



Evaluación del **Código de Conducta** de las **Autoridades y el Personal de la UAEP**

INFORME DE RESULTADOS
Diciembre 2024

AUTORES:

Monroy Muñoz Jesús Israel
Martínez Maldonado Eric
Martínez Gallardo Norma
Olvera Larios Brenda Ivonne
Samperio Márquez Víctor Manuel
Elizalde Lora Leticia
González Castillo Mayra Karen
López Cruz María de los Ángeles
Pérez Enzastiga José Antonio
González Mociños Nancy
López Orozco Maricela
Montiel Pavana Anaid
Vargas Pérez América Jocelyn
Rangel Soto Stephany
Orozco Rosales Itzayana
Gutiérrez Hernández Carlos Eduardo
Hernández Carmen Itzel
Guzmán López Aline Sarahí
Díaz Flores Francelli

ASESORES

Ángeles Vera Elsa Leonor
Mendoza Castillo Rosa Arlet
Vargas Martínez Flor Carina
González Rubio Yanet
Muñoz Martínez Ma. de Lourdes Hortensia

APOYO TECNICO:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz
Hernández Gómez Ayme

Diciembre, 2024

Registro público de derecho de autor: 03-2014-062511300000-01 ®Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP 42000

Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra sin el consentimiento escrito de la UAEH.

Índice

Presentación.....	4
Metodología	6
Aplicación	7
Resultados estudiantes.....	8
Resultados empleados.....	17
Conclusión	31
Anexos.....	32

Presentación

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo tiene un firme compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la generación de una conciencia crítica de las conductas de todas las personas que conforman su comunidad para que sea acorde a principios constitucionales, internacionales e institucionales apegados a la ética, el respeto a los derechos humanos, la inclusión, la igualdad y la cero tolerancia a cualquier expresión de violencia.

Por ello, desde el año 2020 se cuenta con dos códigos, uno de Ética e Integridad Académica del Personal y el Alumnado, y otro de Conducta de las Autoridades y el Personal, aprobados por el Honorable Consejo Universitario, por lo tanto, tienen carácter de obligatoriedad y están alineados al Plan de Desarrollo Institucional, con la meta de lograr un cambio cultural que nos permita lograr una convivencia armoniosa y respetuosa de las diferencias.

Sin embargo, la tarea de lograr su socialización ante una comunidad superior a las 70 mil personas con una importante dispersión geográfica en más de 20 municipios del estado de Hidalgo, no es sencilla, porque no basta con la publicación de ambos documentos en el sitio web de la Universidad o entregar un ejemplar impreso, sino es necesario despertar el interés por su lectura y revisión, comprender la trascendencia de su cumplimiento, pero sobre todo lograr la adopción de cada uno de sus principios en la vida cotidiana para lograr un cambio cultural entre el estudiantado, el personal docente y administrativo, y el funcionariado.

En ese sentido, el ejercicio de evaluar periódicamente los avances en esta tarea se convierte en una necesidad, así como publicar de manera accesible sus resultados para sensibilizar a la comunidad, pero sobre todo para planear las estrategias que nos permitan alcanzar el objetivo y compromiso con la institución.

Justo, al revisar los resultados del anterior ejercicio de evaluación sobre el conocimiento que tiene la comunidad respecto a los códigos de Ética y Conducta de la UAEH, con una visión crítica, planteamos hacer algunos ajustes para lograr cifras más reales y eso nos permita construir nuevas estrategias de socialización, interiorización y adopción de los principios que contienen ambos documentos.

Con base a ese análisis se optó por invitar a la comunidad universitaria a la evaluación de una manera diferente, compartiendo algunos fragmentos de los mismos para despertar la curiosidad por su lectura y revisión; así como, replantear las preguntas de los cuestionarios con un lenguaje más directo y claro; por último, que se respondieran de manea anónima.

Así que, bajo una nueva estrategia, presentamos los resultados de la evaluación aplicada con las personas que tomaron la decisión de participar con sus respuestas, los ponemos a su consideración y por supuesto, queda abierta la invitación para sumarse a esta tarea de la Defensoría Universitaria: su socialización y adopción. Gracias por su participación, gracias al equipo revisor y gracias a las personas que nos apoyan desde la Dirección General de Evaluación.

Mtra. Elsa Leonor Ángeles Vera

Defensora Universitaria

Metodología

Para dar cumplimiento al Artículo Quinto Transitorio del Código de Conducta de las Autoridades y el Personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) y con el propósito de evaluar el conocimiento de dicho código, se aplicó un instrumento de evaluación diseñado con la participación de la Defensoría Universitaria y la Dirección General de Evaluación. Esta última fungió como instancia responsable de asesorar técnicamente en la elaboración del instrumento, el cual fue desarrollado con ítems de opción múltiple y está orientado a valorar el nivel de conocimiento de estudiantes y empleados universitarios respecto al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con el comportamiento ético y las buenas prácticas en la institución.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

N : es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

Z_{α} : constante que depende del nivel de confianza que se asigne. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean ciertos: un 95 % de confianza es lo mismo que decir que se puede equivocar con una probabilidad del 5%. Los valores de Z_{α} se obtienen de la tabla de la distribución normal estándar $N(0,1)$.

e : representa el error muestral deseado, en tanto por ciento. Este error muestral corresponde a la diferencia que puede haber entre el resultado que se obtiene preguntando a una muestra de la población y el que se obtendría si se preguntara al total de ella.

p : proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.

q : proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1 - p$.

n : tamaño de la muestra (número de encuestas que se realizarán).

En la práctica, el valor de p puede obtenerse de una muestra piloto si existe información previa disponible. Sin embargo, en ausencia de esta información, se utiliza comúnmente $\hat{p} = 0.5$, ya que este valor maximiza la varianza y es el más conservador para el cálculo del tamaño de muestra. Para este estudio, se consideró un nivel de confianza del 99% ($\alpha=0.01$) y un margen de error del 5% ($e=0.05$). Dado que la matrícula estudiantil es de 56,985 y el personal de 6,213, el tamaño de muestra necesario para lograr dichos parámetros fue calculado en 658 y 602, respectivamente.

Aplicación

El instrumento estuvo disponible durante el periodo del 15 al 29 de noviembre de 2024. La Defensoría Universitaria coordinó la aplicación en línea del mismo, en colaboración con la Dirección General de Evaluación, responsable de la elaboración del formulario mediante la herramienta Google Forms®. Finalmente, con el apoyo de la Dirección General de Comunicación Social, se difundió el enlace del formulario a la comunidad universitaria a través del correo institucional.



Figura 1. Difusión de la evaluación mediante correo



Figura 2. Formulario de aplicación

Una vez finalizado el período de aplicación del cuestionario, la Dirección General de Evaluación llevó a cabo la extracción de la base de datos para su análisis. Como parte de este proceso, se realizó la limpieza de datos y el cálculo de frecuencias, además se utilizó el software denominado R para la generación de gráficos.

Resultados estudiantes

Un total de 774 estudiantes participaron en la encuesta, lo que representa un número mayor al tamaño de muestra calculado previamente de 658 estudiantes. Esta participación adicional garantiza un nivel de confiabilidad adecuado y respalda la precisión de los resultados obtenidos.

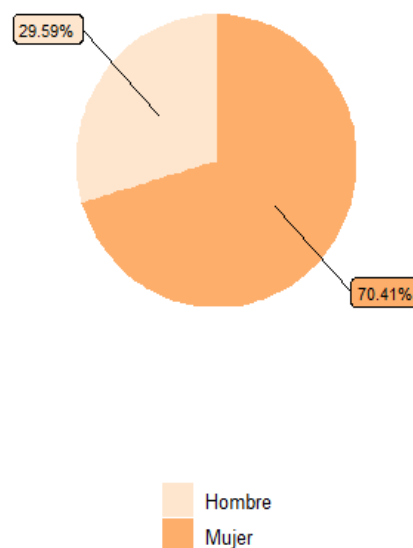
La distribución de los participantes por unidad académica se presenta en la siguiente tabla.

Unidad Académica	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Preparatoria Número 1	69	8.91
Escuela Preparatoria Número 2	10	1.29
Escuela Preparatoria Número 3	22	2.84
Escuela Preparatoria Número 4	7	0.90
Escuela Preparatoria Número 5	1	0.13
Escuela Preparatoria Número 6	22	2.84
Escuela Preparatoria Número 7	205	26.49
Escuela Preparatoria Número 8	70	9.04
Escuela Superior de Actopan	7	0.90
Escuela Superior de Apan	3	0.39
Escuela Superior de Atotonilco de Tula	6	0.78
Escuela Superior de Ciudad Sahagún	5	0.65
Escuela Superior de Huejutla	14	1.81
Escuela Superior de Tepeji del Río	3	0.39
Escuela Superior de Tizayuca	8	1.03
Escuela Superior de Tlahuelilpan	5	0.65
Escuela Superior de Zimapán	2	0.26
Instituto de Ciencias Agropecuarias	6	0.78

Unidad Académica	Frecuencia	Porcentaje
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	18	2.33
Instituto de Ciencias de la Salud	210	27.13
Instituto de Ciencias Económico Administrativas	43	5.56
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades	38	4.91

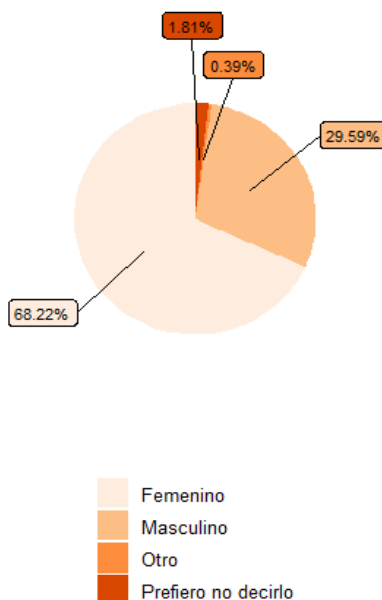
En cuanto a las características del estudiantado, se incluyen datos relacionados con sexo y género, los cuales permiten describir la composición de la población participante en la encuesta.

Sexo



La gráfica indica que el 70.41% de estudiantes encuestados son mujeres, mientras que el 29.59% son hombres.

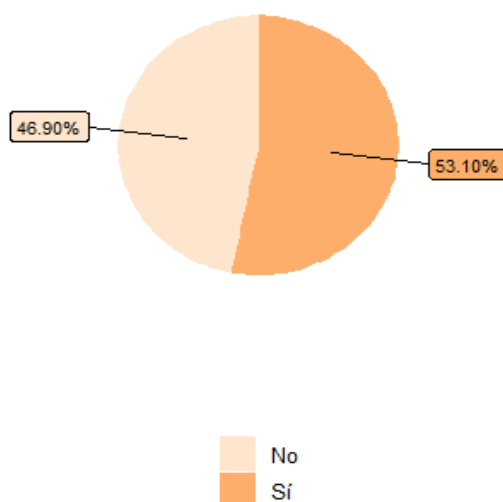
Género



En cuanto al género, el 68.22% de estudiantes se identificaron como femenino, mientras que el 29.59% lo hicieron como masculino. Por otro lado, el 1.81% optó por no declarar su identidad, y el 0.39% se reconoció dentro de otra categoría.

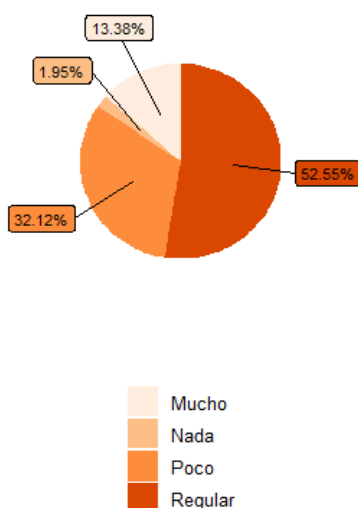
Por otro lado, para determinar el nivel de conocimiento sobre el código, se realizó en primera instancia una pregunta destinada a identificar a las personas que afirmaron conocerlo. A quienes respondieron de manera positiva, se les planteó una serie de interrogantes de opción múltiple. A continuación, se presentan los datos obtenidos.

¿Conoce el Código de Conducta de la UAEH?



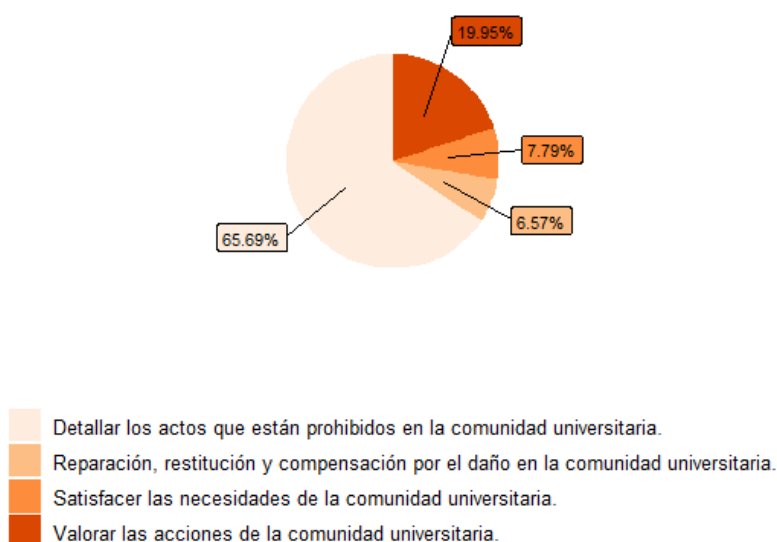
El gráfico muestra que el 53.10% de estudiantes encuestados afirmaron conocer el Código de Conducta de la UAEH, mientras que el 46.90% indicó no estar familiarizado con él. Estos resultados reflejan que, aunque más de la mitad de estudiantes tienen conocimiento del código, existe una proporción significativa que lo desconoce.

¿En qué medida considera tener conocimiento respecto al contenido del Código de Conducta de las autoridades y el personal de la UAEH?



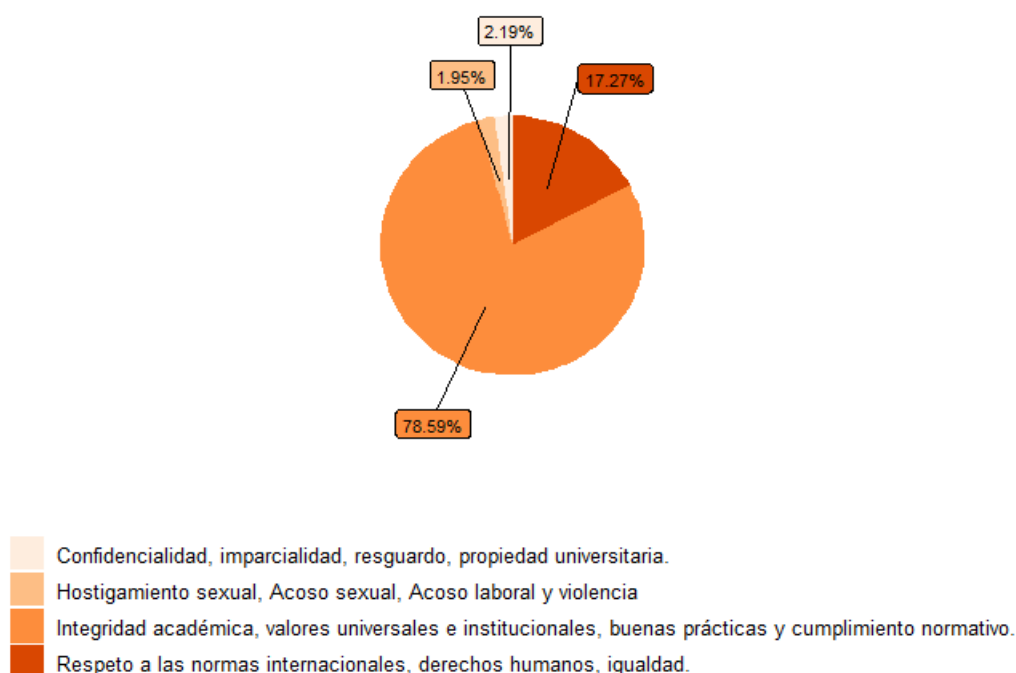
Se puede observar que el 52.55% de estudiantes que afirmaron conocer el Código de Conducta perciben tener un conocimiento "Regular" sobre su contenido, mientras que el 32.12% lo considera "Poco" y el 13.38% "Mucho". Por otro lado, el 1.95% indica no tener conocimiento alguno del contenido, a pesar de haber declarado previamente conocer el código.

¿Cuál es el objetivo del Código de Conducta?



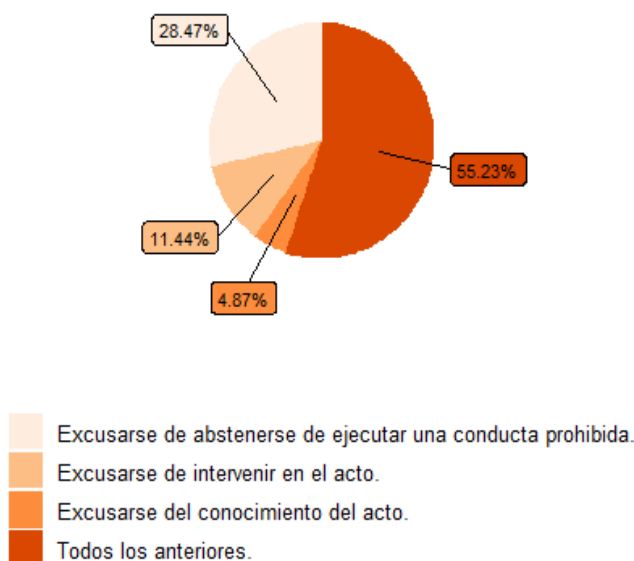
La respuesta correcta, "Detallar los actos que están prohibidos en la comunidad universitaria", obtuvo el mayor porcentaje de elección, con el 65.69% de estudiantes seleccionándola. Esto muestra que una mayoría de estudiantes identificó correctamente la finalidad del Código de Conducta. Sin embargo, existe un porcentaje del 34.31% que eligió respuestas incorrectas

¿Cuáles son algunos de los principios del Código de Conducta?



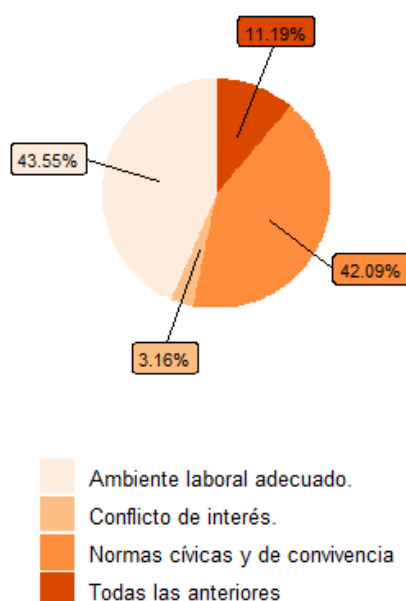
El 78.59% de estudiantes identificaron correctamente que los principios fundamentales del Código de Conducta incluyen la integridad académica, valores universales e institucionales, buenas prácticas y cumplimiento normativo. Sin embargo, el 21.41% seleccionó respuestas incorrectas, destacando la confusión con el respeto a las normas internacionales, derechos humanos e igualdad (17.27%), seguido de confidencialidad, imparcialidad y resguardo (2.19%), y hostigamiento y acoso (1.95%).

De acuerdo al Código de Conducta, ¿Qué debes hacer para evitar un conflicto de interés?



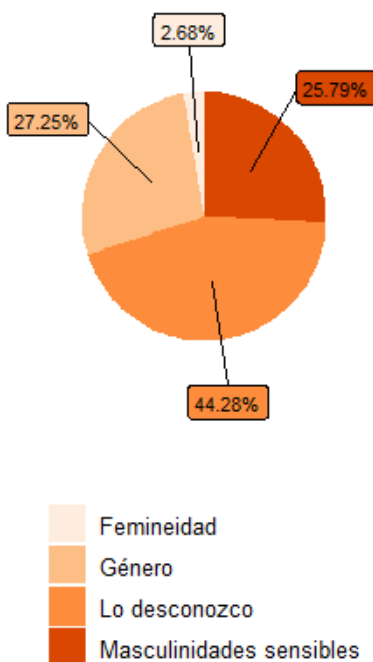
La gráfica muestra que el 55.23% de estudiantes seleccionó correctamente la opción "Todos los anteriores" como la respuesta adecuada para evitar un conflicto de interés según el Código de Conducta. Sin embargo, el 44.77% eligió respuestas incorrectas, siendo la más seleccionada "Excusarse de abstenerse de ejecutar una conducta prohibida" con un 28.47%, seguida de "Excusarse de intervenir en el acto" con un 11.44% y "Excusarse del conocimiento del acto" con un 4.87%.

Tratar de manera justa, equitativa e inclusiva, asignar trabajo de acuerdo a carga laboral, tener igualdad de oportunidades, ejecutar acciones afirmativas a favor del personal, conciliación de la vida laboral y la familiar, son acciones que refieren a:



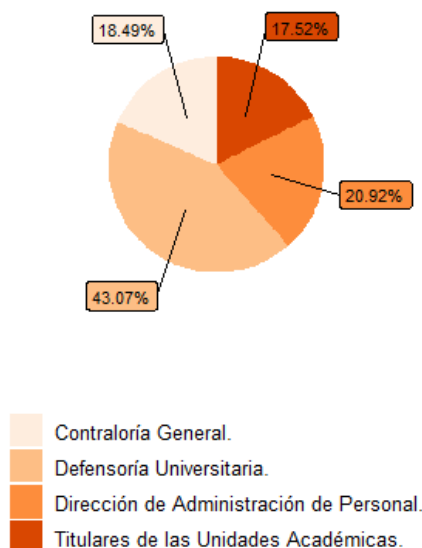
El gráfico muestra que el 43.55% de estudiantes identificaron correctamente que las acciones mencionadas refieren a un "Ambiente laboral adecuado". Sin embargo, el 42.09% confundió estas acciones con "Normas cívicas y de convivencia", mientras que el 11.19% eligió "Todas las anteriores" y el 3.16% las relacionó con "Conflicto de interés ". Estos resultados evidencian una confusión significativa entre los conceptos.

¿A qué refiere el fomentar y visibilizar las prácticas y conductas que demuestran roles masculinos igualitarios y sensibles, tanto en el espacio laboral como en el social?



Los datos en la gráfica exponen que el 44.28% de estudiantes indicó desconocer el concepto relacionado con fomentar roles masculinos igualitarios y sensibles, mientras que solo el 25.79% identificó correctamente que se refiere a "Masculinidades sensibles". Además, el 27.25% seleccionó erróneamente "Género", y el 2.68% optó por "Femineidad". Estos resultados reflejan una falta de conocimiento y cierta confusión conceptual.

¿Sabes quién es el órgano responsable de aplicar sanciones respecto a las conductas prohibidas en la Universidad?



Los datos obtenidos muestran que solo el 18.49% de estudiantes identificaron correctamente a la Contraloría General como el órgano responsable de aplicar sanciones en la universidad, mientras que el 43.07% seleccionó erróneamente a la Defensoría Universitaria, siendo esta la opción más elegida. Además, el 20.92% atribuyó esta función a la Dirección de Administración de Personal y el 17.52% a los Titulares de las Unidades Académicas. Estos resultados evidencian una confusión generalizada sobre las funciones de los órganos universitarios

¿Cuáles son las sanciones que se pueden otorgar en el caso de vulnerar el Código de Conducta de la UAEH?



La gráfica muestra que el 63.26% de los encuestados identificaron correctamente que todas las sanciones mencionadas son aplicables en caso de vulnerar el Código de Conducta de la UAEH. Sin embargo, el 36.74% eligió respuestas incorrectas, destacando que el 25.06% seleccionó únicamente "Suspensión de 8 días o inhabilitación hasta por 10 años", el 8.52% optó por "Destitución del puesto o remoción", y el 3.16% eligió "Sanción económica". Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría tiene claridad sobre el tema, aún existe un porcentaje de desconocimiento o confusión.

Resultados empleados

En cuanto al personal, un total de 1165 empleados participaron en la encuesta, lo que representa un número mayor al tamaño de muestra calculado previamente de 602 empleados. Esta participación adicional garantiza un nivel de confiabilidad adecuado y respalda la precisión de los resultados obtenidos.

La distribución de los participantes por dependencia se presenta en la siguiente tabla.

Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Administración de Estacionamientos Universitarios	1	0.09
Administración de la Villa Deportiva Universitaria Mario Vázquez Raña	1	0.09
Administración de Torres de Rectoría	5	0.43
Administración del Centro Cultural Universitario la Garza	3	0.26
Administración del Transporte Universitario	1	0.09
Centro de Educación Continua y a Distancia	2	0.17
Centro de Lenguas	16	1.37
Colegio de Posgrado	19	1.63
Contraloría General	19	1.63
Coordinación de Administración y Finanzas	8	0.69
Defensor Universitario	3	0.26
Dirección de Administración de Personal	6	0.52
Dirección de Administración Escolar	15	1.29
Dirección de Ahorro para el Retiro	9	0.77
Dirección de Archivo General	3	0.26
Dirección de Autoaprendizaje de Idiomas	10	0.86

Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Dirección de Becas	7	0.60
Dirección de Bibliotecas y Centros de Información	14	1.20
Dirección de Centro de Cómputo Académico	3	0.26
Dirección de Control Presupuestal	23	1.97
Dirección de Desarrollo de Capital Humano para la Investigación	10	0.86
Dirección de Educación Media Superior	2	0.17
Dirección de Educación Superior	4	0.34
Dirección de Estudios de Pertinencia, Factibilidad y Viabilidad	1	0.09
Dirección de Estudios Estratégicos y Desarrollo Institucional	4	0.34
Dirección de Fomento a la Lectura	1	0.09
Dirección de Gestión de la Calidad	1	0.09
Dirección de Información y Sistemas	4	0.34
Dirección de Investigación	5	0.43
Dirección de Laboratorios	1	0.09
Dirección de Mantenimiento	29	2.49
Dirección de Promoción Deportiva	5	0.43
Dirección de Protección Civil Universitaria	1	0.09
Dirección de Proyectos y Obras	1	0.09
Dirección de Recursos Financieros	33	2.83

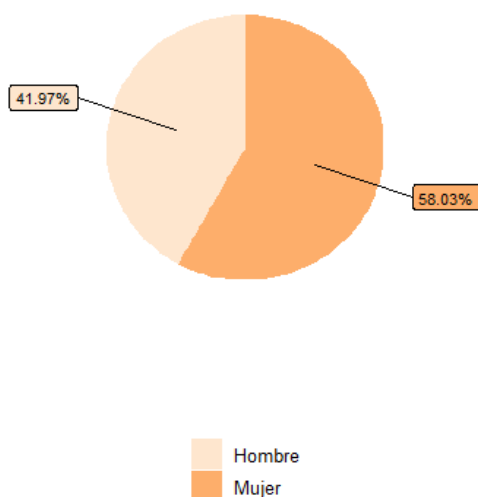
Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Dirección de Recursos Materiales, Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios	30	2.58
Dirección de Relaciones Internacionales e Intercambio Académico	4	0.34
Dirección de Relaciones Públicas	3	0.26
Dirección de Servicio Médico Universitario	1	0.09
Dirección de Servicio Social, Prácticas Profesionales y Vinculación Laboral	23	1.97
Dirección de Superación Académica	21	1.80
Dirección de Tesorería	4	0.34
Dirección de Transferencia de Tecnología	6	0.52
Dirección de Transporte	4	0.34
Dirección de Tutorías	4	0.34
Dirección de Vinculación con Egresados	4	0.34
Dirección General de Evaluación	12	1.03
Dirección General de Planeación	5	0.43
Dirección General Jurídica	15	1.29
División de Investigación, Desarrollo e Innovación	7	0.60
División de Vinculación e Internacionalización	3	0.26
Escuela Preparatoria Número 1	89	7.64
Escuela Preparatoria Número 2	17	1.46
Escuela Preparatoria Número 3	23	1.97
Escuela Preparatoria Número 4	7	0.60

Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Preparatoria Número 5	1	0.09
Escuela Preparatoria Número 6	25	2.15
Escuela Preparatoria Número 7	32	2.75
Escuela Preparatoria Número 8	12	1.03
Escuela Superior de Actopan	66	5.67
Escuela Superior de Apan	8	0.69
Escuela Superior de Atotonilco de Tula	18	1.55
Escuela Superior de Ciudad Sahagún	10	0.86
Escuela Superior de Huejutla	5	0.43
Escuela Superior de Tepeji del Río	20	1.72
Escuela Superior de Tizayuca	29	2.49
Escuela Superior de Tlahuelilpan	14	1.20
Escuela Superior de Zimapán	7	0.60
Festival Internacional de la Imagen	3	0.26
Instituto de Artes	6	0.52
Instituto de Ciencias Agropecuarias	14	1.20
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	70	6.01
Instituto de Ciencias de la Salud	91	7.81
Instituto de Ciencias Económico Administrativas	70	6.01
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades	44	3.78
Museo Casa Grande	2	0.17
Parque Científico y Tecnológico	11	0.94

Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Patronato	7	0.60
Radio Universidad Actopan	2	0.17
Radio Universidad Huejutla	7	0.60
Radio Universidad Tulancingo	2	0.17
Radio Universidad Zimapán	3	0.26
Rectoría	5	0.43
Secretaría General	17	1.46
Sistema Universitario de Medios Autónomos	6	0.52
Unidad de Asuntos Jurídicos	3	0.26
Unidad de Transparencia	3	0.26

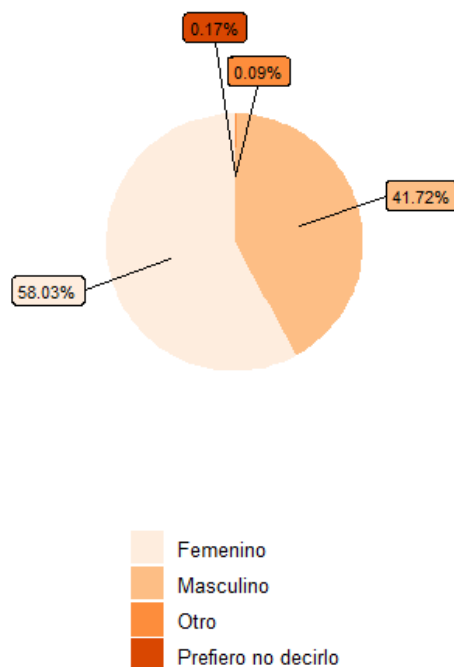
En cuanto a las características de los trabajadores encuestados, se incluyen datos relacionados con sexo y género, los cuales permiten describir la composición de la población participante.

Sexo



La mayoría de empleados encuestados son mujeres, con un 58.03%, mientras que los hombres representan un 41.97%.

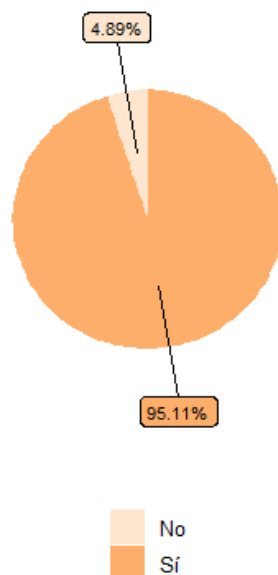
Género



De acuerdo a los datos presentados, el 58.03% de empleados corresponde al género femenino, mientras que el 41.72% pertenece al masculino. Un 0.17% eligió no declarar su género, y el 0.09% se identificó dentro de otra categoría.

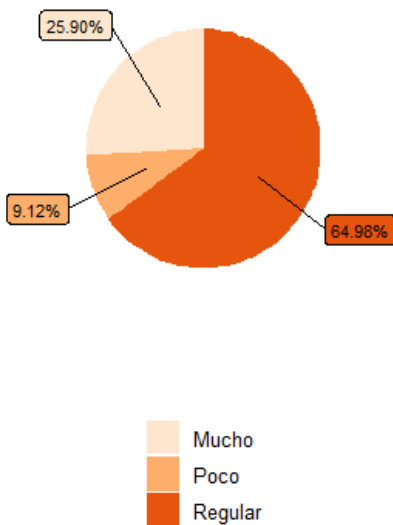
Por otro lado, al igual que con estudiantes, para evaluar el nivel de conocimiento sobre el código, inicialmente se formuló una pregunta dirigida a identificar a las personas que afirmaron conocerlo. A quienes respondieron de manera positiva, se les presentó una serie de preguntas de opción múltiple. A continuación, se exponen los datos obtenidos.

¿Conoce el Código de Conducta de la UAEH?



Se observa que el 95.11% de empleados afirmaron conocer el Código de Conducta de la UAEH, mientras que el 4.89% indicó no tener conocimiento del mismo. Estos resultados evidencian un nivel generalizado de conocimiento entre el personal.

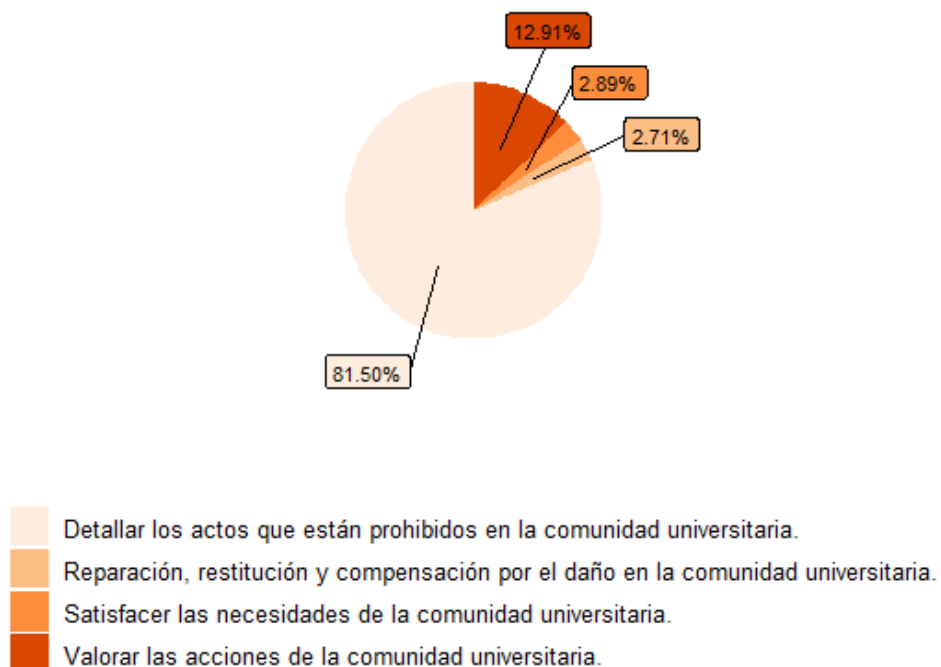
¿En qué medida considera tener conocimiento respecto al contenido del Código de Conducta de las autoridades y el personal de la UAEH?



La gráfica muestra que el 64.98% de empleados que afirmaron conocer el Código de Conducta consideran tener un conocimiento "Regular" sobre su contenido, mientras que el 25.90% perciben tener un conocimiento en un nivel de "Mucho" y el 9.12% indican tener

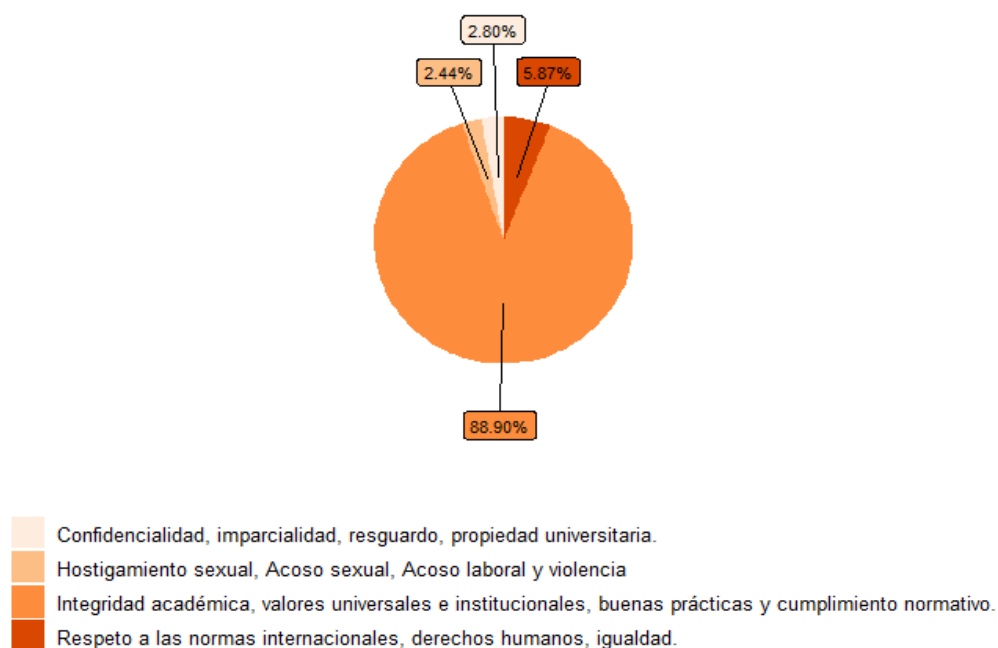
"Poco" conocimiento. Los datos reflejan que la mayoría cuenta con un entendimiento moderado del código.

¿Cuál es el objetivo del Código de Conducta?



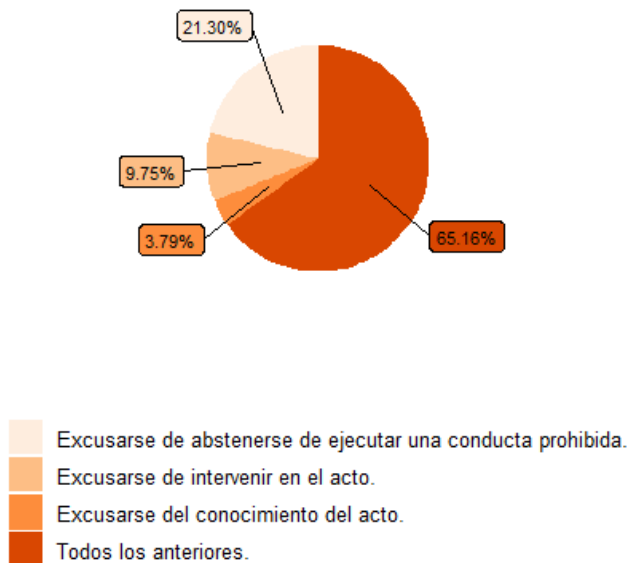
Se puede identificar que el 81.50% de empleados identificaron correctamente que el objetivo del Código de Conducta es detallar los actos prohibidos en la comunidad universitaria. Sin embargo, el 18.50% eligió respuestas incorrectas, siendo "Valorar las acciones de la comunidad universitaria" la opción más seleccionada erróneamente con un 12.91%, seguida de "Satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria" con un 2.89% y "Reparación, restitución y compensación por el daño en la comunidad universitaria" con un 2.71%. Estos resultados reflejan una comprensión mayoritaria, sobre el propósito del código.

¿Cuáles son algunos de los principios del Código de Conducta?



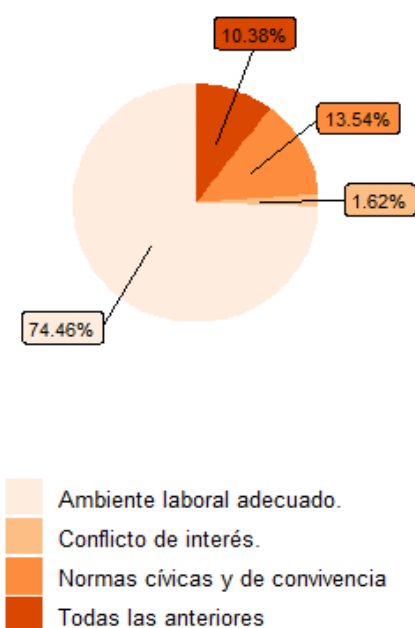
El 88.90% de empleados identificaron correctamente que los principios fundamentales del Código de Conducta incluyen la integridad académica, valores universales e institucionales, buenas prácticas y cumplimiento normativo. Sin embargo, un 11.10% eligió respuestas incorrectas, destacándose el 5.87% que confundió estos principios con el respeto a las normas internacionales, derechos humanos e igualdad; el 2.80% que seleccionó confidencialidad, imparcialidad y resguardo; y el 2.44% que optó por hostigamiento, acoso y violencia.

De acuerdo al Código de Conducta, ¿Qué debes hacer para evitar un conflicto de interés?



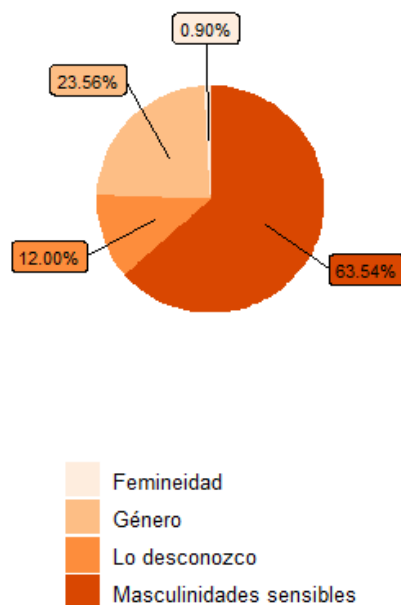
De acuerdo a los resultados reflejados en la gráfica, el 65.16% de empleados manifestaron correctamente que, de acuerdo con el Código de Conducta, se deben tomar todas las medidas propuestas para evitar un conflicto de interés. No obstante, el 34.84% eligió respuestas incorrectas, destacando que el 21.30% consideró únicamente "Excusarse de abstenerse de ejecutar una conducta prohibida", el 9.75% seleccionó "Excusarse de intervenir en el acto" y el 3.79% optó por "Excusarse del conocimiento del acto".

Tratar de manera justa, equitativa e inclusiva, asignar trabajo de acuerdo a carga laboral, tener igualdad de oportunidades, ejecutar acciones afirmativas a favor del personal, conciliación de la vida laboral y la familiar, son acciones que refieren a:



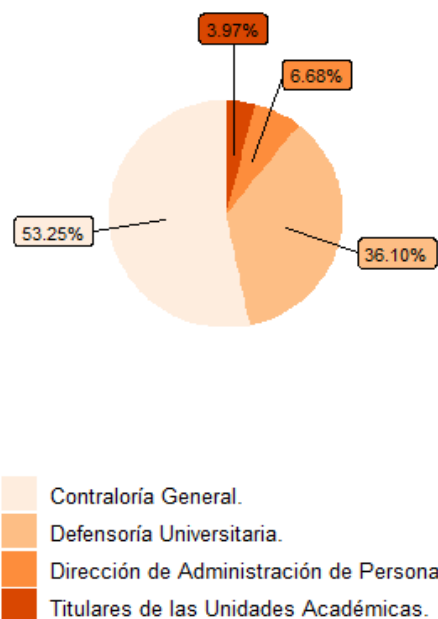
El análisis de la gráfica indica que el 74.46% de empleados determinaron correctamente que las acciones mencionadas corresponden a un ambiente laboral adecuado, reflejando una comprensión mayoritaria del concepto. Sin embargo, el 25.54% seleccionó respuestas incorrectas, siendo "Normas cívicas y de convivencia" la opción más elegida erróneamente con un 13.54%, seguida de "Todas las anteriores" con un 10.38%, y "Conflicto de interés" con un 1.62%.

¿A qué refiere el fomentar y visibilizar las prácticas y conductas que demuestran roles masculinos igualitarios y sensibles, tanto en el espacio laboral como en el social?



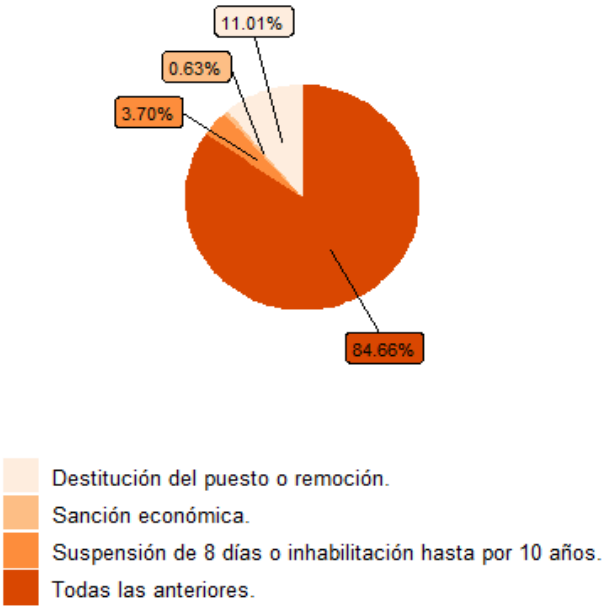
El 63.54% de empleados identificaron correctamente que fomentar roles masculinos igualitarios y sensibles se refiere a "Masculinidades sensibles". Sin embargo, el 36.46% seleccionó respuestas incorrectas o manifestó desconocimiento, destacando que el 23.56% eligió "Género", el 12.00% indicó "Lo desconozco" y el 0.90% optó por "Femeinidad".

¿Sabes quién es el órgano responsable de aplicar sanciones respecto a las conductas prohibidas en la Universidad?



De acuerdo con los datos obtenidos, el 53.25% de empleados identificaron correctamente a la Contraloría General como el órgano encargado de aplicar sanciones relacionadas con conductas prohibidas en la universidad. Sin embargo, un 36.10% confundió esta función con la Defensoría Universitaria, mientras que un 6.68% lo atribuyó a la Dirección de Administración de Personal y un 3.97% a los Titulares de las Unidades Académicas. Estos datos muestran que, aunque la mayoría tiene claridad sobre el tema, persiste cierta confusión respecto a las competencias de cada área.

¿Cuáles son las sanciones que se pueden otorgar en el caso de vulnerar el Código de Conducta de la UAEH?



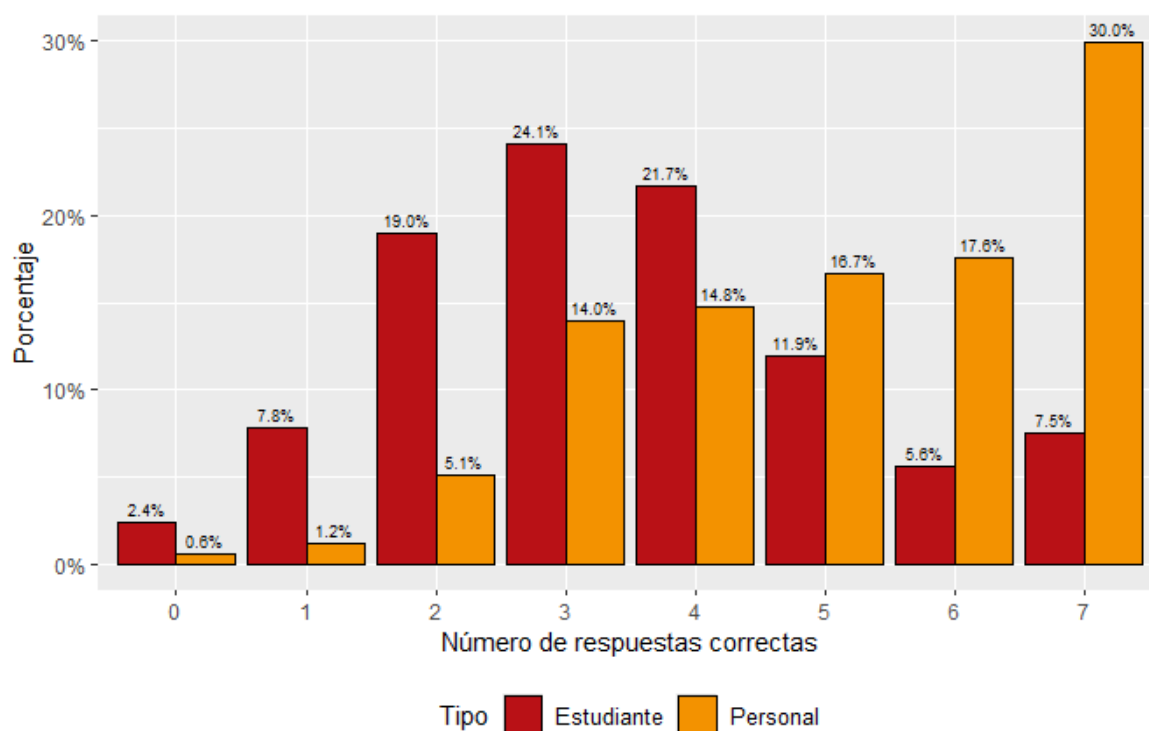
El análisis de los resultados muestra que el 84.66% de empleados identificaron correctamente que las sanciones aplicables por vulnerar el Código de Conducta incluyen destitución del puesto, sanción económica y suspensión o inhabilitación. No obstante, un 11.01% asumió que la sanción se limita a la destitución, un 3.70% consideró únicamente la suspensión o inhabilitación, y un 0.63% eligió la sanción económica como única medida.

Finalmente, los resultados obtenidos permiten comparar los porcentajes de respuestas correctas entre estudiantes y personal en las distintas preguntas del cuestionario. La tabla que se presenta a continuación muestra la proporción de encuestados en cada grupo que respondieron correctamente a cada ítem, destacando diferencias significativas en el nivel de comprensión sobre ciertos temas.

Pregunta	Porcentaje estudiantes	Porcentaje personal
¿A qué refiere el fomentar y visibilizar las prácticas y conductas que demuestran roles masculinos igualitarios y sensibles, tanto en el espacio laboral como en el social?	25.79	63.54
¿Cuál es el objetivo del Código de Conducta?	65.69	81.50
¿Cuáles son algunos de los principios del Código de Conducta?	78.59	88.90
¿Cuáles son las sanciones que se pueden otorgar en el caso de vulnerar el Código de Conducta de la UAEH?	63.26	84.66
¿Sabes quién es el órgano responsable de aplicar sanciones respecto a las conductas prohibidas en la Universidad?	18.49	53.25
De acuerdo al Código de Conducta, ¿Qué debes hacer para evitar un conflicto de interés?	55.23	65.16
Tratar de manera justa, equitativa e inclusiva, asignar trabajo de acuerdo a carga laboral, tener igualdad de oportunidades, ejecutar acciones afirmativas a favor del personal, conciliación de la vida laboral y la familiar, son acciones que refieren a:	43.55	74.46

El siguiente gráfico refleja cómo el personal tiende a tener un mayor porcentaje de respuestas correctas en comparación con el estudiantado, lo que sugiere la necesidad de

reforzar las estrategias de sensibilización y difusión especialmente dirigidas a la comunidad estudiantil.



Conclusión

Los resultados obtenidos en la encuesta revelan diferencias significativas entre los grupos de estudiantes y personal. El personal obtuvo un porcentaje de respuestas correctas más elevado en todos los temas evaluados, lo que indica un mayor nivel de familiarización con los principios, sanciones y lineamientos del Código. En contraste, el estudiantado presenta porcentajes más bajos en varias áreas, lo que sugiere que existen puntos específicos que requieren un refuerzo en su comprensión.

Entre los temas evaluados, algunos reflejan un conocimiento más alto en ambos grupos, como los principios fundamentales y los objetivos del Código de Conducta. Sin embargo, hay otras áreas que representan un desafío para los dos, como el conocimiento del órgano responsable de aplicar sanciones. Esto indica que ciertos aspectos del Código no han sido interiorizados de manera uniforme, por lo que podría ser útil reforzar su difusión.

Estos hallazgos destacan la importancia de implementar estrategias diferenciadas que consideren las características y necesidades de cada audiencia. El uso de herramientas accesibles, materiales didácticos adaptados y un enfoque continuo en la socialización de los principios y normativas del código serán esenciales para fortalecer su adopción y promover una cultura de integridad y respeto dentro de la comunidad universitaria.

Anexos

Instrumento de evaluación del Código de Conducta de las Autoridades y el Personal de la UAEH

Objetivo: Valorar el conocimiento del Código de Conducta de la autoridad y el personal de la UAEH.

Instrucciones: Lea cuidadosamente los siguientes cuestionamientos y elija la opción que considere más adecuada.

Datos Generales

1. Soy:
 - Estudiante
 - Personal
2. Seleccione la dependencia de afiliación: _____
3. Sexo
 - Hombre
 - Mujer
4. Género
 - Masculino
 - Femenino
 - Prefiero no decirlo
 - Otro _____
5. ¿Conoce el Código de Conducta de la UAEH?
 - Si
 - No

Conocimiento

6. ¿En qué medida considera tener conocimiento respecto al contenido del Código de Conducta de las autoridades y el personal de la UAEH?
 - Nada
 - Poco
 - Regular
 - Mucho

7. ¿Cuál es el objetivo del Código de Conducta?
- Satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria.
 - Valorar las acciones de la comunidad universitaria.
 - Detallar los actos que están prohibidos en la comunidad universitaria.
 - Reparación, restitución y compensación por el daño en la comunidad universitaria.
8. ¿Cuáles son algunos de los principios del Código de Conducta?
- Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Acoso laboral y violencia
 - Respeto a las normas internacionales, derechos humanos, igualdad.
 - Integridad académica, valores universales e institucionales, buenas prácticas y cumplimiento normativo.
 - Confidencialidad, imparcialidad, resguardo, propiedad universitaria.
9. De acuerdo al Código de Conducta, ¿Qué debes hacer para evitar un conflicto de interés?
- Excusarse del conocimiento del acto.
 - Excusarse de intervenir en el acto.
 - Excusarse de abstenerse de ejecutar una conducta prohibida.
 - Todos los anteriores.
10. Tratar de manera justa, equitativa e inclusiva, asignar trabajo de acuerdo a carga laboral, tener igualdad de oportunidades, ejecutar acciones afirmativas a favor del personal, conciliación de la vida laboral y la familiar, son acciones que refieren a:
- Conflicto de interés.
 - Normas cívicas y de convivencia
 - Ambiente laboral adecuado.
 - Todas las anteriores
11. ¿A qué refiere el fomentar y visibilizar las prácticas y conductas que demuestran
- * roles masculinos igualitarios y sensibles, tanto en el espacio laboral como en el social?
- Femenidad
 - Masculinidades sensibles
 - Género
 - Lo desconozco

12. ¿Sabes quién es el órgano responsable de aplicar sanciones respecto a las conductas prohibidas en la Universidad?

- Titulares de las Unidades Académicas.
- Defensoría Universitaria.
- Dirección de Administración de Personal.
- Contraloría General.

13. ¿Cuáles son las sanciones que se pueden otorgar en el caso de vulnerar el Código de Conducta de la UAEH?

- Sanción económica.
- Suspensión de 8 días o inhabilitación hasta por 10 años.
- Destitución del puesto o remoción.
- Todas las anteriores.