



**TERCERA REUNIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA
DE EL COLEGIO DE CHIHUAHUA
GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA**

CE/04/2025

15 de diciembre de 2025

En las instalaciones de El Colegio de Chihuahua ubicado en la Calle Partido Díaz 4723, de la Colonia Progresista, C.P. 32310 en Ciudad Juárez, Chihuahua, México, se reunieron el 15 de diciembre a las 11:10 a.m. en la Sala Dolores Castro de dicha institución los integrantes del Comité de Ética 2023-2026 para celebrar la Tercera Reunión Ordinaria del 2025. La sesión fue convocada por la presidenta, la doctora Elvia Liliana Chaparro Vielma y en esta ocasión estuvieron presentes: el licenciado Jorge Luis Dozal Durán -Secretario Técnico, la doctora Elvira Arcelús Pérez -Vocal Permanente-Titular de la Unidad de Género, el maestro Rodolfo Rubio Salas -Vocal Temporal y la doctora Claudia Gómez García -Vocal Temporal, para desahogar el Orden del día previamente enviado por correo electrónico.

ORDEN DEL DÍA

1. Comprobación del quorum legal.
2. Lectura y aprobación del Orden del día.
3. Discusión del tema: **Conclusión del PAT 2025 y resultados del Diagnóstico realizado por la Unidad de Ética y el sondeo realizado por el Comité de Ética: Sugerencias finales para el Comité de Ética de El Colegio de Chihuahua. Programa 2025.**
4. Clausura de la sesión.



DESAHOGO DEL ORDEN DEL DÍA

- 1. Comprobación del quorum legal.**
- 2. Lectura y aprobación del Orden del día.**
- 3. DISCUSIÓN DEL TEMA:** Conclusión del PAT 2025 y resultados del diagnóstico realizado por la Unidad de Ética: *Diagnóstico de percepción. Integridad Institucional*, así como el sondeo realizado por el Comité de Ética: *Sugerencias finales para el Comité de Ética de El Colegio de Chihuahua. Programa 2025*.

DESARROLLO:

1. La presidenta presentó un breve análisis general de los resultados del Diagnóstico de percepción entregado por la Unidad de Ética y el sondeo realizado por el Comité de Ética: *Sugerencias finales para el Comité de Ética de El Colegio de Chihuahua. Programa 2025*, resaltando que con estas dos actividades se cumple en su totalidad con el PAT 2025.
2. Con el análisis de los datos de ambos métodos realizados, fue posible detectar los aspectos a reforzar y las áreas de oportunidad que guiarán las actividades, objetivos y metas del plan de trabajo del próximo año.
3. Resultados del *Diagnóstico de percepción. Integridad Institucional*:
Se obtuvieron 10 respuestas de un total de 17 cuestionarios enviados (59%). Periodo para recabar los datos: del 13 de noviembre al 1 de diciembre de 2025.

La información se presentó en tres rubros:

- 1. ASPECTOS FAVORABLES:** Se refiere a las preguntas que obtuvieron 100% de connotación positiva con respuestas que demuestran confianza, salud laboral y ética:
 1. ¿Siente que en su trabajo se le trata con respeto y dignidad?
 2. ¿Ha observado conductas de discriminación o maltrato hacia compañeras/os en su centro de trabajo?
 3. ¿Ha recibido en su trabajo conductas o comentarios de carácter sexual que le hayan resultado incómodos u ofensivos?
 4. ¿Ha sabido de colegas o superiores que hayan realizado acciones no éticas o actos de corrupción?
 5. ¿Considera que su institución actúa conforme a la ley y a principios éticos?
 6. ¿Considera que sus jefes tienen un comportamiento ético?
 7. ¿Considera que sus subordinados se comportan éticamente?
 8. ¿En su institución se reportan formalmente los actos de corrupción?
 9. ¿Considera efectivas las denuncias de corrupción en su institución?
 10. ¿Su institución promueve principios y valores éticos?
 11. En el último año, ¿ha sabido de algún acto de corrupción en su institución?
 12. En el último año, ¿ha sabido de alguien que haya solicitado dinero, regalos o beneficios para realizar un trámite?
 13. ¿Ha sabido de personal que utilice equipos o recursos institucionales para fines personales?
 14. ¿Ha sabido de personal que durante el horario laboral realice tareas ajenas a su trabajo?
 15. ¿Ha sabido de personal que presente comprobantes de gastos o médicos falsos?
 16. ¿Ha sabido de personal que utilice vehículos oficiales para fines no relacionados con su función?
 17. ¿Considera que los directivos de su institución están comprometidos con la lucha contra la corrupción?
 18. ¿Considera que los directivos de su institución aplican criterios de austeridad en su gestión?
 19. ¿Sabe si su institución cuenta con un Comité de Ética?

2. ASPECTOS QUE PUEDEN REFORZARSE: Se refiere a las preguntas donde existe una respuesta desfavorable respecto al tema a tratar, o bien, la omisión:

1. ¿Algún superior o colega le ha solicitado realizar una acción que usted considera no ética?
2. Si alguien le pidiera realizar una acción que considera no ética, ¿sabe con qué área o persona podría denunciarlo?
3. ¿Existen condiciones para que usted pueda acercarse a un área o persona para reportar problemas que afectan a la institución?
4. ¿Su institución desalienta las prácticas de corrupción?
5. ¿Ha sabido que algún funcionario de su institución favorezca a parientes o amigos?
6. ¿Sabe distinguir entre una falta administrativa grave y una no grave?
7. ¿Conoce las sanciones aplicables a las faltas administrativas y actos de corrupción?
8. ¿Sabe si el Gobierno del Estado cuenta con un Código de Ética?
9. ¿Sabe si su institución cuenta con un Código de Conducta?
10. ¿Conoce el Código de Conducta de su institución?
11. ¿Conoce las funciones del Comité de Ética?

3. ÁREAS DE OPORTUNIDAD: Se refiere a las preguntas donde existe de un 20% a 50% de respuestas divididas:

1. ¿Siente que su situación laboral es estable?
Sí: 70% No: 30%
2. ¿En su centro de trabajo las personas de nivel superior reciben un trato más respetuoso que el personal subordinado?
Sí: 40% NO: 40%
3. ¿Las funciones y tareas se le comunican de manera clara y precisa?
Sí: 70% NO: 30%
4. ¿Confía en que sus colegas actúan de manera profesional y ética?
Sí: 70% NO: 30%
5. ¿Percibe un clima de confianza y cooperación en su centro de trabajo?
Sí: 80% NO: 20%
6. ¿Ha obedecido órdenes que consideraba poco éticas?
Sí: 20% NO: 80%
7. ¿Cree que quienes realizan tareas personales para jefes reciben trato preferencial?
Sí: 40% NO: 60%
8. ¿Sabe cómo funciona el Sistema Estatal Anticorrupción?
Sí: 50% NO: 50%

*J S
J S
J S
J S
J S*

SONDEO REALIZADO POR EL COMITÉ DE ÉTICA: Sugerencias finales para el Comité de Ética de El Colegio de Chihuahua. Programa 2025.

Periodo en el que se recabaron los datos: 2 al 12 de diciembre 2025. Cuestionario enviado a 17 personas, cuestionarios finalizados: 12.

SECCIÓN 1. PERCEPCIÓN: En general la percepción en cuanto al desempeño del Comité de Ética se mantuvo en un intervalo de confianza de 86% a 95%.

Cabe destacar que la mayoría sabría detectar una conducta contraria al Código de Ética y/o al Código de Conducta de El Colech, refiriéndose esta como una tarea principal del Comité de Ética.

RESULTADOS SECCIÓN 1, PERCEPCIÓN:

1. Valora las actividades realizadas por el Comité de Ética durante el año 2025: El 86% eligieron la máxima calificación.
2. Valora el desempeño del Comité de Ética durante el año 2025: El 93% eligieron la máxima calificación.
3. ¿Sabrías detectar una conducta contraria al Código de Ética y/o al Código de Conducta de El Colech?: 93% respondió Sí.

SECCIÓN 2. AYÚDANOS A MEJORAR: En cuanto a la sección 2, la cual está directamente relacionada con el énfasis en la mejora continua, así como conocer las formas en que se podría generar confianza para que las personas expresen los dilemas éticos o posibles situaciones de corrupción.

De esta sección, es sobresaliente que el Buzón electrónico se considera un medio efectivo para expresar dilemas éticos o realizar reportes, sin embargo, se percibe la desconfianza y el sentimiento de inseguridad para hablar debido al poco personal y asegurar el anonimato, así como el riesgo a perder el trabajo. También, se percibe falta de confianza en cuanto al seguimiento en los procesos.

Por otra parte, en la pregunta, ¿Qué podría mejorar el Comité de Ética, incluyendo al buzón, para que expreses tus dilemas éticos o hacer reportes relacionados a las conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta? Se encuentran sugerencias que van desde la capacitación y promoción que promuevan la expresión, reuniones con el personal para propiciar la retroalimentación, intensificar la difusión relacionada con el buzón, así como implementar un sistema o mecanismo para informar del seguimiento de una situación cuando así lo requiera.

REFLEXIONES FINALES:

- Realizar actividades para fomentar el uso del buzón, así como propiciar experimentar su funcionamiento.
- Asegurarse que todo el personal conozca la sección en la página institucional destinada para el Comité de Ética, la cual resguarda la información de los distintos comités de ética a lo largo del tiempo.
- Relacionado con los cambios de integrantes del Comité, se cree importante hacer la sugerencia de conservar la evaluación final realizada por el Comité de Ética de El Colech. La intención es obtener datos apegados a la realidad que se está viviendo. Estos datos resultan valiosos para conocer otros aspectos del ambiente laboral, obtener sugerencias y accionar a partir de ahí.

4. CLAUSURA DE LA SESIÓN:

Siendo las 11:43 a.m. la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Ética se dio por terminada luego de haber agotado los temas del orden del día. Firman esta Acta en todas sus hojas:



Dra. Elvia Liliana Chaparro Vielma
Presidenta del Comité de Ética



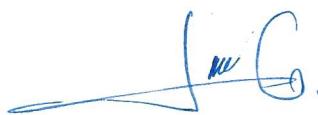
Lic. Jorge Luis Dozal Durán
Secretario Técnico del Comité de Ética



Dra. Elvira Arcelús Pérez
Vocal permanente del Comité de Ética
Titular de la Unidad de Género



Mtro. Rodolfo Rubio Salas
Vocal Temporal del Comité de Ética



Dra. Claudia Gómez García
Vocal Temporal del Comité de Ética