones asignadas.
- XIII. Desatender oportunidades de mejora, innovación o simplificación de procesos que contribuyan al uso eficiente de los recursos.
- XIV. Todas las señaladas en el Código en sus artículos 9, 10 y 17.

Artículo 11. En materia de disciplina y profesionalismo, el personal deberá cumplir con sus funciones bajo estos principios rectores, evitando, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Incumplir horarios, jornadas laborales, cargas académicas o compromisos profesionales sin causa justificada.
- II. Desatender las funciones, responsabilidades o actividades asignadas conforme a su nombramiento, contrato o encargo.
- III. Actuar con negligencia, descuido o falta de diligencia en el desempeño de sus funciones académicas, administrativas o profesionales.
- IV. Incumplir instrucciones, lineamientos o disposiciones emitidas por autoridades competentes, siempre que sean legales y estén debidamente fundadas.
- V. Mantener una conducta inapropiada, irrespetuosa o poco profesional en el trato con estudiantes, compañeros de trabajo, superiores, subordinados o terceros.
- VI. Presentarse a laborar sin la preparación, disposición o condiciones necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.
- VII. Descuidar la actualización, capacitación o mejora continua necesarias para el ejercicio responsable de sus funciones.
- VIII. Utilizar un lenguaje, vestimenta o comportamiento que no corresponda a un entorno académico y profesional, conforme a la normatividad aplicable.
- IX. Interrumpir, obstaculizar o afectar de manera indebida el desarrollo de actividades académicas, administrativas o institucionales.
- X. Abandonar injustificadamente el área de trabajo, clase, comisión o actividad institucional durante el horario o periodo asignado.

XI. Incumplir compromisos profesionales adquiridos con la Universidad o con la comunidad universitaria, sin causa justificada.

XII. Todas las señaladas en el Código en sus artículos 11 y 12.

Artículo 12. En materia de transparencia y rendición de cuentas, el personal deberá cumplir con sus funciones bajo estos principios rectores, evitando, entre otras, las siguientes conductas:

I. Omitir, ocultar, falsear o manipular información relacionada con el ejercicio de sus funciones académicas, administrativas o profesionales.

II. Negarse injustificadamente a proporcionar información pública o institucional que deba ser accesible conforme a la normatividad aplicable.

III. Presentar informes, reportes, comprobaciones o resultados incompletos, inexactos o fuera de los plazos establecidos.

IV. Impedir, obstaculizar o retrasar procesos de supervisión, auditoría, evaluación, fiscalización o revisión institucional.

V. Destruir, alterar, sustraer u ocultar documentos, archivos, registros o información oficial sin causa legal o autorización competente.

VI. Utilizar indebidamente información confidencial, reservada o de acceso restringido, en contravención a las disposiciones aplicables.

VII. Incumplir con las obligaciones de rendición de cuentas derivadas de su cargo, función o relación contractual con la Universidad.

VIII. Omitir la debida documentación, registro o respaldo de las actividades, decisiones o actos realizados en el ejercicio de sus funciones.

IX. Proporcionar información de manera selectiva o discrecional con el propósito de favorecer o perjudicar a personas o intereses específicos.

X. Negarse a aclarar, justificar o explicar decisiones, actos u omisiones cuando ello sea requerido por la autoridad competente.

XI. Aprovechar la falta de supervisión o control para actuar de manera opaca o discrecional.

XII. Todas las señaladas en el Código en su artículo 14.

Artículo 13. En materia de competencia por mérito, el personal deberá apearse a este principio rector, evitando, entre otras, las siguientes conductas:

I. Favorecer a familiares, amigos u otras personas sin base en méritos o capacidades profesionales;

II. Seleccionar candidatos basándose en afiliaciones políticas, lealtades personales o presiones externas;

III. Obtener o conservar cargos, funciones, comisiones, estímulos, promociones o beneficios sin cumplir con los requisitos académicos, profesionales o normativos establecidos.

IV. Influir indebidamente en procesos de selección, contratación, evaluación, promoción, permanencia o asignación de funciones, con el fin de favorecer intereses personales o de terceros.

V. Participar en procesos de ingreso, promoción o evaluación cuando exista un conflicto de interés, sin excusarse o hacerlo del conocimiento de la autoridad competente.

VI. Presentar documentación, información o credenciales falsas, incompletas o alteradas para acreditar experiencia, conocimientos o méritos.

VII. Favorecer o perjudicar a personas en procesos de selección o evaluación por razones ajenas al mérito, capacidad, desempeño o resultados.

VIII. Interferir, presionar o manipular los mecanismos de evaluación del desempeño académico, administrativo o profesional.

IX. Asignar cargas de trabajo, responsabilidades, estímulos o reconocimientos sin criterios objetivos, transparentes y previamente establecidos.

X. Desconocer, ignorar o evadir los procedimientos institucionales diseñados para garantizar la igualdad de oportunidades y la competencia basada en el mérito.

XI. Obstaculizar la participación de personas que cumplen con los requisitos en procesos de selección, evaluación o promoción.

XII. Atribuirse logros, resultados o méritos que no correspondan a su desempeño real o que sean producto del trabajo de otras personas.

XIII. Utilizar relaciones personales, jerárquicas o de influencia para obtener ventajas indebidas en detrimento de la competencia equitativa.

Artículo 14. En materia de integridad, el personal deberá apegarse a este principio rector y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

I. Actuar de manera deshonesta, fraudulenta o contraria a los valores y principios institucionales en el desempeño de sus funciones.

II. Incurrir en actos de corrupción, soborno, cohecho, abuso de funciones o cualquier práctica indebida, directa o indirectamente.

III. Encubrir, tolerar o participar en conductas irregulares o contrarias a la normatividad universitaria.

IV. Utilizar su cargo, función o relación contractual para obtener beneficios personales o favorecer intereses particulares.

V. Faltar a la verdad, engañar o inducir al error a autoridades, compañeros, estudiantes o terceros en asuntos institucionales.

VI. Incumplir deliberadamente las normas, lineamientos, políticas o disposiciones que rigen a la Universidad.

- VII. Aceptar, promover o solicitar dádivas, beneficios o incentivos que comprometan la rectitud y honestidad en el ejercicio de sus funciones.
- VIII. Actuar de manera incongruente entre lo que se declara y lo que se realiza en el ámbito académico, administrativo o profesional.
- IX. Dañar, por acción u omisión, la confianza que la Universidad deposita en el personal para el cumplimiento de sus objetivos.
- X. Realizar actos que, aun sin estar expresamente prohibidos, resulten contrarios a la ética, a las buenas prácticas o al interés institucional.
- XI. Omitir denunciar actos que vulneren la integridad institucional, cuando se tenga conocimiento de los mismos y exista la obligación de hacerlo.
- XII. Todas las señaladas en el Código en su artículo 18.

DOCUMENTO INFORMATIVO

Artículo 15. En materia de equidad, el personal deberá apegarse a este principio rector y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Discriminar, excluir o dar trato desigual a cualquier persona por motivos de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, estado civil, orientación sexual, identidad de género, religión, opiniones, apariencia física o cualquier otra condición personal.
- II. Otorgar ventajas, privilegios o beneficios injustificados a determinadas personas o grupos, en detrimento de otras, sin criterios objetivos o normativos.
- III. Aplicar normas, criterios o procedimientos de manera desigual ante situaciones equivalentes, sin causa justificada.
- IV. Impedir o limitar el acceso equitativo a oportunidades académicas, laborales, de capacitación, evaluación, promoción o desarrollo profesional.
- V. Tolerar, promover o encubrir prácticas de exclusión, segregación o trato injusto dentro de la comunidad universitaria.
- VI. Realizar comentarios, actos u omisiones que refuercen estereotipos, prejuicios o desigualdades.
- VII. Negar ajustes razonables o condiciones adecuadas para garantizar la participación equitativa de personas con discapacidad, conforme a la normatividad aplicable.
- VIII. Ejercer autoridad o tomar decisiones de manera arbitraria, afectando el principio de equidad.
- IX. Minimizar, ignorar o desatender situaciones de desigualdad o trato inequitativo cuando se tenga conocimiento de las mismas.
- X. Condicionar el acceso a servicios, trámites o beneficios institucionales por razones ajenas al mérito, la normatividad o los criterios objetivos establecidos.
- XI. Actuar de forma que se perpetúen desigualdades estructurales dentro de la Universidad.
- XII. Todas las señaladas en el Código en su artículo 19.

Artículo 16. En materia de austeridad y racionalidad, el personal deberá apearse a este principio rector y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Realizar gastos, adquisiciones o contrataciones sin justificación, planeación o autorización conforme a la normatividad vigente.
- II. Malgastar, desperdiciar o utilizar de manera innecesaria recursos financieros, materiales, tecnológicos o humanos de la Universidad.
- III. Desarrollar actividades o procedimientos duplicados, innecesarios o poco eficientes, que generen costos adicionales o pérdida de tiempo.
- IV. Asignar o emplear recursos para fines distintos a los institucionales o fuera de los objetivos autorizados.
- V. Evadir o incumplir los lineamientos, políticas y procedimientos institucionales orientados a la austeridad y optimización de recursos.
- VI. Priorizar intereses personales o de terceros sobre la correcta administración de los recursos universitarios.
- VII. Autorizar o permitir gastos, compras, servicios o contrataciones sin la debida planeación, justificación o respaldo documental.
- VIII. Utilizar recursos institucionales de manera excesiva o no necesaria, sin atender criterios de eficiencia, economía y sostenibilidad.
- IX. Ignorar oportunidades de racionalización, simplificación de procesos o ahorro de recursos dentro de la Universidad.
- X. Desconocer o no aplicar criterios de austeridad en la gestión de proyectos, eventos, actividades académicas o administrativas.
- XI. Incurrir en conductas que deriven en sobrecostos, desperdicios o pérdidas por falta de control, supervisión o planeación adecuada.

DOCUMENTO INFORMATIVO

CAPÍTULO IV VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 17. El personal debe cumplir en el ejercicio de sus funciones, los siguientes:

- I. Interés público;
- II. Respeto;
- III. Respeto a los derechos humanos;
- IV. Igualdad y no discriminación;
- V. Equidad de género;
- VI. Cooperación;
- VII. Cuidado del entorno cultural y ecológico;
- VIII. Liderazgo, y
- IX. Fraternidad.

Se entenderá por cada uno de los valores antes señalados lo establecido en el capítulo III del Código.

Artículo 18. Interés Público: El personal actuara siempre con el objetivo de atender de manera prioritaria y efectiva las necesidades y demandas de la sociedad, anteponiendo los intereses colectivos por encima de beneficios personales, privados o de grupos específicos. Implica un compromiso constante con el bienestar general, la justicia social y la igualdad, asegurando que todas las decisiones y acciones se orienten a maximizar el beneficio común y a fortalecer la confianza en las instituciones públicas.

Actuar en favor del interés público exige transparencia, responsabilidad y una conducta ética que busque resolver problemas sociales y promover el desarrollo sostenible y equitativo de la comunidad.

Artículo 19. Respeto: El personal se conducirán con austeridad y sin ostentación, deberán otorgar un trato digno y cordial a las personas en general, a sus compañeros y compañeras de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público. Para ello, deben evitar en todo momento actuar de manera irrespetuosa o con acciones que atenten contra la dignidad de las personas; hacer uso de lenguaje soez, ofensivo o altisonante, y, realizar expresiones de burla o discriminación que puedan menoscabar la ideología u opiniones de las personas.

Artículo 20. Respeto a los derechos humanos: Constituye el principio central en el ejercicio del servicio público; estos derechos son la base fundamental para la convivencia y el bienestar en cualquier sociedad. Por esta razón, todo el personal deberá actuar siempre bajo el marco de respeto a los derechos humanos. Independientemente de sus atribuciones específicas o el nivel jerárquico que ocupen, es su responsabilidad promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad y los derechos fundamentales de todas las personas, de conformidad con los Principios Constitucionales de: universalidad, interdependencia, indivisibilidad, y de progresividad.

Artículo 21. Igualdad y no discriminación: El personal prestara sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación

familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

De igual forma, se fomentará un entorno inclusivo que reconozca la diversidad y garantice la equidad en el acceso a los servicios de la universidad, para detectar y corregir cualquier discriminación, fortaleciendo la confianza de la población estudiantil, docente y administrativa de la universidad, promoviendo una sociedad más justa y sólida.

Artículo 22. Equidad de género. El personal en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizarán que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones de la universidad. Asimismo, se promoverán acciones y políticas que reduzcan las brechas de género y eliminen cualquier barrera estructural que limite el acceso equitativo, se implementarán mecanismos que favorezcan la inclusión y el desarrollo profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, asegurando un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia de género.

Artículo 23. Equidad de género. El personal en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizarán que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios de la universidad; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones de la universidad. Asimismo, se promoverán acciones y políticas que reduzcan las brechas de género y eliminen cualquier barrera estructural que limite el acceso equitativo, se implementarán mecanismos que favorezcan la inclusión y el desarrollo profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, asegurando un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia de género.

Artículo 24. Entorno cultural y ecológico. El personal en el desarrollo de sus actividades debe evitar la afectación del patrimonio cultura de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medioambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promoverán en la sociedad estudiantil, docente y administrativa la protección y conservación de la cultura y el medioambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Además, deberán integrar la perspectiva cultural y ambiental en sus decisiones y prácticas, garantizando que las políticas y programas respeten y reconozcan la diversidad cultural y contribuyan a la sostenibilidad ecológica. Se incentivará el uso de prácticas y tecnologías sostenibles, minimizando el impacto ambiental de las actividades

gubernamentales y fomentando el desarrollo de proyectos que beneficien a la universidad y medio ambiente.

Artículo 25. Cooperación: El personal debe colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la universidad y confianza de la institución. Para ello, deberán promover el trabajo en equipo como medio para aumentar la eficiencia; incentivar el apoyo interpersonal para alcanzar los objetivos comunes y brindar un servicio oportuno, respetuoso e imparcial; mantener una comunicación asertiva con sus compañeros, y en su caso, hacia los usuarios de servicios públicos de la universidad; procurar el reconocimiento de la participación de otras personas servidoras públicas, en el cumplimiento de las metas institucionales e involucrarse de manera activa en los procesos que correspondan a su unidad administrativa de adscripción, proponiendo mejores prácticas a favor de las atribuciones que se ejerzan.

Artículo 26. Liderazgo: El personal deben ser guía, ejemplo y promotoras del presente Código, fomentando y aplicando en el desempeño de sus funciones los principios constitucionales y legales, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Deberán orientar su conducta al adelanto de las funciones que le correspondan en lo personal, y de aquellas asignadas en forma genérica a la unidad administrativa en la que se encuentre adscrito e incentivar el comportamiento ético y la motivación para lograr los objetivos programados.

Artículo 27. Fraternidad: El personal debe tratar con empatía y afecto respetuoso tanto a sus compañeros como a las personas con quienes tienen contacto derivado del ejercicio de sus funciones y aún fuera de su servicio público. Promoviendo el diálogo pacífico como medio para atender las diferencias. Este valor implica un compromiso activo con el diálogo constructivo y pacífico para abordar y resolver diferencias, lo que promueve relaciones interpersonales armoniosas que fortalecen la cohesión social y la confianza en las instituciones educativas. Al mismo tiempo, se busca fomentar un entorno organizacional favorable que genere un sentido de pertenencia e identidad.

CAPÍTULO V

PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 28. El personal debe actuar de acuerdo a los valores del servicio público establecidos en el Código así como en el presente instrumento, quedando expresamente prohibido las conductas que los contravengan en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 29. En materia de Interés público, el personal deberá apegarse a este valor y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Priorizar intereses personales o de terceros sobre los de la Universidad y la comunidad universitaria.
- II. Tomar decisiones que beneficien a individuos en detrimento del bienestar colectivo o institucional.
- III. Utilizar recursos, información o cargos para fines privados sin autorización.
- IV. Obstaculizar procesos que garanticen la transparencia y el beneficio común.
- V. Actuar con parcialidad en la asignación de oportunidades, servicios o beneficios institucionales.

Artículo 30. En materia de Respeto, el personal deberá apegarse a este valor y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Dirigirse a cualquier miembro de la comunidad universitaria de manera ofensiva, despectiva o agresiva.
- II. Ignorar normas de convivencia y protocolos institucionales de trato adecuado.
- III. Interrumpir o menospreciar las opiniones de estudiantes, colegas o superiores.
- IV. Actuar con violencia verbal o física en el entorno laboral o académico.
- V. Desatender las diferencias de pensamiento, cultura o formación profesional al interactuar con otros.

Artículo 31. En materia de Respeto a los derechos humanos, el personal deberá apegarse a este valor y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Discriminar, violentar o menoscabar los derechos fundamentales de cualquier persona.
- II. Tolerar o participar en situaciones de hostigamiento, abuso o violencia.
- III. Negar información, servicios o participación a individuos por motivos de sus derechos.
- IV. Omitir denunciar vulneraciones a los derechos humanos dentro de la Universidad.
- V. Actuar de manera arbitraria que limite la libertad, dignidad o seguridad de los demás.
- VI. Las establecidas en el artículo 25 del Código.

Artículo 32. En materia de Igualdad y no discriminación, el personal deberá apegarse a este valor y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Favorecer a personas por su condición social, género, etnia, religión u otra característica personal.
- II. Aplicar criterios distintos ante situaciones iguales sin justificación objetiva.
- III. Impedir la participación equitativa en actividades, programas o beneficios.
- IV. Reforzar estereotipos, prejuicios o prácticas discriminatorias dentro de la Universidad.
- V. Negar ajustes razonables o apoyos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades.

Artículo 33. En materia de Equidad de género, el personal deberá apegarse a este valor y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

DOCUMENTO INFORMATIVO

- I. Favorecer a un género sobre otro en la asignación de responsabilidades, reconocimientos o beneficios.
- II. Minimizar, ignorar o justificar conductas que constituyan acoso o discriminación de género.
- III. Excluir a personas de la participación académica, laboral o administrativa por su género.
- IV. Reforzar roles estereotipados de género en procesos de selección, evaluación o asignación de tareas.
- V. Omitir implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género.

Artículo 34. En materia de Cooperación, el personal deberá apegarse a este valor y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Negarse injustificadamente a colaborar con compañeros, estudiantes o áreas institucionales.
- II. Ocultar información necesaria para la coordinación de actividades o proyectos.
- III. Actuar de manera individualista que afecte el logro de objetivos colectivos.
- IV. Sabotear o entorpecer el trabajo de otros miembros de la comunidad universitaria.
- V. No compartir buenas prácticas, experiencias o recursos que beneficien a la institución.

Artículo 35. En materia de Cuidado del entorno cultural y ecológico, el personal deberá apegarse a este valor y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Destruir, dañar o descuidar instalaciones, bienes culturales o patrimoniales de la Universidad.
- II. Generar contaminación o desperdicio innecesario de recursos naturales o materiales.
- III. Ignorar normas de conservación, reciclaje o sostenibilidad institucional.
- IV. Promover actividades que afecten el patrimonio cultural o ambiental de manera indebida.

V. Desatender la educación y sensibilización ambiental entre estudiantes y compañeros.

Artículo 36. En materia de Liderazgo, el personal deberá apegarse a este valor y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Imponer decisiones sin consultar o tomar en cuenta criterios objetivos y participativos.
- II. Actuar de manera autoritaria, intimidante o manipuladora sobre subordinados o compañeros.
- III. Rechazar la rendición de cuentas o responsabilidad sobre los resultados de su gestión.
- IV. No motivar, orientar o apoyar al personal o estudiantes bajo su responsabilidad.
- V. Priorizar intereses personales sobre los objetivos del equipo o de la Universidad.

Artículo 37. En materia de Fraternidad, el personal deberá apegarse a este valor y evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- I. Actuar con hostilidad, desconfianza o enemistad hacia compañeros o estudiantes.
- II. Propiciar divisiones, conflictos innecesarios o rivalidades dentro de la comunidad universitaria.
- III. Negar apoyo, colaboración o asistencia a quienes la necesitan dentro de la institución.
- IV. Difundir rumores, información falsa o comentarios malintencionados contra otros miembros.
- V. Desatender la construcción de relaciones de solidaridad y convivencia positiva dentro de la Universidad.

CAPÍTULO VI REGLAS DE INTEGRIDAD

Artículo 38. Todo el personal de la Universidad conforme a sus atribuciones y competencias, observarán las reglas de integridad siguientes:

I. Actuación pública: El personal deberá desempeñar sus funciones con estricta adhesión a los principios, valores y compromisos que rigen el servicio público;

II. Información pública: El personal se asegurará de cumplir con el principio de máxima publicidad, garantizando que la información pública bajo su responsabilidad esté accesible para la ciudadanía, velarán por la protección de los derechos relacionados con los datos personales de conformidad con lo establecido en las normativas y regulaciones aplicables;

III. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones: El personal actuará con legalidad, transparencia y con estricta objetividad e imparcialidad, en aras del interés público;

IV. Programas gubernamentales: El personal deberá ajustarse rigurosamente a la normativa vigente, asegurando que se apliquen enfoques inclusivos con perspectiva de género en todas las etapas de dichos programas. Además, se comprometerán a actuar conforme a los principios fundamentales de honradez, lealtad, imparcialidad, objetividad, transparencia, eficacia y eficiencia, con el objetivo de garantizar que las acciones emprendidas contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos, estrategias, líneas de acción y prioridades establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo, y de los programas que deriven de este;

V. Trámites y servicios: El personal llevará a cabo todos los trámites y servicios solicitados con la más alta dedicación y profesionalismo, de manera rápida y efectiva, cumpliendo siempre con los estándares de excelencia. Actuando con integridad, honestidad y transparencia en todo momento, sin mostrar ningún tipo de preferencia o favoritismo, y respetando en todo momento el marco legal vigente;

VI. Recursos humanos: El personal promoverá la competencia basada en el mérito, asegurando la igualdad de género y de oportunidades para todas las personas, sin distinción alguna. Además, se impulsarán la capacitación continua, el desarrollo profesional y la evaluación periódica, con el fin de garantizar que cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar su labor de manera eficiente y responsable;

VII. Administración de bienes muebles e inmuebles: El personal llevará a cabo acciones orientadas a su uso eficiente y responsable. Se velará por su aprovechamiento óptimo, implementando mecanismos adecuados para su control, supervisión y resguardo de acuerdo con las normativas correspondientes. Asimismo, se fomentará de manera continua la cultura del cuidado y la protección de dichos bienes, asegurando su integridad y disponibilidad para su uso en el futuro, siempre bajo un enfoque de transparencia y eficiencia en su manejo;

VIII. Procesos de evaluación: El personal realizará los procesos de evaluación necesarios, actuando siempre con ética, profesionalismo, respeto a la legalidad, imparcialidad y equidad, buscando generar información confiable y relevante, que permita identificar posibles riesgos, áreas de mejora y oportunidades de crecimiento;

IX. Control interno: El personal velará por la correcta administración y salvaguarda de los recursos públicos, implementarán medidas preventivas para identificar y mitigar riesgos de incumplimiento, así como para detectar y evitar actos de corrupción;

X. Procedimiento administrativo: El personal deberá actuar con estricto apego a la legalidad y con total imparcialidad. En cada uno de sus actos, deberán garantizar la protección de los derechos humanos, así como respetar y cumplir las formalidades esenciales del debido proceso, asegurando que todas las acciones se realicen en un marco de justicia y equidad;

XI. Desempeño permanente con integridad: El personal llevarán a cabo sus funciones guiadas por los principios, valores y compromisos inherentes al servicio público,

contribuyendo de manera continua al desarrollo y ejecución de acciones que refuercen la ética pública;

XII. Cooperación con la integridad: El personal deberá colaborar activamente con la dependencia o entidad en la que prestan sus servicios, así como con los organismos encargados de garantizar el cumplimiento de los principios y valores propios de la función pública;

XIII. Comportamiento digno: El personal actuará con dignidad y respeto, evitando cualquier expresión o comportamiento inadecuado y manteniendo siempre una actitud de respeto hacia los derechos humanos de todas las personas con quienes interactúan en el ámbito de la función pública, promoviendo un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso.

DOCUMENTO INFORMATIVO

CAPÍTULO VII COMPROMISOS DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 39. El personal, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, implementará los principios, valores y reglas de integridad previstas en el presente Código, asumiendo, por lo menos, los compromisos siguientes:

- I. Actuar con honestidad y transparencia, evitando cualquier conducta que implique corrupción, fraude o beneficio indebido.
- II. Respetar la legalidad, cumpliendo estrictamente las normas, procedimientos y lineamientos aplicables a sus funciones.
- III. Mantener imparcialidad y objetividad en la toma de decisiones, asegurando que estas se basen en criterios técnicos, normativos y éticos, sin favorecer intereses personales o de terceros.
- IV. Promover la eficacia, eficiencia y economía en el uso de los recursos institucionales, evitando desperdicios, duplicaciones o gastos innecesarios.
- V. Ejercer la disciplina y profesionalismo, cumpliendo puntualmente con horarios, responsabilidades y compromisos adquiridos, con actitud proactiva y responsable.
- VI. Rendir cuentas y actuar con transparencia, proporcionando información veraz, completa y oportuna sobre su desempeño y la gestión de recursos.
- VII. Fomentar la competencia por mérito, asegurando igualdad de oportunidades y evaluaciones objetivas basadas en capacidades, desempeño y resultados.
- VIII. Actuar con integridad, garantizando coherencia entre valores, palabras y acciones, y evitando cualquier conducta que ponga en riesgo la confianza institucional.
- IX. Respetar la equidad y la igualdad, promoviendo un trato justo y no discriminatorio a toda la comunidad universitaria.
- X. Impulsar la cooperación y el trabajo en equipo, compartiendo información, recursos y buenas prácticas que beneficien al conjunto de la institución.

- XI. Cuidar el entorno cultural, patrimonial y ecológico, actuando con responsabilidad frente a los bienes institucionales y el medio ambiente.
- XII. Ejercer liderazgo positivo y ético, orientando, motivando y apoyando a su equipo, y tomando decisiones responsables que fortalezcan la institución.
- XIII. Practicar la fraternidad y el respeto, promoviendo la solidaridad, la convivencia armónica y el trato digno entre todos los miembros de la Universidad.
- XIV. Adoptar medidas de mejora continua, participando en procesos de capacitación, actualización y evaluación que fortalezcan sus competencias y el cumplimiento de los principios del Código.
- XV. Reportar conductas contrarias al Código, contribuyendo a la prevención, detección y corrección de actos que vulnieren los principios, valores y reglas de integridad institucional.
- XVI. Además las establecidas en el artículo 33 del Código.

TÍTULO SEGUNDO
OBLIGACIONES INSTITUCIONALES, CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN, CUMPLIMIENTO
Y VIGILANCIA
CAPÍTULO I
OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

Artículo 40. La Universidad deberá cumplir con las siguientes obligaciones institucionales:

- I. Constituir su comité de ética con la finalidad de implementar, promocionar, fomentar y vigilar el presente código, así como el Código de Ética.
- II. Detectar los riesgos éticos, circunstancias en las que pueden surgir actos de corrupción al transgredir los principios, valores o normas de integridad dentro de las actividades específicas de las diversas áreas de la Universidad, los cuales deberán ser identificados a través de un diagnóstico;
- III. Formular un posicionamiento público, suscrito por el Rector de la Universidad, donde se reafirma el compromiso con la no tolerancia a los actos de corrupción, enfatizando el respeto y promoción de los derechos humanos.
- IV. Difundir el presente Código y el Código de Ética al personal de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos, de acuerdo con el decreto que establece las disposiciones de austeridad del gasto público para la Administración Pública del Estado de Morelos;
- V. Implementar las acciones conducentes para que todo el personal de la Universidad, suscriban cartas compromiso respecto del cumplimiento del presente Código, así como del Código de Ética;

VI. Llevar a cabo acciones de capacitación, sensibilización y difusión respecto del presente Código y del Código de Ética conforme a la operación y funcionamiento de los Comités de Ética, con la finalidad de prevenir y erradicar la violencia de género, la discriminación, el Acoso u Hostigamiento sexuales, o cualquier otra conducta que vulnere los derechos humanos;

VII. Impulsar los principios de eficacia, igualdad y lealtad mediante la adopción de prácticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal de la Universidad, fomentando un ambiente que apoye la convivencia familiar, el desarrollo académico y otras actividades que contribuyan a la libertad y dignidad de cada individuo, reconociendo la importancia de su bienestar integral en todos los aspectos de su vida;

VIII. Fomentar, conforme a la política de integridad del Sistema Anticorrupción del Estado de Morelos, el conocimiento y aplicación de las directrices que establece el artículo 6 de la Ley de Responsabilidades Administrativa para el Estado de Morelos; y,

IX. Elaborar de manera proactiva, todas aquellas acciones adicionales que favorezcan la prevención y atención de infracciones al presente Código.

CAPÍTULO II CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 41. La Universidad deberá difundir el presente Código y el Código de Ética en su página de internet oficial, así como hacerlo del conocimiento a todo el personal.

Artículo 42. La Universidad, mediante su Programa Anual de Trabajo, calendarizara las capacitaciones necesarias en materia de ética y derechos humanos, las cuales se impartirán de manera presencial o virtual, y podrán consistir en cursos, talleres, conferencias, seminarios o cualquier otra dinámica que facilite el conocimiento y sensibilización en los principios, valores y de la integridad que rigen el ejercicio de las funciones, de conformidad con los Lineamientos generales para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública.

Artículo 43. Los materiales y contenidos orientados a difundir los principios, valores y reglas de integridad deberán facilitar el acceso igualitario a la información, garantizando que sean accesibles y sensibles a las necesidades de cada individuo, incluyendo la implementación de ajustes razonables cuando sea necesario, promoviendo una cultura de respeto, igualdad y no discriminación, asegurando que todo el personal tenga oportunidades equitativas de participación y comprensión.

CAPÍTULO III

CUMPLIMIENTO Y VIGILANCIA

Artículo 44. El órgano Interno de Control de la Universidad será el responsable de vigilar la integración, la instalación y funcionamiento del Comité de Ética, en términos de los lineamientos que regulan la operación y funcionamiento de los Comités de Ética, así mismo en conjunto con el Comité de Ética vigilarán la observancia de lo dispuesto en este Código y el Código de Ética.

Artículo 45. Cualquier persona servidora pública o particular podrá presentar queja o denuncia por el incumplimiento del presente Código, ante las instancias siguientes:

DOCUMENTO INFORMATIVO

I. Comité de ética de la Universidad: Con una visión preventiva, conocerá de las quejas o denuncias presentadas por vulneraciones al presente código de conducta, y de ser el caso, emitirá una determinación en la que podrá formular recomendaciones en términos de los Lineamientos generales para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública; y,

II. Órgano Interno de Control. Es la autoridad encargada del conocimiento de quejas o denuncias por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan conforme a la legislación aplicable.

Artículo 46. Cualquier persona podrá llevar a cabo consultas a través de medios físicos o electrónicos a el Comité de Ética, o a la Universidad, sobre cualquier cuestión relacionada con la aplicación del presente Código.

Artículo 47. La Universidad y el comité de ética interpretará para efectos administrativos el presente Código, y resolverá los casos no previstos en el mismo, conforme a la normatividad aplicable.

CAPÍTULO IV DIAGNÓSTICO

Artículo 48. Para el cumplimiento del presente Código, la universidad realizara un diagnostico anual, con la finalidad de identificar los riesgos éticos existentes, tomando como referencia las situaciones conocidas por el Comité de Ética de la Universidad.

Artículo 49. El comité de ética evaluara anualmente el diagnostico con la finalidad de establecer las acciones siguientes:

- I. Analizar y priorizar los riesgos identificados, evaluando su impacto y probabilidad para establecer estrategias de mitigación efectivas.
- II. Diseñar y actualizar planes de acción, políticas, procedimientos y lineamientos que fortalezcan la prevención de conductas contrarias al presente Código.
- III. Implementar medidas correctivas y preventivas, incluyendo capacitación, seguimiento, supervisión y ajustes a los procesos institucionales.
- IV. Dar seguimiento y monitoreo continuo, verificando la eficacia de las acciones implementadas y asegurando que se reduzcan los riesgos éticos detectados.
- V. Informar periódicamente al Comité de Ética, a la autoridad correspondiente y, en los términos aplicables, a la comunidad universitaria, sobre los hallazgos del diagnóstico y las acciones emprendidas.
- VI. Evaluar y mejorar continuamente los mecanismos de prevención y control ético, ajustando las acciones conforme a los resultados de los diagnósticos posteriores.

DOCUMENTO INFORMATIVO

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. El presente Código de Conducta entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el periódico oficial “Tierra y Libertad” órgano de difusión del Gobierno del Estado de Morelos.

SEGUNDA. Se abroga el Código de Conducta de la Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos, publicado en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad” número 6245, con fecha veinticinco de octubre de dos mil veintitrés.

TERCERA. Se derogan las disposiciones reglamentarias o administrativas de igual o menor rango que se opongan al presente Código.

CUARTA. Los procedimientos administrativos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Código se sujetarán a las disposiciones vigentes al momento de haberse iniciado el procedimiento respectivo.

FIRMAS