CÓDIGO DE CONDUCTA
DEL
TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

VALIDACIÓN

Elaboró

Lic. José Luis Sánchez Cuazitl

Director Jurídico del Tecnológico Nacional de México

Revisó

Mtro. Manuel de Jesús López Pérez

Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Tecnológico Nacional de México

Aprobó

Lic. Salim Arturo Orci Magaña

Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública

Validó

Dr. Enrique Fernández Fassnacht

Director General del Tecnológico Nacional de México

Fecha de Documentación:	Junio 2019
Número de Revisión:	0

ÍNDICE

I. CARTA INVITACIÓN 3

II. INTRODUCCIÓN..... 4

III. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO..... 5

IV. MISIÓN..... 5

V. VISIÓN 6

VI. OBJETIVO DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO..... 6

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD..... 6

VIII. MARCO NORMATIVO..... 6

IX. GLOSARIO..... 7

X. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES..... 11

XI. VALORES DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO FEDERAL QUE EL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO ADOPTA COMO PROPIOS..... 12

XII. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA..... 14

XIII. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO..... 25

XIV. REGLAS DE ACTUACIÓN DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO..... 25

XV. MANTENIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y REGLAS DE CONDUCTA..... 30

XVI. INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, ASESORÍA Y/O CONSULTAS..... 30

XVII. CARTA COMPROMISO..... 30

I. CARTA INVITACIÓN

El Tecnológico Nacional de México (TecNM), en tanto es la institución de educación superior tecnológica más grande de del país y de la América Latina (por su cobertura, matrícula y presencia en las 32 entidades federativas), tiene el firme compromiso con la sociedad, y con su propia comunidad, de tener un comportamiento ético e impecable, basado en los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia establecidos en nuestra Constitución.

En este contexto y para dar cumplimiento con lo instruido por la Secretaría de la Función Pública hemos creado el Código de Conducta del TecNM, documento que regirá el comportamiento ético y responsable de nuestros servidores públicos.

El debido seguimiento, en cuanto a la aplicación y cuidado de este Código, lo realizaremos a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en un esfuerzo por evitar, disminuir o eliminar prácticas indebidas, no trasparentes y conductas deshonestas en todos los ámbitos del que hacer del TecNM.

Este nuevo instrumento deberá apoyar el proceso de construcción de una nueva cultura en el servicio público, enfatizando el compromiso y obligatoriedad no sólo de su aplicación sino de su robustecimiento y consolidación.

Las razones que he participado a ustedes deben ser motivo suficiente para aplicar el presente Código de Conducta por lo que, como Director General del Tecnológico Nacional de México invito a toda la comunidad que integra al TecNM a conocerlo, difundirlo y hacerlo cumplir como guía permanente en su desempeño diario, para la consolidación de una conducta íntegra, de respeto, fortaleciendo los valores y principios de las personas servidoras públicas para beneficio de nuestra casa de estudio en lo particular y para engrandecimiento de nuestra nación.

DR. ENRIQUE FERNÁNDEZ FASSNACHT
DIRECTOR GENERAL

II. INTRODUCCIÓN

En apego al Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 05 de febrero de 2019, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecidas en los Lineamientos para la emisión del Código de Ética que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el compromiso que establece la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 estipula que para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, se precisa que las dependencias y entidades del Estado deberán emitir un Código de Conducta que permita que el personal que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, deberá conducir su actuación pública con trasparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

En este contexto, el Tecnológico Nacional de México establece instrumentos jurídicos que permiten que el personal adscrito al mismo, desempeñe su trabajo con base en los valores y principios éticos contenidos en el presente Código de Conducta que garantiza los principios constitucionales de respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, Equidad de Género, Entorno Cultural y Ecológico, Integridad, Cooperación, Liderazgo, Transparencia y Rendición de Cuentas; por ello, el Tecnológico Nacional de México emite el presente Código de Conducta, que tiene como objetivo primordial guiar el actuar diario del personal adscrito al mismo, a fin de orientar sus conductas y actos con estricto apego y respeto a los principios éticos y a los valores de las personas servidoras públicas establecidos en el presente documento, siendo este un compromiso y obligatoriedad para todos ellos al aplicar el presente Código de Conducta en su quehacer diario, por lo que se invita a toda la comunidad del Tecnológico Nacional de México a conocerlo, revisarlo y hacerlo suyo como guía permanente en su desempeño como persona servidora pública para la consolidación de una conducta íntegra fortaleciendo a el TecNM y lograr así el bienestar de la ciudadanía y de nuestra nación.

En este sentido, y de conformidad con el Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, el Tecnológico Nacional de México desarrolló el presente Código de Conducta como una declaración de pautas que guiarán el comportamiento y actuar de las personas servidoras públicas que integran la comunidad del Tecnológico Nacional de México, estableciendo reglas de una manera sencilla que regulen los comportamientos a través del seguimiento de un Comité de Ética en un esfuerzo por abatir prácticas indebidas, no transparentes y conductas deshonestas en todos los ámbitos del quehacer del TecNM, y que no busca suplir las leyes o reglamentos existentes, sino complementarlos y fortalecerlos.

III.- OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

El Tecnológico Nacional de México tiene el firme compromiso de fomentar los valores de integridad de las personas servidoras públicas dentro de nuestra Institución educativa, así como el comportamiento que debemos tener en todo momento, por lo que se ofrece en el presente Código de Conducta un catálogo de conductas éticas que orientan la actuación de las personas a fin de que se conduzcan en su quehacer cotidiano bajo estatutos de integridad y rectitud alineados a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que se establecen como los pilares de la Administración Pública Federal y precisándose las conductas que deberán observar en situaciones específicas que se les presente en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

IV.- MISIÓN

Ofrecer servicios de educación superior tecnológica de calidad, con cobertura nacional, pertinente y equitativa, que coadyuvé a la conformación de una sociedad justa y humana, con una perspectiva de sustentabilidad.

V. VISIÓN

Posicionar al Tecnológico Nacional de México como uno de los pilares fundamentales del desarrollo sostenido, sustentable y equitativo de la nación.

VI. OBJETO DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

Prestar, desarrollar, coordinar y orientar los servicios de educación superior tecnológica en los niveles: técnico superior universitario, licenciatura y posgrado, en las modalidades escolarizada, no escolarizada, a distancia y mixta; así como educación continua y otras formas de educación que se determinen, asimismo impulsar la investigación científica aplicada que fortalezca el desarrollo tecnológico, con una cultura de innovación en México, ofreciendo la más amplia cobertura educativa que asegure la igualdad de oportunidades para estudiantes en localidades aisladas y zonas marginadas.

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

El presente Código de Conducta es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México, en el ejercicio de sus atribuciones y responsabilidades, sin importar el régimen de contratación.

VIII. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
  D.O.F. 05/02/1917 y sus reformas.

- Ley General de Responsabilidades Administrativas
  D.O.F. 19/07/2017.

- Ley General de Educación Pública
  D.O.F. 19/01/2018.

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
  D.O.F. 14/05/2019.

- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  D.O.F. 04/05/2015.

- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  D.O.F. última reforma 27/01/2017.

- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. D.O.F. 18/ 07/2016.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. D.O.F. 13/04/2018.

- ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el D.O.F. 05/02/2019.

- 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. D.O.F. 12/10/2018.

- Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, D.O.F. 31/08/2016.

- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación. D.O.F. 18/07/2017.

IX. GLOSARIO

1.- ACOSO: Forma de violencia en la que si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

2.- ACOSO SEXUAL: Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

3.- CALIDAD: Los estándares que deben observarse en la prestación de servicios educativos conforme a los principios y prácticas establecidas por las normas oficiales.

4.- CALIDEZ: El trato respetuoso, cordial, atento y con información que se proporciona a la comunidad del TecNM y a la sociedad en general.

5.- COMITÉ: El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) del TecNM tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servidor público y la prevención de Conflictos de Interés a través de acciones de orientación, capacitación y difusión. Órgano integrado en términos de los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes, mismos

que son emitidos mediante Acuerdo publicado en 20 de agosto de 2015 en el Diario Oficial de la Federación.

6.- CÓDIGO DE CONDUCTA: El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés o análogo, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

7.- CÓDIGO DE ÉTICA: Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

8.- COMUNIDAD DEL TecNM: Personal docente, personal no docente, estudiantes y egresados.

9.- CONFLICTO DE INTERÉS: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

10.- DATOS PERSONALES: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.

11.- DERECHOS HUMANOS: Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Los derechos humanos son: universales, inherentes a las personas, integrales, es decir que se conciben en un todo indivisible, e histórico, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos, de sus derechos humanos y de sus conquistas frente al abuso del poder público.

12.- DENUNCIA: La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público y que resulta probablemente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.

13.- DISCRIMINACIÓN: La 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, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los

siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, genero, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud, jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

14.- EQUIDAD DE GÉNERO: El principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que estas impliquen una razón para discriminar.

15.- ÉTICA PÚBLICA: Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona entre éstos.

16.- HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

17.- IMPARCIALIDAD: Valor de las y los servidores públicos a través del cual otorgan a los cuidados y a la población en general el mismo trato, no conceden 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.

18.- IMPEDIMENTO LEGAL: Restricción normativa que imposibilita a la persona servidora pública a conocer de asunto u ocupar un cargo.

19.- INFORMACIÓN PÚBLICA: Se refiere a la información que resulta relevante o beneficiosa para la sociedad y no simplemente de interés individual, cuya divulgación resulta útil para que el público comprenda las actividades que llevan a cabo los sujetos obligados.

20.- INTERÉS PÚBLICO: Fin mismo de la Administración Pública, ya que las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

21.- INTEGRIDAD: Valor de las personas servidoras públicas para conducirse y actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su

conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

22.- LEGALIDAD: Las personas servidoras públicas hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones facultades y atribuciones.

23.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES: Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III, del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

24.- REGLAS DE INTEGRIDAD DE ACTUACIÓN PÚBLICA: Las que incorporan las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado en atención al artículo 24 del Código de Ética.

25.- RESPETO: Característica consistente en otorgar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante, así como para reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

26.- PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

27.- TRANSPARENCIA: Las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian 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 en elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

28.- VALOR: Característica que distingue la actuación de las personas servidas públicas tendientes a lograr credibilidad en las instituciones públicas y el fortalecimiento del servicio público.

29.- VALORES: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

30.- VEJAR: Maltratar, molestar, perseguir a alguien o perjudicarle.

31.- RESPETO: Valor de las personas servidoras públicas que permite conducirse con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

32.- TecNM: Tecnológico Nacional de México.

X.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

A) PRINCIPIO DE LEGALIDAD

Fomentará el cumplimiento a las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo.

B) PRINCIPIO DE HONRADEZ

Fomentará la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.

C) PRINCIPIO DE LEALTAD

Buscará que las personas servidoras públicas correspondan a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.

D) PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD

Buscará fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.

E) PRINCIPIO DE EFICIENCIA

Buscará consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.

XI.- VALORES DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO FEDERAL, Y QUE EL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO ADOPTA COMO PROPIOS.

1. **INTERÉS PÚBLICO:** Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

2. **RESPETO:** Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

3. **RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS:** Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de: *Universalidad* que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; *de Interdependencia* que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; *de Indivisibilidad* que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y *de Progresividad* que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

4. **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**: Las personas servidoras públicas prestan 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.

5. **EQUIDAD DE GÉNERO:** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan 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 gubernamentales.

6. **ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO:** Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

7. **INTEGRIDAD:** Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y en general certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

8. **COOPERACIÓN:** Las personas servidoras públicas colaboran entre sí, y propician 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 colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

9. **LIDERAZGO**: Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentar y aplicar en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

10. **TRANSPARENCIA:** Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian 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.

11. **RENDICIÓN DE CUENTAS:** Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

XII.- REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. Actuación Pública

Las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentar y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que les impone a las personas servidoras públicas que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
b) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dadivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
c) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
j) Permitir que las personas servidoras públicas subordinadas incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras personas servidoras públicas como a toda persona en general.
l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, difamar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.

o) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.

p) Dejar de colaborar con otra persona servidora pública y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.

q) Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.

r) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

s) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que percibe con motivo de cargo público.

2.- Información Pública

Las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tienen bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a la información pública.

b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.

c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.

d) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.

e) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios Institucionales.

f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.

g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida de la información o documentación pública.

h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.

i) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.

j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.

k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

3.- Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorizaciones y Concesiones

Las personas servidoras públicas que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
e) Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
f) Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, revocar o rescindir el contrato, en los procedimientos de contratación.
i) Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
k) Emitir correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.

l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la vista al sitio.

m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prorroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

o) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.

p) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado en línea recta de contratos o convenios gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

4.- Programas Gubernamentales

Las personas servidoras públicas con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, o a través de subordinados participan en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantizan que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado en línea recta de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales de manera diferente a la establecida en la regla de operación.

c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.

d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcional por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.

e) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.

f) Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.

g) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.

h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

5.- Trámites y Servicios

Las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atienden a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumplimiento a protocolos de actuación o atención al público.
b) Otorgar información errónea y/o incompleta sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

6.- Recursos Humanos

Las personas servidoras públicas que participan en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeñan en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegan a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
b) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
c) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.

d) Remover, cesar, despedir, separar, dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.

e) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.

f) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.

g) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.

h) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.

i) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.

j) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente la constancia de no inhabilitación.

k) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.

l) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.

m) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.

n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.

ñ) Eludir conforme a sus atribuciones la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

7.- Administración de bienes muebles e inmuebles

Las personas servidoras públicas que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administración de los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando estos sigan siendo útiles.
b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
d) Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficien algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
f) Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
g) Utilizar el parque vehicular terrestre de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normatividad establecida por la dependencia o entidad en que labore.
h) Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

8.- Proceso de Evaluación

Las personas servidoras públicas que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procesos de evaluación, se apega en todo momento a los principios de legalidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
b) Trasgredir el alcance y orientación de los recursos de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluaciones o rendición de cuentas.
c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
d) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

9.- Control Interno

Las personas servidoras públicas que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procesos en materia de control interno, generan, obtienen, utilizan y comunican información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa las conductas siguientes:

a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
b) Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
e) Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
f) Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos.
g) Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
h) Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
i) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
j) Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.
k) Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquellos previstos por las instancias competentes.

10.- Procedimiento Administrativo

Las personas servidoras públicas que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procedimientos administrativos tienen una cultura de denuncia, respetan las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
b) Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
c) Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
d) Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
e) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
f) Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contraías a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
h) Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de ética, a la Regla de Integridad o al Código de Conducta.

11.- Desempeño permanente con integridad

Las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, trasparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Omitir conducirse con un trato digno, cordial y de cooperación entre servidores públicos.
b) Realizar cualquier tipo de discriminación, humillación, distanciamiento o rechazo tanto a otros servidores públicos.
c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita a los estudiantes.
d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo, personal subordinado.
e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a la información pública.
f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dadiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios educativos.
g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.

h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
i) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
j) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normatividad establecida por la dependencia o entidad en que labore.
k) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan útiles.
l) Obstruir la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles cuando éstos sigan siendo útiles.
m) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

12.- Cooperación con Integridad

Las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, cooperan con el Tecnológico Nacional de México y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hace posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
b) Proponer y en su caso adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del Tecnológico Nacional de México.

13.- Comportamiento Digno

Las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o función, se conducen en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen o guardan relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo y jalones.
c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abierta o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
f) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

XIII.- CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

El Código de Conducta del Tecnológico Nacional de México se distingue del Código de Ética porque este último, enuncia valores sin describir situaciones concretas o conductas específicas. El Código de Ética enseña y transmite valores, mientras que el Código de Conducta determina claramente una serie de reglas de actuación concretas, de acorde con las actividades que cada organización desarrolla; define comportamientos y al hacerlo con base en criterios de ética e integridad, contribuyen a la interiorización de esos valores.

El Código Conducta debe enfatizar en las personas servidoras públicas un compromiso de respeto a las leyes, ya que éstas definen las líneas indispensables del comportamiento esperado por la sociedad, ya que sin ellas la convivencia sería imposible. Así el Código de Conducta refuerza el cumplimiento de las normas jurídicas y la cultura de respeto hacia las personas y las instituciones gubernamentales, toda vez que algunas de las actuaciones no se encuentran comprendidas en la legislación vigente y aplicable.

XIV.- REGLAS DE ACTUACIÓN DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

1. CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LAS LEYES Y NORMAS

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México se comprometen a conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución, las leyes, los reglamentos y en general toda la normatividad aplicable al ámbito de competencia y acción del Tecnológico Nacional de México, y se comprometen a estar actualizados en los diversos cambios legislativos que al respecto se establezca.

Se contrapone a este principio la aplicación de normatividad no vigente o inaplicable para la resolución de asuntos de la competencia de cada área del Tecnológico Nacional de México.

2. USO DEL CARGO PÚBLICO

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México se abstienen de utilizar su empleo, cargo, comisión o función para obtener beneficios personales o de tipo económico, privilegios, favores sexuales o de cualquier otra índole, con el propósito de beneficiar o perjudicar a un tercero, ya que deberán actuar con objetividad, responsabilidad e imparcialidad en beneficio de la sociedad de manera honesta y con rectitud sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.

Las conductas que trasgreden el presente principio, son todas aquellas que los trabajadores del Tecnológico Nacional de México realicen para obtener cualquier beneficio con motivo del encargo público que ocupen.

3. HONRADEZ EN EL SERVICIO PÚBLICO

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México se comprometen a mantener y llevar a cabo una conducta impecable en el ejercicio de sus funciones y no hacer uso del cargo público para obtener algún provecho, beneficio o ventaja personal o a favor de terceros.

Son conductas que infringen este principio, todas aquellas que realicen los trabajadores del Tecnológico Nacional de México que no se apeguen al marco de la legalidad y como consecuencia obtengan un lucro indebido.

4. USO Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Todos los recursos asignados al Tecnológico Nacional de México como son los financieros, materiales, humanos, tecnológicos y de cualquier otra índole, serán exclusivamente para el uso del mismo, y no para uso personal, por ello las personas servidoras públicas del TecNM se comprometen a cuidarlos y utilizarlos para el cumplimiento de las atribuciones encomendadas, adoptando las nuevas políticas de austeridad.

Una conducta que va en contra de este principio, es que las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México desperdicien el material proporcionado para llevar a cabo los trabajos asignados por encargo, o bien los recursos proporcionados salgan del TecNM para ser usados en actividades personales.

5. USO TRANSPARENTE Y RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN INTERNA

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México se comprometen a proporcionar a la sociedad todos los mecanismos adecuados para la consulta y el acceso libre y transparente a la información que genera el TecNM, mismos que serán respetados conforme a la normatividad aplicable en materia de transparencia y acceso a la información pública y datos personales para proporcionarlos a la sociedad.

Las conductas que vulneran al presente principio, son las realizadas por las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México referentes a la negativa de proporcionar la información que obre en los archivos documentales del mismo, sin existir un fundamento legal para hacerlo.

6. RENDICIÓN DE CUENTAS PERMANENTE

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México están obligadas a rendir cuentas por el simple hecho de ser personas servidoras públicas del TecNM, sin embargo, se comprometen a desempeñar sus funciones asignadas

en forma adecuada y se sujetan a la evaluación de la propia sociedad, así como de los órganos fiscalizadores.

Una conducta que trasgrede a lo establecido en el presente principio, es que las personas servidoras públicas del TecNM realicen actos de omisión en las obligaciones como son el presentar la declaración patrimonial a que se encuentran obligados los servidores públicos de mando del TecNM.

7. CONFLICTO DE INTERÉS

Las personas servidoras públicas mantienen el compromiso de actuar con honradez e imparcialidad y con apego a las leyes y normas establecidas, en las relaciones con las personas que interactúan con el Tecnológico Nacional de México a fin de evitar situaciones en las cuales pudieran entrar en conflicto los intereses personales con los intereses del Tecnológico Nacional de México o de terceros.

Una conducta que trasgrede a este principio, es que las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México que tengan adscritas las áreas de recursos humanos o fiscalizadoras y que, mediante ellas, se beneficie a un trabajador para la obtención de un puesto o cargo de mayor jerarquía atendiendo situaciones de parentesco o amistad, o en su caso se omite la imposición de sanciones en razón de las mismas circunstancias.

8. TOMA DE DECISIONES

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México se comprometen a que todas las decisiones que deben de tomar en el ejercicio de sus facultades y atribuciones deberán estar apegadas a las leyes, normas y reglamentos vigentes y aplicables, así como al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y las Reglas de Integridad para el ejercicio de las funciones.

Las conductas que trasgreden a este principio, son aquellas decisiones que el personal adscrito al Tecnológico Nacional de México realice y que contravenga la normatividad vigente y aplicable para el servidor público y atente contra los Códigos de Ética y de Conducta, así como las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública.

9. IMPARCIALIDAD E INTEGRIDAD

Las personas servidoras públicas de Tecnológico Nacional de México están comprometidos a actuar con honestidad e integridad sin conceder preferencias, privilegios y concesiones indebidas a organizaciones o persona alguna, asimismo a respetar y promover en todo momento los derechos humanos establecidos en la Constitución.

Una conducta que trasgrede al presente principio, es discriminar o vejar a las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México por sus creencias religiosas, preferencias sexuales, afiliaciones políticas, entre otras establecidas en la Constitución.

10. ATENCIÓN A PETICIONES, QUEJAS Y DENUNCIAS DE LA SOCIEDAD PARA EL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

El Tecnológico Nacional de México se compromete a fomentar una cultura responsable y precisa para propiciar la presentación de denuncias y quejas y con ello mantener la obligación de promover y dar seguimiento, atención y respuesta oportuna e imparcial a todas aquellas peticiones, quejas y denuncias de la sociedad y de la comunidad del TecNM de conformidad con la normatividad vigente y aplicable.

Una conducta que vulnera este principio, es cuando el Tecnológico Nacional de México a través del Comité o de los Subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, no atiendan en tiempo y forma las quejas y denuncias presentadas, así como no mostrar discrecionalidad en sus respuestas.

11. IGUALDAD EN EL SERVICIO

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México, tiene la obligación de otorgar la prestación de los servicios de educación superior tecnológica en todas sus modalidades, sin importar el sexo, edad, raza, credo, religión o preferencias, entre otras, respetando siempre las leyes y normatividad vigente y aplicable.

Una conducta que quebranta este principio, es el otorgar mayores beneficios en la prestación de los servicios a un trabajador o estudiante que se encuentra en las mismas circunstancias que otro.

12. RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y COMUNIDAD DEL TecNM

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México mantienen el firme compromiso de ofrecer a todos los ciudadanos y comunidad del TecNM un trato digno, justo, cordial, equitativo, orientado y de tolerancia, siempre con calidad en el servicio.

Una acción que vulnera este principio, es la falta de cortesía, otorgar orientación e información errónea, entre otras.

13. RELACIONES ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México se comprometen a conducirse con integridad, profesionalismo, dignidad y respeto hacia ellos mismos, y hacia sus compañeros de trabajo, procurando el trato amable y cordial sin importar lugar de nacimiento, sexo, apariencia, edad, género, preferencias sexuales o políticas, condición socioeconómica o cultural, entre otras.

Una conducta que vulnera este principio, es faltas de respeto como colocar apodos ofensivos a los superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.

14. RELACIONES CON OTRAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LOS GOBIERNOS FEDERALES Y LOCALES

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México se comprometen a ofrecer el apoyo, atención, información, colaboración, capacitación y demás servicios que se requieran con amabilidad, oportunidad, confiabilidad, veracidad y calidad, ello con total apego a la legalidad en la materia.

Una conducta que vulnera este principio, es no proporcionar la información, que se proporcione incompleta o que carezca de veracidad.

15. SALUD, HIGIENE, SEGURIDAD Y MEJORAMIENTO ECOLÓGICO Y CULTURAL

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México tienen el compromiso constante de desarrollar acciones a favor del cuidado del medio ambiente mediante convenios e instrumentos jurídicos encaminados a beneficiar a la población, así como cuidar de no poner en riesgo la salud y seguridad del entorno laboral, comprometiéndose las y los servidores públicos del TecNM a mantenerse actualizados en temas de salud, seguridad, mejoramiento ecológico y cultural a fin de preservar el entorno laboral de la comunidad del TecNM.

Una conducta que vulnera el presente principio es que las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México, hagan caso omiso de las recomendaciones que en materia de seguridad establece la unidad de protección civil del TecNM.

16. DESARROLLO PERMANENTE, INTEGRAL Y MEJORA CONTINUA

Las personas servidoras públicas del Tecnológico Nacional de México mantienen el compromiso permanente de capacitarse profesionalmente para la actualización de los temas relacionados con las atribuciones de sus funciones, así como la formación profesional y desarrollo de habilidades para obtener una cultura de servicio y ser más competente en el cumplimiento de su desempeño.

Una conducta que vulnera este principio, es no proporcionarles o negarles el asistir a capacitaciones continuas en los temas referentes a sus atribuciones, para un mejor desempeño en sus labores.

17. SERVICIO DE CALIDAD Y CALIDEZ

El Tecnológico Nacional de México está comprometido a otorgar un servicio profesional, con un sentido humano, de calidad, oportuno y transparente, brindando un trato digno sin discriminación.

La conducta que vulnera este principio, es el no revisar y evaluar la actuación laboral de un comportamiento específico.

XV. MANTENIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y REGLAS DE CONDUCTA

El Comité y los Subcomités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses serán los encargados de revisar y en su caso modificar el Código de Conducta y las Reglas de Integridad una vez al año.

XVI. INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, ASESORÍA Y/O CONSULTAS

El Comité y los Subcomités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del Tecnológico Nacional de México son las instancias encargadas de asesorar y recibir las consultas que se generen en relación al presente Código de Conducta.

XVII. CARTA COMPROMISO

He recibido y conozco el Código de Conducta del Tecnológico Nacional de México y me comprometo a cumplirlo y a vigilar su plena observancia, para que con ello mejore la calidad en el desempeño de mi servicio público y hacer del Tecnológico Nacional de México el mejor lugar para desarrollar mis capacidades y para trabajar.

FECHA:
NOMBRE COMPLETO DEL SERVIDOR PÚBLICO:
CURP:
UNIDAD ADMINISTRATIVA:
FIRMA:

La Carta Compromiso se podrá obtener en la siguiente liga que se encuentra en la página oficial del Tecnológico Nacional de México: https://www.tecnm.mx/programas-de-innovacion-y-calidad/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes