

Evaluación del **Código de
Ética e Integridad
Académica del Personal y
el Alumnado de la UAEH**

**INFORME DE RESULTADOS
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.....	18
Conclusión.....	35
Anexos.....	36

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 manera 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 Ética e Integridad del personal y el alumnado 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 le 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 962 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.

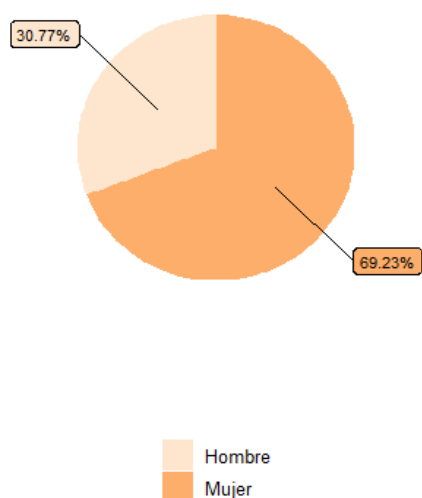
La distribución de los participantes por unidad académica se presenta en la siguiente tabla.

Unidad Académica	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Preparatoria Número 1	78	8.11
Escuela Preparatoria Número 2	14	1.46
Escuela Preparatoria Número 3	24	2.49
Escuela Preparatoria Número 4	6	0.62
Escuela Preparatoria Número 6	29	3.01
Escuela Preparatoria Número 7	227	23.60
Escuela Preparatoria Número 8	81	8.42
Escuela Superior de Actopan	7	0.73
Escuela Superior de Apan	3	0.31
Escuela Superior de Atotonilco de Tula	88	9.15
Escuela Superior de Ciudad Sahagún	7	0.73
Escuela Superior de Huejutla	10	1.04
Escuela Superior de Tepeji del Río	2	0.21
Escuela Superior de Tizayuca	11	1.14
Escuela Superior de Tlahuelilpan	9	0.94
Escuela Superior de Zimapán	2	0.21
Instituto de Artes	1	0.10
Instituto de Ciencias Agropecuarias	6	0.62

Unidad Académica	Frecuencia	Porcentaje
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	23	2.39
Instituto de Ciencias de la Salud	237	24.64
Instituto de Ciencias Económico Administrativas	62	6.44
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades	35	3.64

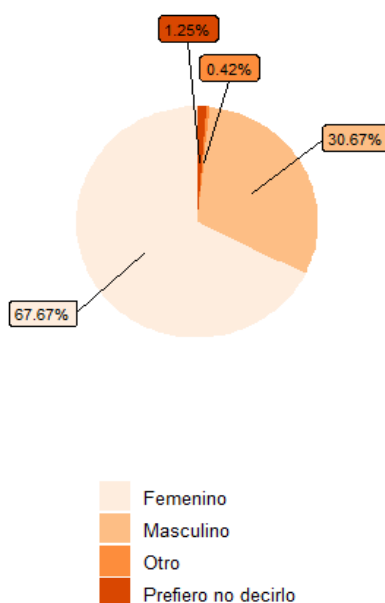
Con respecto a las características del estudiantado, se incluyen datos relacionados con sexo y género, los cuales permiten describir la composición de la población participante en la encuesta.

Sexo



En cuanto al sexo del estudiantado encuestado, la mayoría son mujeres con el 69.23%, mientras que el 30.77% son hombres.

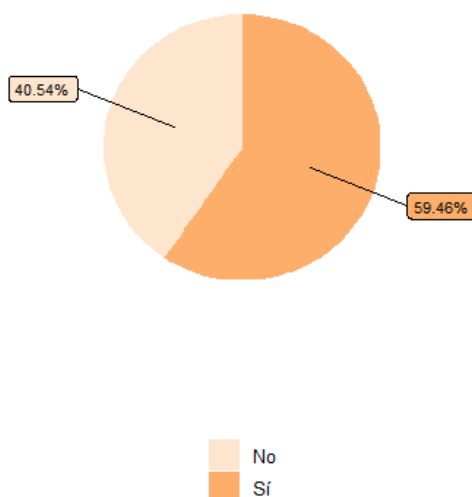
Género



En relación con el género, el 67.67% de estudiantes se identificaron como femenino y el 30.67% como masculino. Además, el 1.25% prefirió no declarar su identidad, mientras que el 0.42% se clasificó en otra categoría.

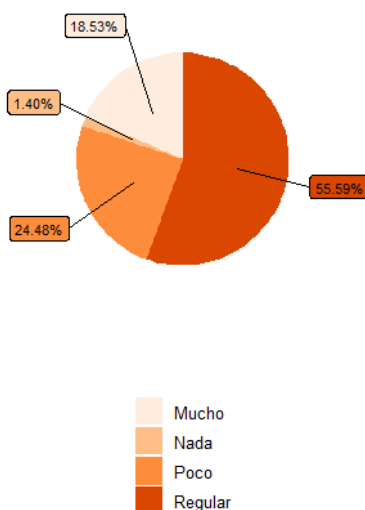
Por otro lado, para determinar el nivel de conocimiento sobre el código, se realizó en primera instancia una pregunta destinada a identificar a las personas que afirmaron conocerlo. A quienes respondieron de manera positiva, se les planteó una serie de interrogantes de opción múltiple. A continuación,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

¿Conoce el Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH?



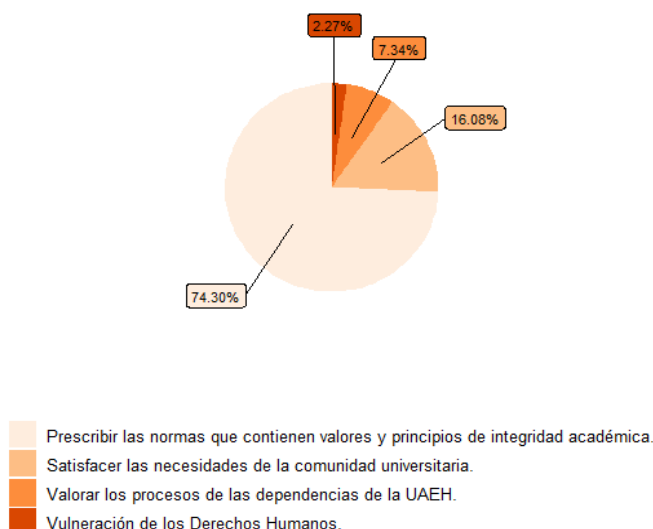
El gráfico revela que el 59.46% de estudiantes encuestados indicaron que conocen el Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH, mientras que el 40.54% afirmó no estar familiarizado con él. Esto evidencia que, aunque la mayoría tiene conocimiento del código, aún persiste una proporción considerable de estudiantes que lo desconoce.

¿En qué medida considera tener conocimiento respecto al contenido del Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH?



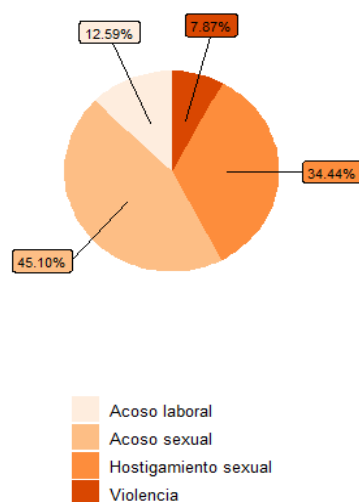
Se observa que el 55.59% de estudiantes que afirmaron conocer el Código de Ética e Integridad Académica perciben tener un conocimiento "Regular" sobre su contenido, mientras que el 24.48% lo considera "Poco" y el 18.53% "Mucho". Por otra parte, el 1.40% señaló no tener conocimiento alguno del contenido, pese a haber manifestado previamente que conocen el código.

¿Cuál es el objetivo del Código de Ética?



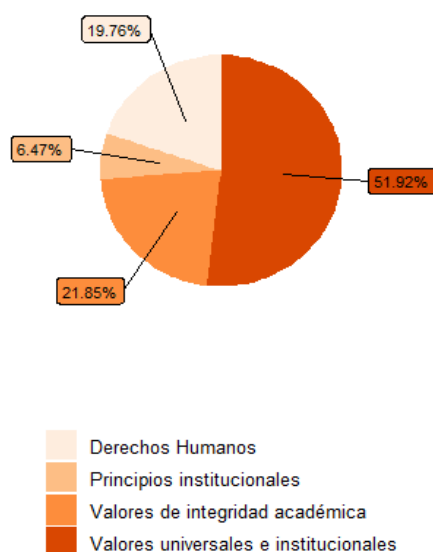
La mayoría de estudiantes, con un 74.30%, reconocieron correctamente el objetivo principal del Código de Ética, pues seleccionaron “Prescribir las normas que contienen valores y principios de integridad académica” lo que demuestra un nivel general de comprensión adecuado. Sin embargo, el 25.70% restante seleccionó respuestas incorrectas, destacándose la confusión con conceptos relacionados, como satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria.

Es una conducta física o verbal de carácter sexual en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar .



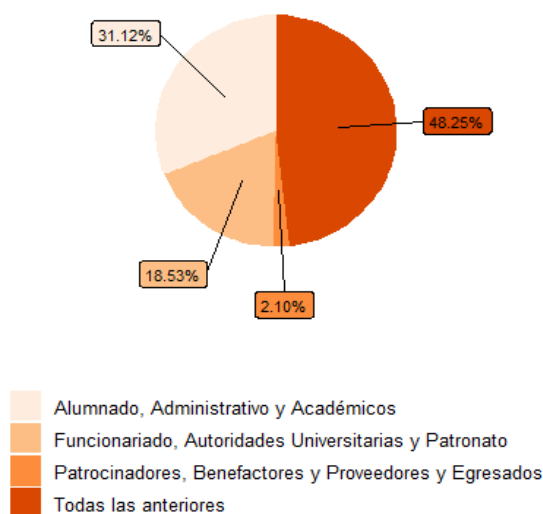
El 34.44% de estudiantes identificaron debidamente el concepto de hostigamiento sexual, mientras que el 45.10% lo confundió con acoso sexual, evidenciando una falta de claridad en la diferenciación entre ambos términos. Además, el 12.59% relacionó la definición con acoso laboral, y el 7.87% con violencia de manera general.

Valores como: la dignidad humana, libertad, igualdad de los géneros, igualdad real, diversidad, pluralidad, solidaridad y compromisos son:



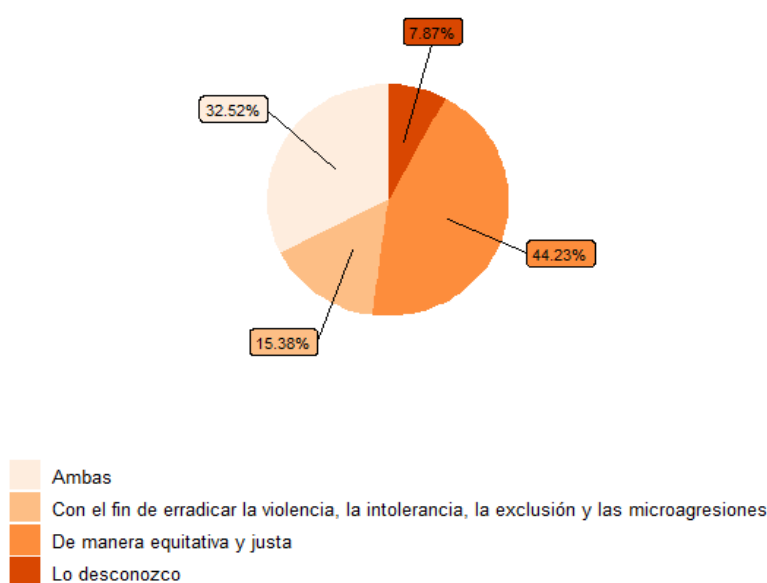
La gráfica refleja que el 51.92% de estudiantes reconocieron de forma correcta que los valores como la dignidad humana, la libertad, la igualdad de géneros, la diversidad y la pluralidad corresponden a valores universales e institucionales. Sin embargo, el 48.08% restante los asoció erróneamente con otros conceptos, como los valores de integridad académica (21.85%), los derechos humanos (19.76%) y los principios institucionales (6.47%).

Son las personas responsables de prevenir y combatir la discriminación mediante una conducta que promueva la equidad, la igualdad, el respeto a la diversidad y a las diferencias dentro de la UAEH:



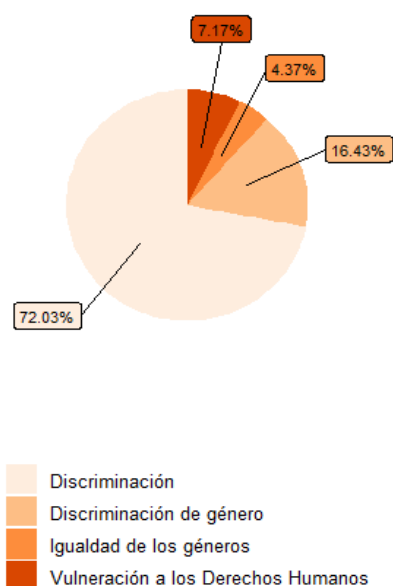
Se observa que el 48.25% de estudiantes detectaron con exactitud que la responsabilidad de prevenir y combatir la discriminación mediante conductas que promuevan la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad recae en todos los grupos mencionados. Sin embargo, el 51.75% restante mostró una comprensión limitada, asociando estas responsabilidades únicamente con ciertos sectores, como el alumnado, administrativo y académicos (31.12%), el funcionariado y autoridades universitarias (18.53%) o patrocinadores y egresados (2.10%). Esto resalta la necesidad de fortalecer la sensibilización sobre el papel compartido de toda la comunidad universitaria.

De acuerdo al Código de Ética dentro de la UAEH, las identidades de género deben ser consideradas:



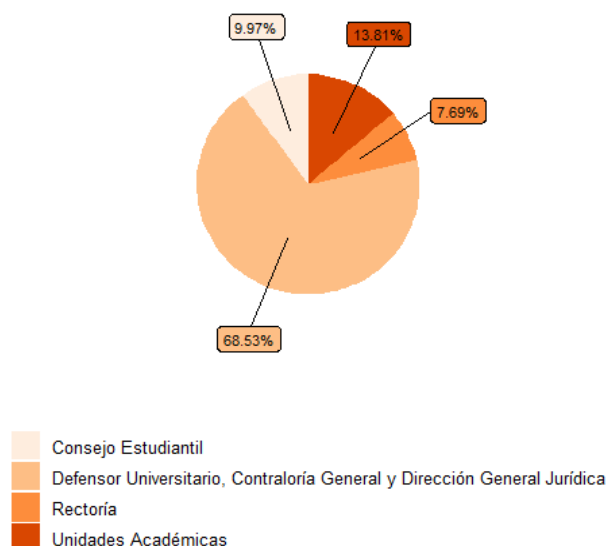
De acuerdo con los datos recabados, el 32.52% de estudiantes identificaron acertadamente que las identidades de género deben ser consideradas tanto de manera equitativa y justa como con el fin de erradicar la violencia, la intolerancia, la exclusión y las microagresiones al seleccionar la opción de “Ambas”. Sin embargo, el 44.23% mostró una comprensión parcial al seleccionar únicamente el enfoque de equidad y justicia, mientras que el 15.38% se centró en la erradicación de la violencia, la intolerancia, la exclusión y las microagresiones y el 7.87% indicó desconocer el tema.

Es el acto por el que se realiza un trato desigual a una persona o colectivo por razones de raza, religión, sexualidad, edad, género, clase social, cuestiones políticas, culturales o por cualquier otra cuestión.



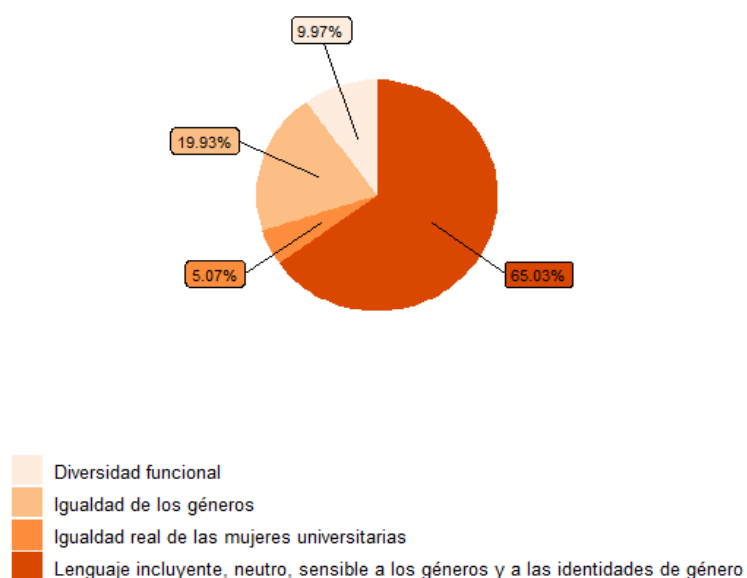
Un 72.03% de estudiantes logró identificar correctamente que el trato desigual hacia una persona o colectivo por razones como raza, religión, género, clase social, entre otras, se define como discriminación. No obstante, el 27.97% restante presentó confusiones, asociando este acto con conceptos como discriminación de género (16.43%), vulneración a los derechos humanos (7.17%) o igualdad de los géneros (4.37%).

Es su deber impulsar el Código de Ética y resolver quejas, peticiones, recursos y procedimientos desde el ámbito de su competencia para impulsar el acceso a la justicia universitaria.



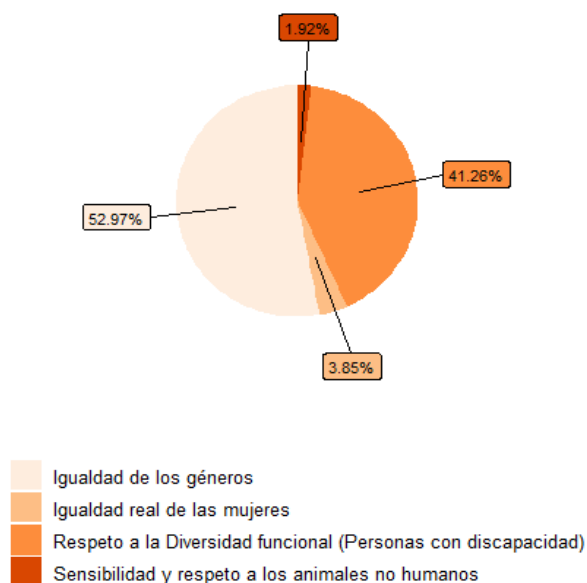
La gráfica muestra que el 68.53% de estudiantes señalaron debidamente al Defensor Universitario, la Contraloría General y la Dirección General Jurídica como las instancias responsables de impulsar el Código de Ética y resolver quejas, peticiones, recursos y procedimientos desde el ámbito de su competencia y garantizar el acceso a la justicia universitaria. Sin embargo, el 31.47% restante asignó estas funciones erróneamente a otras entidades, como las unidades académicas (13.81%), el consejo estudiantil (9.97%) o la rectoría (7.69%). Esto pone de manifiesto la necesidad de aclarar y difundir las competencias de estas instancias dentro de la comunidad estudiantil en torno al código.

Es deber de la comunidad universitaria promover en todas las actividades y comunicaciones de las funciones universitarias el uso de:



Los resultados reflejan que el 65.03% de estudiantes lograron identificar que el uso de un lenguaje incluyente, neutro y sensible a los géneros y las identidades de género es una responsabilidad de la comunidad universitaria en sus actividades y comunicaciones. Sin embargo, el 34.97% restante mostró confusión, al asociar este deber con conceptos relacionados como igualdad de los géneros (19.93%), diversidad funcional (9.97%) o igualdad real de las mujeres universitarias (5.07%). Esto evidencia la necesidad de continuar sensibilizando sobre la importancia del uso de lenguaje incluyente en el ámbito universitario.

Se refiere al deber de impulsar la accesibilidad universal, la igualdad de tratos y oportunidades que permita el desarrollo integral de cualquier persona en la vida universitaria.



Aunque el 41.26% de estudiantes lograron reconocer que el deber de promover la accesibilidad universal y la igualdad de oportunidades corresponde al respeto a la diversidad funcional, una mayoría del 58.74% mostró confusión al asociarlo con otros conceptos. Entre ellos, la igualdad de los géneros fue seleccionada por el 52.97%, la igualdad real de las mujeres por el 3.85% y la sensibilidad hacia los animales no humanos por el 1.92%. Esto pone en evidencia la necesidad de fortalecer la educación sobre la diversidad funcional y su importancia en la comunidad universitaria.

Resultados empleados

En cuanto al personal, un total de 1285 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	0.08
Administración de la Villa Deportiva Universitaria Mario Vázquez Raña	1	0.08
Administración de Torres de Rectoría	4	0.31
Administración del Centro Cultural Universitario la Garza	4	0.31
Administración del Transporte Universitario	1	0.08
Centro de Educación Continua y a Distancia	2	0.16
Centro de Lenguas	17	1.32
Colegio de Posgrado	18	1.40
Contraloría General	19	1.48
Coordinación de Administración y Finanzas	10	0.78
Defensor Universitario	3	0.23
Dirección de Administración de Personal	8	0.62
Dirección de Administración Escolar	16	1.25
Dirección de Ahorro para el Retiro	9	0.70
Dirección de Archivo General	3	0.23
Dirección de Autoaprendizaje de Idiomas	11	0.86
Dirección de Becas	6	0.47

Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Dirección de Bibliotecas y Centros de Información	14	1.09
Dirección de Centro de Cómputo Académico	3	0.23
Dirección de Control Presupuestal	23	1.79
Dirección de Desarrollo de Capital Humano para la Investigación	10	0.78
Dirección de Educación Media Superior	2	0.16
Dirección de Educación Superior	4	0.31
Dirección de Estudios Estratégicos y Desarrollo Institucional	4	0.31
Dirección de Fomento a la Lectura	1	0.08
Dirección de Gestión de la Calidad	1	0.08
Dirección de Información y Sistemas	5	0.39
Dirección de Internacionalización	1	0.08
Dirección de Investigación	4	0.31
Dirección de Laboratorios	1	0.08
Dirección de Mantenimiento	29	2.26
Dirección de Promoción Deportiva	6	0.47
Dirección de Protección Civil Universitaria	1	0.08
Dirección de Proyectos y Obras	2	0.16
Dirección de Recursos Financieros	33	2.57
Dirección de Recursos Materiales, Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios	34	2.65
Dirección de Relaciones Internacionales e Intercambio Académico	5	0.39
Dirección de Relaciones Públicas	3	0.23

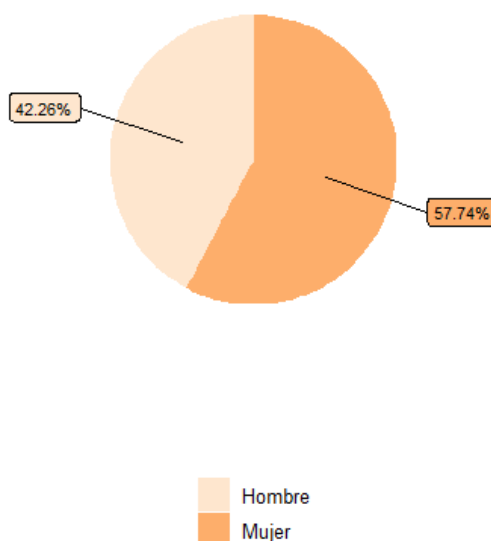
Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Dirección de Servicio Médico Universitario	2	0.16
Dirección de Servicio Social, Prácticas Profesionales y Vinculación Laboral	24	1.87
Dirección de Superación Académica	22	1.71
Dirección de Tesorería	4	0.31
Dirección de Transferencia de Tecnología	6	0.47
Dirección de Transporte	6	0.47
Dirección de Tutorías	4	0.31
Dirección de Vinculación con Egresados	2	0.16
Dirección General de Evaluación	14	1.09
Dirección General de Planeación	5	0.39
Dirección General Jurídica	16	1.25
División de Investigación, Desarrollo e Innovación	7	0.54
División de Vinculación e Internacionalización	4	0.31
Escuela Preparatoria Número 1	97	7.55
Escuela Preparatoria Número 2	21	1.63
Escuela Preparatoria Número 3	24	1.87
Escuela Preparatoria Número 4	9	0.70
Escuela Preparatoria Número 5	1	0.08
Escuela Preparatoria Número 6	25	1.95
Escuela Preparatoria Número 7	34	2.65
Escuela Preparatoria Número 8	13	1.01
Escuela Superior de Actopan	80	6.23

Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Escuela Superior de Apan	10	0.78
Escuela Superior de Atotonilco de Tula	18	1.40
Escuela Superior de Ciudad Sahagún	13	1.01
Escuela Superior de Huejutla	5	0.39
Escuela Superior de Tepeji del Río	23	1.79
Escuela Superior de Tizayuca	33	2.57
Escuela Superior de Tlahuelilpan	17	1.32
Escuela Superior de Zimapán	7	0.54
Festival Internacional de la Imagen	4	0.31
Instituto de Artes	5	0.39
Instituto de Ciencias Agropecuarias	18	1.40
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	81	6.30
Instituto de Ciencias de la Salud	116	9.03
Instituto de Ciencias Económico Administrativas	80	6.23
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades	45	3.50
Museo Casa Grande	2	0.16
Parque Científico y Tecnológico	11	0.86
Patronato	7	0.54
Radio Universidad Actopan	2	0.16
Radio Universidad Huejutla	8	0.62
Radio Universidad Tulancingo	2	0.16
Radio Universidad Zimapán	2	0.16
Rectoría	5	0.39

Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Secretaría General	20	1.56
Sistema Universitario de Medios Autónomos	6	0.47
Unidad de Asuntos Jurídicos	3	0.23
Unidad de Transparencia	3	0.23

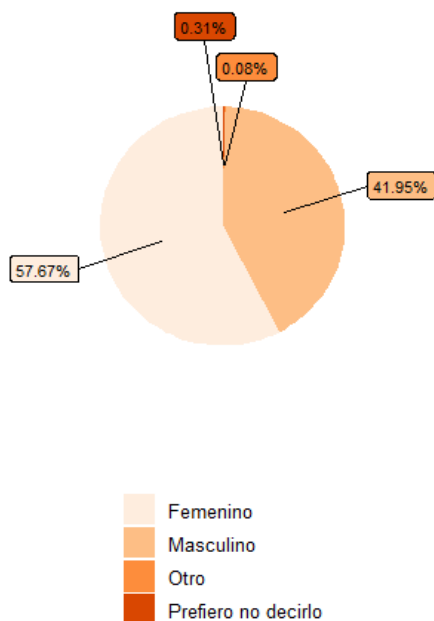
En cuanto a las características de los trabajadores encuestados, se incluyen datos relacionados con sexo y género, los cuales permiten describir la composición de la población participante.

Sexo



El 57.74% de empleados encuestados son mujeres, mientras que el 42.26% corresponde a hombres.

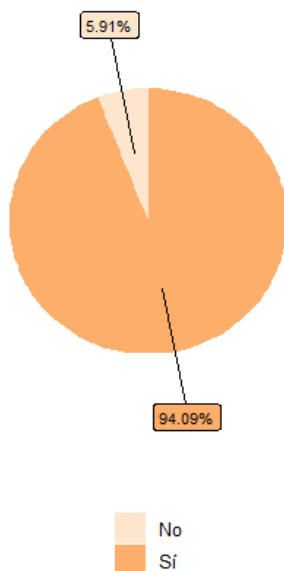
Género



De acuerdo a los datos reportados, el 57.67% de empleados se identificaron con el género femenino, mientras que el 41.95% como masculino. Además, un 0.31% optó por no declarar su género y un 0.08% se reconoció en otra categoría.

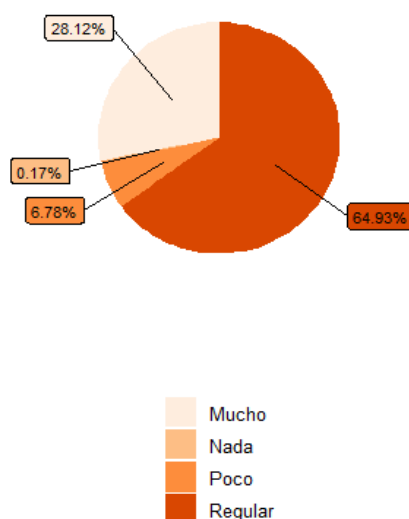
Por otra parte, al igual que con el estudiantado, se incluyó una pregunta inicial para distinguir a las personas que afirmaron conocer el código. A quienes respondieron afirmativamente, se les presentó una serie de preguntas de opción múltiple. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

¿Conoce el Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH?



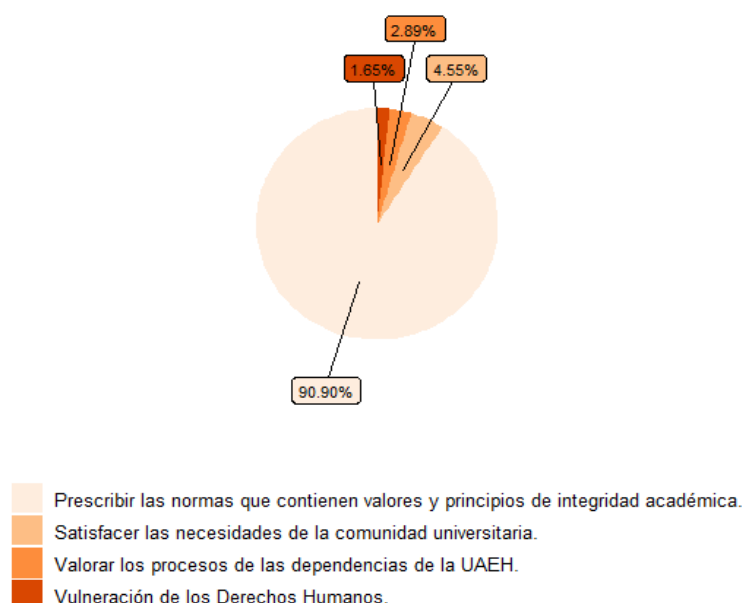
Conforme al gráfico anterior, el 94.09% de empleados indicó conocer el Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH, mientras que el 5.91% expresó no tener conocimiento del mismo. Estos resultados muestran que la mayoría del personal cuenta con un nivel elevado de familiaridad con dicho código.

¿En qué medida considera tener conocimiento respecto al contenido del Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH?



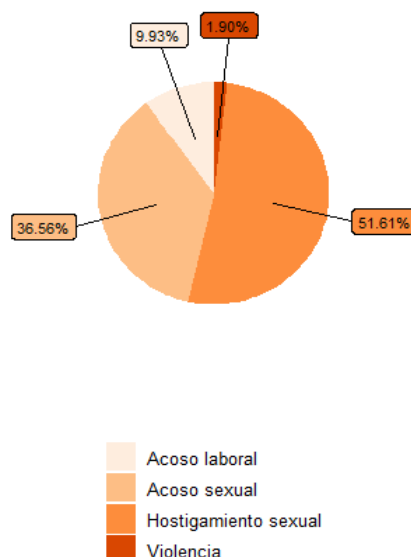
La gráfica revela que el 64.93% de empleados considera tener un conocimiento "Regular" sobre el contenido del Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH, mientras que un 28.12% lo percibe como "Mucho". Por otro lado, un 6.78% califica su nivel de conocimiento como "Poco" y solo un 0.17% afirma no tener conocimiento alguno ("Nada"). Estos datos indican que, aunque la mayoría tiene un entendimiento moderado del código, aún existe margen para mejorar su difusión y comprensión entre el personal.

¿Cuál es el objetivo del Código de Ética?



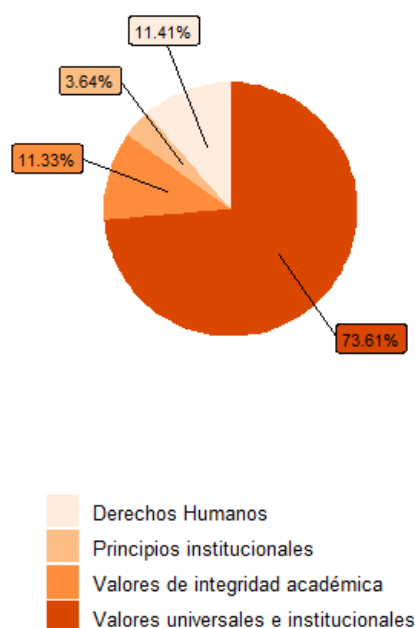
La grafica indica que el 90.90% de empleados identificaron correctamente que el objetivo del Código de Ética es prescribir las normas que contienen valores y principios de integridad académica. No obstante, un 9.10% mostró confusión al asociar este objetivo con otras opciones incorrectas, como satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria (4.55%), valorar los procesos de las dependencias de la UAEH (2.89%) y vulneración de los Derechos Humanos (1.65%). Estos resultados reflejan un alto nivel de entendimiento entre el personal.

Es una conducta física o verbal de carácter sexual en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.



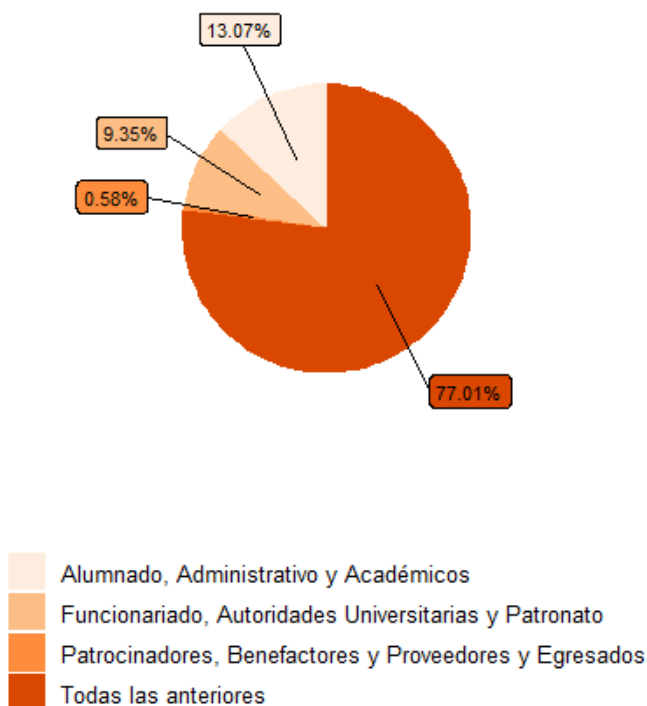
Los resultados obtenidos muestran que el 51.61% de empleados identificaron de forma acertada que el hostigamiento sexual es una conducta física o verbal de carácter sexual que se da en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real entre la víctima y el agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Sin embargo, el 36.56% confundió esta definición con acoso sexual, mientras que un 9.93% la relacionó con acoso laboral y un 1.90% con violencia. Estos datos reflejan que, aunque más de la mitad de empleados tienen claridad sobre el concepto de hostigamiento sexual, existe un porcentaje significativo que presenta confusiones entre términos relacionados

Valores como: la dignidad humana, libertad, igualdad de los géneros, igualdad real, diversidad, pluralidad, solidaridad y compromisos son:



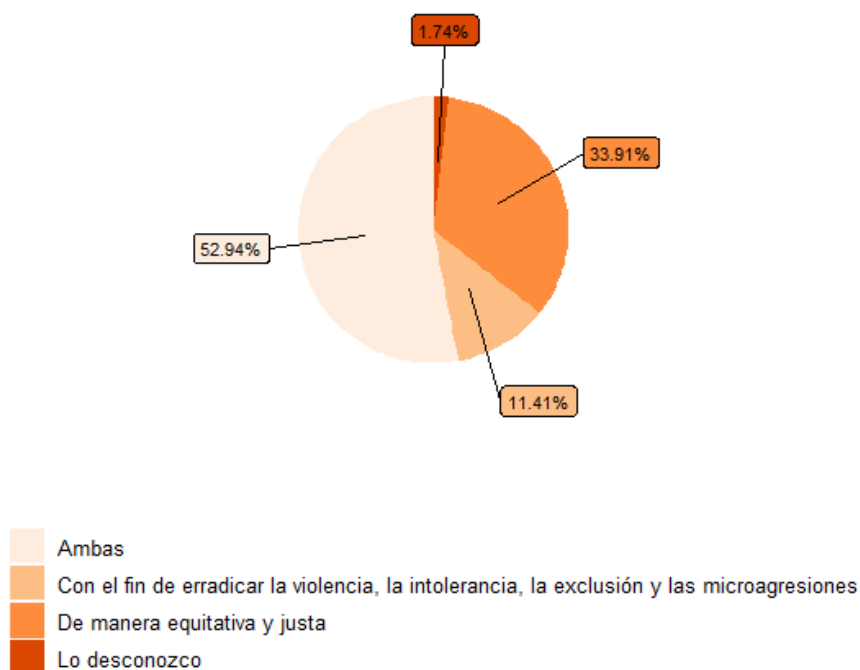
De acuerdo a los resultados reflejados en la gráfica, se observa que el 73.61% de empleados reconocieron adecuadamente que los valores como la dignidad humana, libertad, igualdad de los géneros, diversidad y pluralidad corresponden a valores universales e institucionales. Sin embargo, el 11.41% los asoció con derechos humanos, el 11.33% con valores de integridad académica, y el 3.64% los vinculó con principios institucionales. Estos resultados reflejan que la mayoría del personal comprende correctamente la naturaleza de estos valores, aunque persisten confusiones en un porcentaje menor de empleados encuestados.

Son las personas responsables de prevenir y combatir la discriminación mediante una conducta que promueva la equidad, la igualdad, el respeto a la diversidad y a las diferencias dentro de la UAEH:



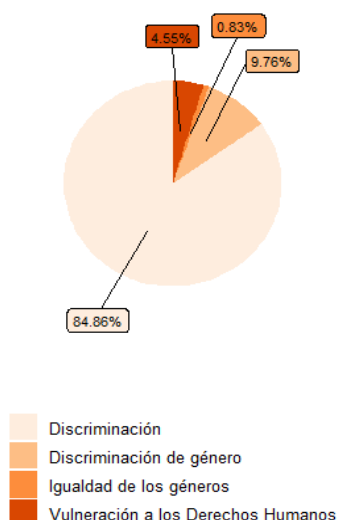
La gráfica indica que el 77.01% de empleados identificaron de manera precisa que todas las personas dentro de la comunidad universitaria (alumnado, personal administrativo y académico, funcionariado, autoridades, patrocinadores, benefactores, proveedores y egresados) son responsables de prevenir y combatir la discriminación promoviendo la equidad, igualdad y respeto a la diversidad. Sin embargo, el 13.07% limitó esta responsabilidad al alumnado, administrativo y académicos, el 9.35% al funcionariado y autoridades universitarias, y el 0.58% a patrocinadores, benefactores, proveedores y egresados. Estos resultados reflejan que la mayoría entiende la corresponsabilidad, aunque aún hay confusiones sobre los actores implicados.

De acuerdo al Código de Ética dentro de la UAEH, las identidades de género deben ser consideradas:



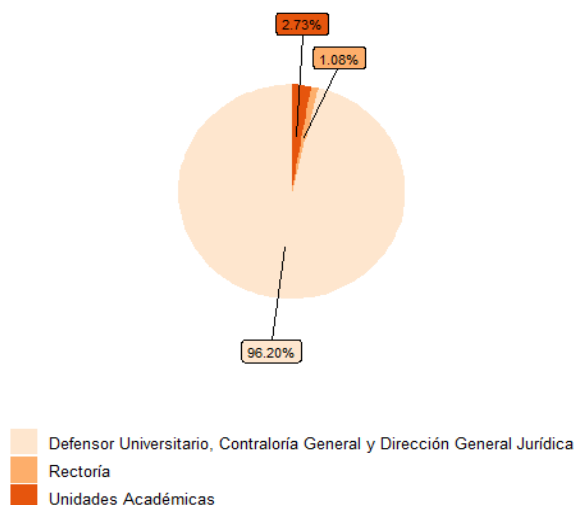
El 52.94% de empleados respondió correctamente que las identidades de género deben ser consideradas bajo ambas perspectivas: de manera equitativa y justa, con el fin de erradicar la violencia, la intolerancia, la exclusión y las microagresiones. Sin embargo, un 33.91% optó únicamente por la opción “De manera equitativa y justa”, mientras que un 11.41% eligió la erradicación de la violencia, la intolerancia, la exclusión y las microagresiones. Por último, un 1.74% manifestó desconocer esta cuestión. Estos resultados reflejan que, aunque un poco más de la mitad entiende el enfoque de las identidades de género, aún existen percepciones fragmentadas entre el personal.

Es el acto por el que se realiza un trato desigual a una persona o colectivo por razones de raza, religión, sexualidad, edad, género, clase social, cuestiones políticas, culturales o por cualquier otra cuestión.



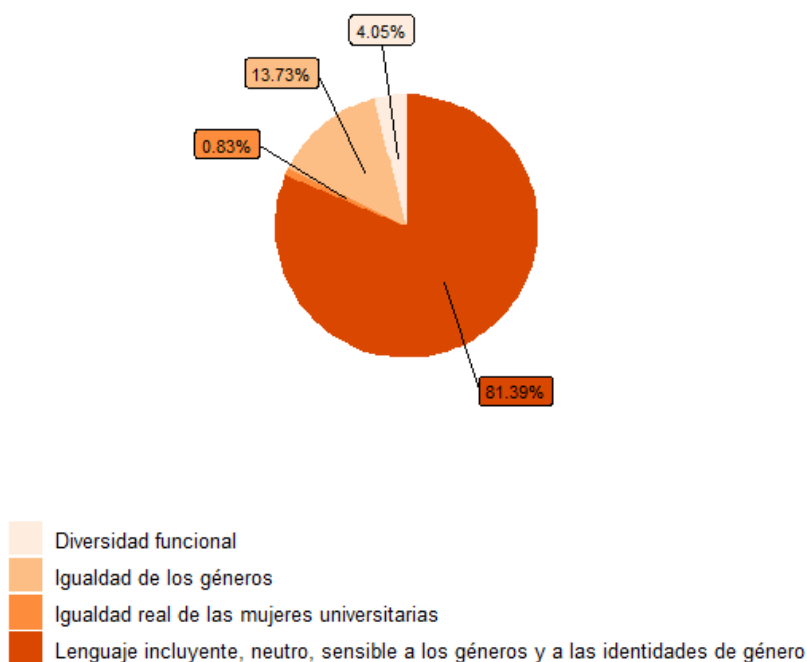
La gráfica ilustra que el 84.86% de empleados identificó acertadamente que el acto de realizar un trato desigual a una persona o colectivo por diversas razones corresponde al concepto de discriminación. Sin embargo, un 9.76% lo asoció incorrectamente con la discriminación de género, mientras que un 4.55% lo relacionó con la vulneración a los derechos humanos y un 0.83% con la igualdad de los géneros. Estos resultados indican que, aunque la mayoría de empleados comprende el concepto de discriminación, existe una proporción menor que confunde este término con otros relacionados.

Es su deber impulsar el Código de Ética y resolver quejas, peticiones, recursos y procedimientos desde el ámbito de su competencia para impulsar el acceso a la justicia universitaria.



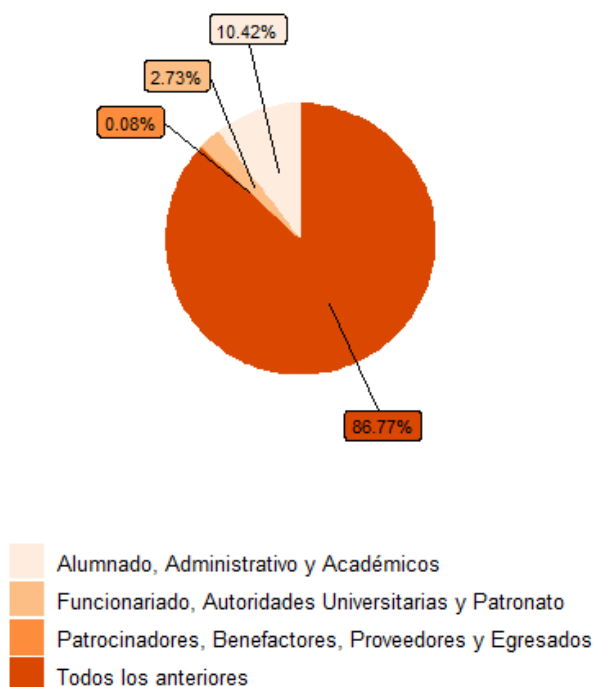
Los datos recabados muestran que el 96.20% de empleados identificaron de forma correcta al Defensor Universitario, la Contraloría General y la Dirección General Jurídica como responsables de impulsar el Código de Ética e Integridad Académica y garantizar la justicia universitaria, mientras que un 2.73% y un 1.08% asignaron esta función, de forma errónea, a las Unidades Académicas y la Rectoría, respectivamente.

Es deber de la comunidad universitaria promover en todas las actividades y comunicaciones de las funciones universitarias el uso de:



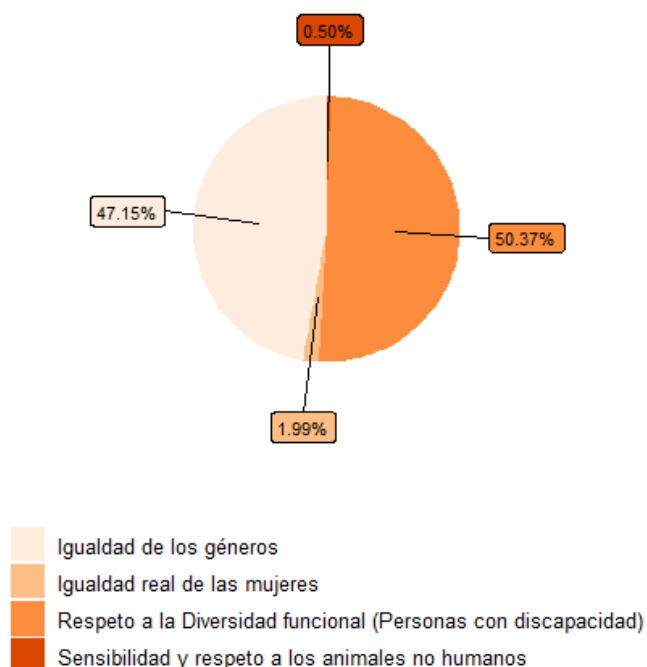
Se aprecia que el 81.39% de empleados identificaron acertadamente que es deber de la comunidad universitaria promover el uso de un lenguaje incluyente, neutro, sensible a los géneros y a las identidades de género. Por otro lado, 13.73% lo asoció con la igualdad de los géneros, el 4.05% con la diversidad funcional, y un 0.83% con la igualdad real de las mujeres universitarias, indicando que una minoría no vinculó correctamente el deber de la comunidad.

Quiénes son los sujetos obligados a cumplir estrictamente el Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH



En esta gráfica se observa que el 86.77% de empleados identificaron correctamente que “Todos los anteriores” (alumnado, administrativo y académicos; funcionariado, autoridades universitarias y patronato; patrocinadores, benefactores, proveedores y egresados) son los sujetos obligados a cumplir el Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH. Por otra parte, un 10.42% lo asoció únicamente con el alumnado, administrativo y académicos, mientras que el 2.73% lo atribuyó a funcionariado, autoridades universitarias y patronato y el 0.08% lo vinculó con patrocinadores, benefactores, proveedores y egresados, lo que evidencia una ligera confusión en la identificación de los sujetos obligados.

Se refiere al deber de impulsar la accesibilidad universal, la igualdad de tratos y oportunidades que permita el desarrollo integral de cualquier persona en la vida universitaria.



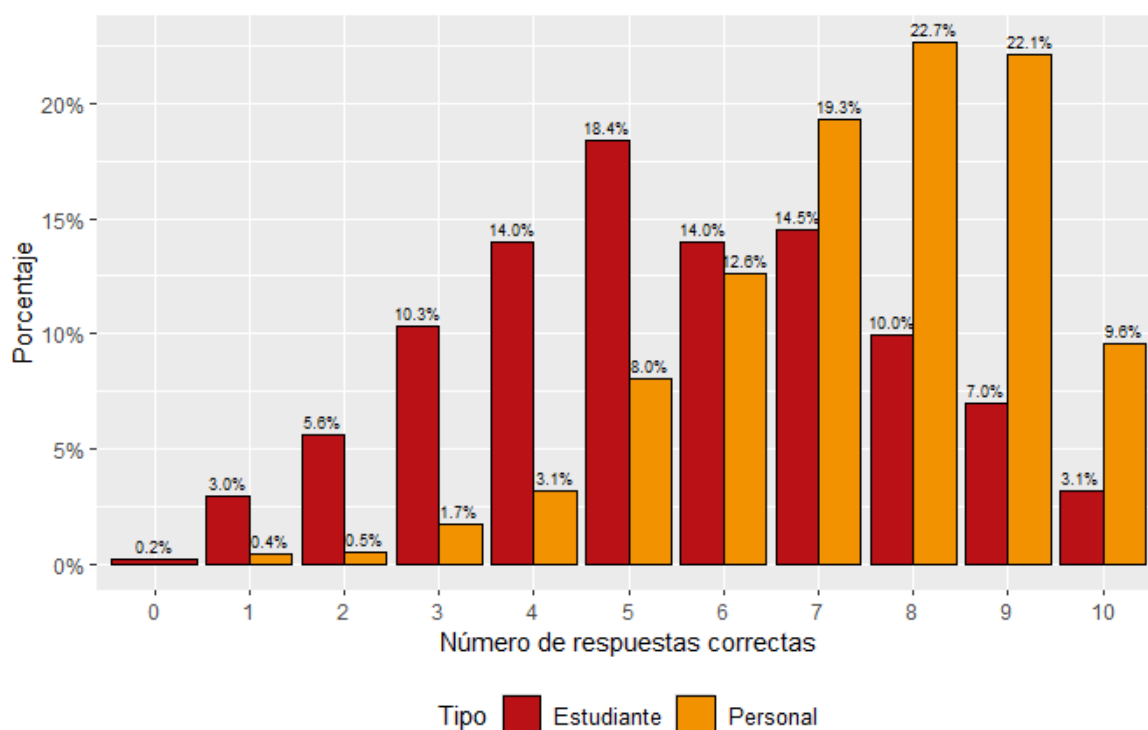
Los datos evidencian que el 50.37% de empleados señalaron correctamente que el deber de impulsar la accesibilidad universal y la igualdad de oportunidades se refiere al respeto a la diversidad funcional (personas con discapacidad). Sin embargo, un 47.15% lo asoció erróneamente con la igualdad de los géneros, un 1.99% con la igualdad real de las mujeres, y un 0.50% con la sensibilidad y respeto a los animales no humanos, lo que refleja un grado considerable de confusión en la comprensión del respeto a la diversidad funcional.

Por último, los resultados obtenidos facilitan la comparación de los porcentajes de respuestas correctas entre estudiantes y personal en distintas preguntas del cuestionario. La tabla siguiente presenta el porcentaje de encuestados en ambos grupos que acertaron en cada ítem, resaltando diferencias notables en el nivel de comprensión de ciertos temas.

Pregunta	Porcentaje estudiantes	Porcentaje personal
¿Cuál es el objetivo del Código de Ética?	74.30	90.90
De acuerdo al Código de Ética dentro de la UAEH, las identidades de género deben ser consideradas:	32.52	52.94
Es deber de la comunidad universitaria promover en todas las actividades y comunicaciones de las funciones universitarias el uso de:	65.03	81.39
Es el acto por el que se realiza un trato desigual a una persona o colectivo por razones de raza, religión, sexualidad, edad, género, clase social, cuestiones políticas, culturales o por cualquier otra cuestión	72.03	84.86
Es su deber impulsar el Código de Ética y resolver quejas, peticiones, recursos y procedimientos desde el ámbito de su competencia para impulsar el acceso a la justicia universitaria	68.53	96.20
Es una conducta física o verbal de carácter sexual en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.	34.44	51.61
Quiénes son los sujetos obligados a cumplir estrictamente el Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH:	64.16	86.77
Se refiere al deber de impulsar la accesibilidad universal, la igualdad de tratos y oportunidades que permita el desarrollo integral de cualquier persona en la vida universitaria	41.26	50.37
Son las personas responsables de prevenir y combatir la discriminación mediante una conducta que	48.25	77.01

Pregunta	Porcentaje estudiantes	Porcentaje personal
promueva la equidad, la igualdad, el respeto a la diversidad y a las diferencias dentro de la UAEH:		
Valores como: la dignidad humana, libertad, igualdad de los géneros, igualdad real, diversidad, pluralidad, solidaridad y compromisos son:	51.92	73.61

El siguiente gráfico muestra que el personal alcanza un porcentaje más alto de respuestas correctas en comparación con el estudiantado, evidenciando la necesidad de fortalecer las estrategias de sensibilización y difusión dirigidas particularmente a la comunidad estudiantil.



Conclusión

Los resultados derivados de la aplicación del instrumento para evaluar el conocimiento sobre el Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH evidencian diferencias notables en los niveles de comprensión entre estudiantes y personal universitario, lo que permite un análisis profundo sobre las áreas que requieren fortalecimiento. En términos generales, el personal universitario demostró un mayor grado de conocimiento en todas las preguntas evaluadas, superando consistentemente los resultados del estudiantado. Por ejemplo, el personal obtuvo un 90.90% de respuestas correctas al identificar el objetivo del Código de Ética, frente a un 74.30% de estudiantes, y alcanzó un 96.20% al señalar los deberes relacionados con el acceso a la justicia universitaria, en comparación con el 68.53% del estudiantado.

Asimismo, temas como los valores universales e institucionales (73.61% en personal frente a 51.92% en estudiantes) y los sujetos obligados a cumplir el Código de Ética (86.77% frente a 64.16%) reflejan un conocimiento más consolidado en el personal. Sin embargo, tanto estudiantes como personal presentaron resultados más bajos en áreas que requieren un entendimiento más profundo, como la consideración de las identidades de género, donde únicamente el 32.52% de estudiantes y el 52.94% del personal identificaron correctamente la respuesta.

Otro aspecto destacado es la comprensión limitada por parte del estudiantado en identificar conductas de hostigamiento sexual, donde solo el 34.44% respondió correctamente, en comparación con el 51.61% del personal. Esto sugiere la necesidad de reforzar no solo el conocimiento del Código, sino también la sensibilización sobre temas clave relacionados con la equidad de género y la prevención de conductas inadecuadas.

Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias efectivas de difusión y capacitación, especialmente enfocadas en la comunidad estudiantil, para garantizar que todos los miembros de la universidad comprendan de manera integral los principios, valores y responsabilidades establecidos en el Código de Ética e Integridad Académica.

Anexos

Instrumento de evaluación de Código de Ética e Integridad Académica entre el Personal y el Alumnado de la UAEH

Objetivo: Valorar el conocimiento del Código de Ética e Integridad Académica entre el Personal y el Alumnado 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 Ética e Integridad Académica de la UAEH?
 - Si
 - No

Conocimiento

6. ¿En qué medida considera tener conocimiento respecto al contenido del Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH?
 - Nada
 - Poco
 - Regular
 - Mucho

7. ¿Cuál es el objetivo del Código de Ética?
- Satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria.
 - Vulneración de los Derechos Humanos.
 - Prescribir las normas que contienen valores y principios de integridad académica.
 - Valorar los procesos de las dependencias de la UAEH.
8. Es una conducta física o verbal de carácter sexual en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.
- Hostigamiento sexual
 - Acoso sexual
 - Acoso laboral
 - Violencia
9. Valores como: la dignidad humana, libertad, igualdad de los géneros, igualdad real, diversidad, pluralidad, solidaridad y compromisos son:
- Valores de integridad académica
 - Principios institucionales
 - Valores universales e institucionales
 - Derechos Humanos
10. Son las personas responsables de prevenir y combatir la discriminación mediante * una conducta que promueva la equidad, la igualdad, el respeto a la diversidad y a las diferencias dentro de la UAEH:
- Alumnado, Administrativo y Académicos
 - Funcionariado, Autoridades Universitarias y Patronato
 - Patrocinadores, Benefactores y Proveedores y Egresados
 - Todas las anteriores
11. De acuerdo al Código de Ética dentro de la UAEH, las identidades de género deben ser consideradas:
- De manera equitativa y justa
 - Con el fin de erradicar la violencia, la intolerancia, la exclusión y las microagresiones
 - Ambas
 - Lo desconozco

12. Es el acto por el que se realiza un trato desigual a una persona o colectivo por razones de raza, religión, sexualidad, edad, género, clase social, cuestiones políticas, culturales o por cualquier otra cuestión
- Discriminación de género
 - Vulneración a los Derechos Humanos
 - Igualdad de los géneros
 - Discriminación
13. Es su deber impulsar el Código de Ética y resolver quejas, peticiones, recursos y procedimientos desde el ámbito de su competencia para impulsar el acceso a la justicia universitaria
- Rectoría
 - Defensor Universitario, Contraloría General y Dirección General Jurídica
 - Unidades Académicas
 - Consejo Estudiantil
14. Es deber de la comunidad universitaria promover en todas las actividades y comunicaciones de las funciones universitarias el uso de:
- Lenguaje incluyente, neutro, sensible a los géneros y a las identidades de género
 - Igualdad real de las mujeres universitarias
 - Igualdad de los géneros
 - Diversidad funcional
15. Quienes son los sujetos obligados a cumplir estrictamente el Código de Ética e Integridad Académica de la UAEH:
- Alumnado, Administrativo y Académicos
 - Funcionariado, Autoridades Universitarias y Patronato
 - Patrocinadores, Benefactores, Proveedores y Egresados
 - Todos los anteriores
16. Se refiere al deber de impulsar la accesibilidad universal, la igualdad de tratos y oportunidades que permita el desarrollo integral de cualquier persona en la vida universitaria
- Igualdad real de las mujeres
 - Igualdad de los géneros
 - Respeto a la Diversidad funcional (Personas con discapacidad)
 - Sensibilidad y respeto a los animales no humanos