



ITECCE
UNIVERSIDAD

CÓDIGO DE ÉTICA

aplicable al Personal
Docente y Alumnado

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. El presente Código de Ética tiene como objeto establecer los principios y valores éticos que deben regir la conducta del personal y el alumnado que integra la Universidad ITECCE, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto, la colaboración, la transparencia, la equidad y el bienestar colectivo. Página | 1

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Será de observancia obligatoria para todas las personas que desempeñen funciones en la Universidad ITECCE, ya sea en calidad de personal académico, administrativo, operativo, directivo o de servicios, bajo cualquier modalidad contractual y al alumnado que forme parte de la comunidad universitaria, independientemente de su situación académica o modalidad de estudios.

Artículo 3. Finalidades. El Código de Ética tiene como finalidades:

- a) Fomentar la ética como eje transversal que oriente la cultura organizacional, el desempeño del personal y la formación del alumnado;
- b) Impulsar un entorno institucional sano, justo y colaborativo, basado en el respeto, la empatía y la responsabilidad compartida;
- c) Prevenir conductas que vulneren la integridad, los valores y principios institucionales, promoviendo una actuación coherente con la misión de Universidad ITECCE; y
- d) Fortalecer la confianza, el sentido de pertenencia y el compromiso de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Artículo 4.- Glosario: Para efectos del presente código, se entenderá por:

- I. **Acoso sexual.** Conducta de carácter lascivo, no deseada y ofensiva, ejercida de forma verbal, física o visual, que atente contra la dignidad de la persona afectada, en cualquier espacio institucional, y que genere un ambiente intimidante, hostil o humillante. No implica necesariamente una relación jerárquica entre las partes, pero conlleva un ejercicio abusivo del poder;
- II. **Acoso Laboral.** Comportamiento reiterado de hostigamiento psicológico, verbal o conductual, que tiene como objetivo intimidar, desvalorizar o excluir a una persona en su entorno laboral, generando afectaciones a su integridad emocional, salud mental, desempeño o permanencia institucional. Puede manifestarse en forma ascendente, descendente u horizontal,
- III. **Código de Ética.** Al Código de Ética de Universidad ITECCE, el cual es un instrumento normativo de observancia obligatoria para el personal y el

alumnado de Universidad ITECCE, que establece los principios, valores y reglas de integridad que orientan su conducta dentro y fuera del ámbito institucional;

- IV. **COCLILA O Comité.** Al Comité de Clima Laboral de Universidad ITECCE, Instancia colegiada de carácter consultivo y técnico, formalmente integrada en la Universidad ITECCE bajo la denominación de Comité de Clima Laboral (COCLILA), responsable de fomentar la cultura ética, atender posibles vulneraciones a este Código y promover acciones de prevención y fortalecimiento del ambiente institucional;
- V. **Confidencialidad.** Obligación de resguardar la información personal o institucional a la que se tenga acceso en el ejercicio de funciones, evitando su divulgación, alteración o mal uso, salvo autorización expresa o mandato legal;
- VI. **Conflicto de interés.** Situación en la que los intereses personales, familiares o de cualquier otra índole interfieren o pueden interferir con el cumplimiento imparcial, objetivo y ético de las funciones del personal universitario;
- VII. **Contraloría.** A la Dirección General de Finanzas y la Dirección de Auditoría Interna de la Universidad ITECCE, áreas encargadas de vigilar el cumplimiento normativo, la legalidad administrativa y la correcta implementación de políticas internas, así como de intervenir ante presuntas irregularidades o faltas éticas;
- VIII. **Corrupción.** Uso indebido del poder, recursos o influencias institucionales para obtener un beneficio personal o para terceros, en detrimento del interés colectivo, los principios o la legalidad universitaria;
- IX. **Denuncia anónima.** Comunicación en la que la persona denunciante no proporciona su identidad, pero expone hechos concretos y verificables que permiten iniciar un análisis ético o institucional;
- X. **Denuncia.** Comunicación realizada por cualquier integrante de la comunidad universitaria, o por personas externas, mediante la cual se pone en conocimiento de la autoridad correspondiente una conducta presuntamente contraria a lo establecido en el presente Código, al Reglamento de COCLILA, o a cualquier otra norma institucional o legal vigente;
- XI. **Ética.** Conjunto de principios, normas y valores que orientan el comportamiento humano hacia el bien común, la responsabilidad social y la integridad personal. En el ámbito universitario, implica actuar con honestidad, respeto y compromiso con el desarrollo integral de la comunidad;
- XII. **Faltas administrativas.** Conductas u omisiones contrarias a las normas legales, reglamentarias o institucionales que afectan el funcionamiento, la ética o la legalidad de los procesos universitarios, y que pueden derivar en sanciones;
- XIII. **Hostigamiento Sexual.** Ejercicio del poder en una relación jerárquica real, en el ámbito académico, laboral o administrativo, que se expresa mediante conductas verbales, físicas o visuales de connotación sexual, no deseadas, que

afectan la dignidad, la seguridad o las condiciones de trabajo o estudio de la persona afectada;

- XIV. **Medidas restaurativas.** Acciones orientadas a la reparación simbólica del daño causado por una conducta indebida, que pueden incluir disculpas, compromisos escritos, ajustes en dinámicas de trabajo u otras medidas no punitivas;
- XV. **Principios.** Normas fundamentales que guían el actuar del personal de ITECCE, entre los cuales destacan: respeto, legalidad, imparcialidad, integridad, responsabilidad, transparencia, objetividad, equidad, vocación de servicio y compromiso institucional;
- XVI. **Recomendaciones.** Propuestas emitidas por el COCLILA orientadas a corregir, prevenir o atender situaciones que afectan los valores institucionales, sin tener carácter sancionador; y
- XVII. **Valores.** Convicciones éticas que orientan el comportamiento del personal en sus relaciones laborales, académicas y sociales, tales como: respeto, colaboración, honestidad, empatía, justicia, solidaridad, innovación y pertenencia institucional.

Página | 3

TÍTULO SEGUNDO: PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA ÉTICA

Artículo 5. Principios éticos fundamentales. Los siguientes principios constituyen la base que debe guiar el comportamiento del personal académico, administrativo, operativo y directivo, así como del alumnado de Universidad ITECCE. Su aplicación es indispensable para consolidar una cultura organizacional íntegra, participativa y orientada al bienestar colectivo.

- I. **Respeto a la dignidad humana.** Toda persona que forme parte de la comunidad universitaria debe reconocer y proteger la dignidad intrínseca de sus semejantes. Este principio implica otorgar un trato digno, cordial y considerado a estudiantes, colegas, autoridades y usuarios, sin importar su origen, identidad, condición social, ideología, género o cualquier otra característica. El respeto es la base para una convivencia armónica, incluyente y ética;
- II. **Responsabilidad institucional.** Cada integrante de Universidad ITECCE debe cumplir con sus deberes y compromisos laborales, académicos y administrativos con profesionalismo, puntualidad, iniciativa y compromiso, así como asumir con integridad las consecuencias de los actos u omisiones personales en el marco de las funciones asignadas, promoviendo la mejora continua y la rendición de cuentas;

- III. **Legalidad y transparencia.** La observancia del marco normativo interno y externo es esencial para una actuación legítima, por lo que se debe actuar conforme a la ley, las políticas institucionales y los procedimientos establecidos, promoviendo la máxima publicidad de la información, el acceso claro a los datos y el rechazo a cualquier práctica opaca, discrecional o arbitraria;
- IV. **Imparcialidad y objetividad.** Las decisiones, acciones y evaluaciones del alumnado y del personal de ITECCE deberán basarse en criterios técnicos, académicos y éticos, libres de favoritismo, prejuicios o intereses personales. La imparcialidad garantiza igualdad de trato y oportunidades, mientras que la objetividad permite valorar las situaciones con justicia, neutralidad y veracidad.
- V. **Confidencialidad.** La información institucional y personal a la que se tenga acceso debe ser tratada con discreción, integridad y apego a la ley. Se prohíbe su uso indebido, divulgación sin autorización o aprovechamiento con fines personales, políticos o de otra índole;
- VI. **Participación y corresponsabilidad.** La Universidad reconoce el valor del trabajo colectivo y la importancia de construir una comunidad activa, crítica y solidaria. Toda persona integrante debe involucrarse en la toma de decisiones, el cumplimiento de metas institucionales y la solución de conflictos, desde una perspectiva colaborativa y con sentido de pertenencia;
- VII. **Inclusión y equidad.** Se promoverá un entorno libre de cualquier forma de discriminación, violencia o exclusión. Este principio implica generar condiciones de igualdad sustantiva entre mujeres, hombres y personas no binarias; valorar la diversidad cultural, generacional y funcional; y eliminar barreras que limiten la participación plena de cualquier persona en la vida universitaria;
- VIII. **Vocación de servicio.** La atención brindada a estudiantes, compañeros, usuarios y comunidad en general deberá estar guiada por la cortesía, la eficiencia, la empatía y el compromiso social;
- IX. **Honradez.** Las personas que integran Universidad ITECCE deben actuar con rectitud y honestidad, evitando el uso indebido de recursos, influencias o información, rechazando todo acto de corrupción, simulación, favoritismo o enriquecimiento indebido, y actuando conforme a la verdad y el interés institucional;
- X. **Cuidado del entorno físico, social y emocional.** El bienestar de la comunidad universitaria es una prioridad, preservando los espacios físicos, promoviendo relaciones laborales y académicas saludables, y fomentando una cultura del autocuidado, la empatía y la salud emocional; e
- XI. **Innovación.** La comunidad universitaria debe actuar con apertura al cambio, creatividad y disposición permanente para la mejora continua, ya que se busca impulsar la transformación positiva de procesos, ideas y relaciones institucionales,

fomentando una cultura de aprendizaje constante, adaptación al entorno y generación de valor en beneficio de ITECCE y su comunidad.

Las definiciones anteriores tienen fines orientativos dentro del presente Código y no sustituyen disposiciones contenidas en la normatividad jurídica aplicable.

Página | 5

TÍTULO TERCERO

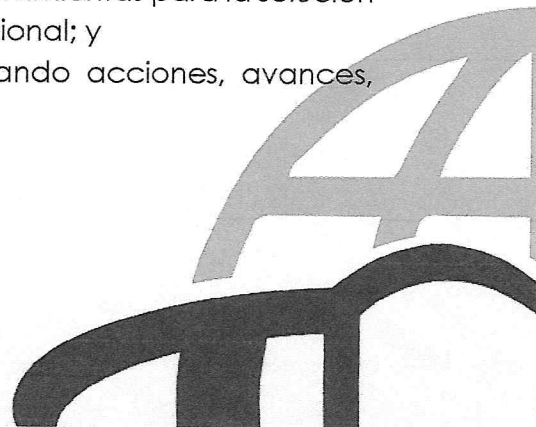
MECANISMOS DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO ÉTICO

Artículo 6. Comité de Ética de ITECCE. El Comité de Ética de Universidad ITECCE, identificado formalmente como Comité de Clima Laboral (COCLILA), será la instancia responsable de fomentar la cultura ética institucional, dar seguimiento al cumplimiento del presente Código y atender los casos que puedan representar posibles vulneraciones a los principios aquí establecidos.

Este Comité funcionará como un órgano colegiado de carácter consultivo, técnico y transversal, con autonomía en su operación, sujeto a los lineamientos del Reglamento Interno aprobado por sus integrantes y por Rectoría.

Artículo 7. Funciones del Comité. Son funciones principales de COCLILA:

- I. Promover y difundir el presente Código de Ética entre el personal y el alumnado de la Universidad;
- II. Recibir, documentar y canalizar reportes o denuncias por presuntas conductas contrarias a los principios éticos, con apego a los principios de confidencialidad, objetividad,
- III. Diseñar y coordinar acciones de formación ética, tales como talleres, círculos de reflexión, campañas de integridad, actividades conmemorativas y jornadas de sensibilización;
- IV. Emitir recomendaciones técnicas a las áreas correspondientes, orientadas a prevenir o corregir prácticas contrarias a los principios institucionales;
- V. Dar seguimiento a los acuerdos adoptados, evaluando el impacto de sus acciones e informando a Rectoría los avances y necesidades detectadas;
- VI. Impulsar el diálogo interno y el respeto mutuo, como herramientas para la solución ética de conflictos y la mejora del ambiente organizacional; y
- VII. Elaborar informes anuales de actividades, sistematizando acciones, avances, áreas de oportunidad y propuestas de mejora.



Artículo 8. Integración del Comité. El Comité de Ética, formalmente reconocido como Comité de Clima Laboral (COCLILA), estará integrado por representantes de diversas áreas institucionales, seleccionados con criterios de representatividad, pluralidad, compromiso y responsabilidad ética.

La integración, perfil de las personas integrantes, duración en el encargo, así como las suplencias, deberán observar lo dispuesto en el Reglamento Interno del Comité, y atender los siguientes criterios generales:

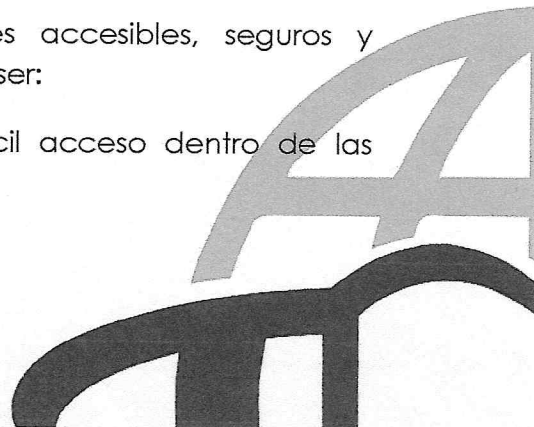
Página | 6

- I. **Representatividad institucional.** Se procurará que el Comité esté conformado por personas de distintos niveles jerárquicos y áreas sustantivas a fin de asegurar una perspectiva amplia e inclusiva de las dinámicas laborales y organizacionales.
- II. **Compromiso ético.** Las personas designadas deberán contar con disposición activa para participar en las sesiones del Comité y asumir su función con confidencialidad, imparcialidad y sentido de corresponsabilidad.
- III. **Duración en el encargo.** Las personas integrantes del Comité desempeñarán sus funciones por un periodo de dos años a partir de la firma del acta de instalación, con posibilidad de renovación o sustitución conforme a lo establecido en su Reglamento Interno.
- IV. **Mecanismo de designación y suplencia.** Cada integrante titular deberá designar una persona suplente que pueda representar su voz y voto en caso de ausencia temporal o definitiva. Tanto titulares como suplentes deberán ser formalmente registrados mediante oficio y aceptar expresamente su compromiso con la función a representar.
- V. **Participación honorífica.** El cargo como integrante del Comité será de carácter honorífico, sin percepción económica adicional, y se ejercerá con responsabilidad, ética profesional y vocación institucional.
Los detalles específicos sobre requisitos de perfil, sustituciones, remociones, renovación y mecanismos de designación deberán ser desarrollados en el Reglamento Interno del Comité de Clima Laboral.

Artículo 9. Canales de denuncia. La Universidad ITECCE reconoce el derecho de toda persona integrante de su comunidad a reportar, de manera segura y confidencial, cualquier conducta que contravenga los principios, valores o reglas establecidas en el presente Código de Ética.

El Comité de Ética deberá habilitar y difundir canales accesibles, seguros y confidenciales para la recepción de denuncias, que podrán ser:

- I. **Buzón físico:** Ubicado en un sitio discreto y de fácil acceso dentro de las instalaciones de la Universidad;



- II. **Buzón digital:** Correo electrónico institucional específico para temas éticos y de clima laboral; y
- III. **Entrevista directa:** Solicitud formal para ser escuchado por una o varias personas integrantes del Comité.

En todos los casos se garantizará la protección de la identidad de la persona denunciante, si así lo solicita, así como la adecuada documentación del caso.

Página | 7

Artículo 10. Principios que rigen la atención de denuncias. El tratamiento de las denuncias deberá regirse por los siguientes principios:

- I. **Confidencialidad.** Toda la información recibida será tratada con absoluta reserva. Las personas integrantes del Comité tendrán la obligación ética y legal de resguardar los datos personales, circunstancias y hechos relacionados;
- II. **Objetividad.** Los casos serán analizados con imparcialidad, sin prejuicios ni favoritismos, y con base en los hechos documentados;
- III. **No revictimización.** Se protegerá a la persona denunciante contra represalias, juicios anticipados o cualquier forma de violencia institucional derivada de su denuncia;
- IV. **Presunción de inocencia.** La persona señalada como presunta responsable será tratada con respeto y sin prejuizar, hasta que exista claridad objetiva sobre los hechos;
- V. **Debido proceso.** Todas las partes involucradas tendrán derecho a ser escuchadas, presentar pruebas y recibir información clara sobre el procedimiento seguido;
- VI. **Resolución oportuna.** El Comité deberá atender y canalizar los casos en plazos razonables, evitando dilaciones innecesarias; y
- VII. **Restitución y medidas correctivas.** En caso de comprobarse conductas contrarias al Código, se emitirán recomendaciones institucionales orientadas a la no repetición, reparación simbólica o mejora del clima organizacional.

Artículo 11. Coordinación interinstitucional. Cuando los hechos denunciados puedan constituir una falta administrativa, laboral o legal, el Comité canalizará el caso al área correspondiente (Contraloría, Recursos Humanos o Rectoría para su atención conforme a la normatividad aplicable.

Artículo 12. Requisitos de la denuncia. La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- I. **Nombre de la persona denunciante.** Salvo que se opte por presentar la denuncia de forma anónima; en tal caso, se respetará dicha decisión, siempre que existan elementos verificables;

- II. **Datos de contacto (opcional).** Teléfono, correo electrónico u otro medio para recibir notificaciones sobre el seguimiento del caso;
- III. **Narración clara de los hechos.** Descripción precisa de lo ocurrido: lugar, fecha aproximada, circunstancias y contexto de la conducta denunciada;
- IV. **Identificación de la persona señalada.** Nombre o cargo, si se conoce, de la persona que presuntamente incurrió en la conducta contraria al Código de Ética;
- V. **Pruebas o elementos de sustento.** Documentos, capturas de pantalla, testimonios, u otros elementos que permitan respaldar los hechos descritos;
- VI. **Manifestación sobre el tipo de afectación.** Breve descripción del impacto emocional, relacional, académico o laboral que provocó la conducta denunciada; y
- VII. **Petición o expectativa.** En caso de desearlo, la persona denunciante podrá indicar qué espera como seguimiento o resolución (por ejemplo: conciliación, recomendación, acompañamiento, reparación simbólica, entre otras).

Página | 8

Artículo 13. Presentación y recepción. La denuncia podrá presentarse por escrito o en formato digital, de manera directa o por medio de alguna persona de confianza.

El Comité asignará un folio único al caso y notificará la recepción a la persona denunciante (cuando sea posible), manteniendo la reserva sobre su identidad y contenido.

Las denuncias anónimas serán admitidas siempre que se expongan hechos concretos y verificables, que permitan iniciar un análisis ético e institucional.

Artículo 14. Improcedencia. No se dará curso a aquellas denuncias que:

- I. Contengan información notoriamente falsa, calumniosa o sin sustento verificable;
- II. Se utilicen para fines personales ajenos al bienestar institucional; y
- III. Se presenten con lenguaje ofensivo, amenazas o injurias deliberadas.

En tales casos, el Comité podrá declarar la improcedencia fundada de la denuncia, dejando constancia de su análisis.

Artículo 15. Plazo de presentación. Las denuncias deberán presentarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que ocurrieron los hechos, o desde que cesaron. La atención a la denuncia deberá concluirse en un plazo máximo de cuatro meses desde su registro, salvo que se justifique una prórroga ante Rectoría, por hasta 30 días naturales adicionales.



Artículo 16. Recepción y registro. La denuncia será recibida a través de los canales establecidos y registrada en un sistema interno con un número de folio y fecha de recepción. Se resguardará la identidad de la persona denunciante, si así lo solicita.

Artículo 17. Análisis preliminar. El Comité realizará una revisión inicial para valorar si la denuncia cumple con los requisitos mínimos y si es de su competencia. En caso contrario, se canalizará a la instancia correspondiente (Recursos Humanos, Contraloría, Dirección General, entre otras.) o se declarará improcedente.

Página | 9

Artículo 18. Admisión. Si la denuncia es procedente, el Comité la admitirá formalmente, designando un equipo de análisis interno que actuará con imparcialidad, discreción y sentido ético.

Artículo 19. Valoración e indagación. El equipo analizará los elementos proporcionados, podrá solicitar aclaraciones, entrevistar a las partes involucradas y allegarse de pruebas adicionales, siempre con enfoque preventivo, restaurativo y no sancionador.

Artículo 20. Conclusión y dictamen. Una vez valorados los hechos, el Comité elaborará un dictamen ético con las conclusiones, sugerencias o recomendaciones institucionales correspondientes, entre las que, de forma enunciativa mas no limitativa, podrán incluir medidas de prevención, conciliación, remisión a otra instancia, reparación simbólica, orientación emocional o acciones formativas.

Artículo 21. Notificación y seguimiento. El dictamen será notificado a las partes implicadas y a la autoridad institucional que corresponda para su observancia, manteniendo la confidencialidad del caso. El Comité realizará seguimiento de los acuerdos o medidas adoptadas.

Artículo 22. Archivo y sistematización. Todos los expedientes serán archivados de manera segura y clasificada, únicamente accesibles para las personas facultadas. Se utilizarán con fines estadísticos y de mejora continua, sin revelar identidades.

Artículo 23. Medidas institucionales. En caso de que el Comité de Ética determine que existió una conducta contraria a los principios, valores o disposiciones del presente Código, podrá emitir recomendaciones orientadas a la mejora del clima organizacional, la prevención de futuras conductas similares y, en su caso, la reparación simbólica de los daños causados. Dichas medidas deberán ser proporcionales a la naturaleza y gravedad de los hechos, y podrán incluir, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:



- I. **Procesos de conciliación institucional.** El cual podrá ser facilitado por el propio Comité o por un tercero neutral, con el consentimiento de las partes involucradas y bajo principios de respeto, voluntariedad y confidencialidad;
- II. **Medidas restaurativas.** Tales como ofrecimiento de disculpas públicas o privadas, reconocimiento de responsabilidad, acuerdos simbólicos o acciones de reparación acordadas entre las partes;
- III. **Modificaciones en dinámicas laborales o protocolos institucionales.** Con el fin de evitar la repetición de conductas similares, mejorar los ambientes de trabajo o fortalecer mecanismos de prevención;
- IV. **Recomendaciones de carácter formativo o de sensibilización.** Tales como la participación en talleres, círculos de reflexión, actividades educativas o procesos de acompañamiento institucional; y
- V. **Remisión del caso a instancias competentes.** Las cuales pueden ser a Dirección General Administrativa, el Área de Recursos Humanos, Contraloría o cualquier otra autoridad interna o externa, en caso de que los hechos puedan constituir faltas administrativas, laborales o legales.

Página | 10

Las medidas propuestas por el Comité deberán quedar asentadas por escrito y notificarse formalmente a las áreas correspondientes, con la finalidad de que sean consideradas dentro de los procedimientos institucionales de atención, prevención y mejora continua.

Artículo 24. Faltas administrativas. Se considerará, de forma enunciativa y no limitativa, que una conducta puede constituir una falta administrativa grave cuando implique:

- I. Hostigamiento o acoso sexual en cualquiera de sus formas;
- II. Abuso de autoridad, amenazas o represalias en contra de quien denuncie;
- III. Discriminación directa, sistemática o institucional por motivos de género, condición de salud, edad, orientación sexual, etnia, religión, entre otros;
- IV. Uso indebido de recursos institucionales con fines personales;
- V. Violaciones a la confidencialidad de la información o revelación dolosa de datos personales;
- VI. Actos de corrupción, simulación, falsificación de documentos o conflicto de interés deliberado; y
- VII. Cualquier otra conducta que contravenga de forma grave la normativa interna o externa aplicable a la Universidad.

En estos casos, el COCLILA turnará de inmediato el expediente a la instancia competente, acompañando un informe detallado con los antecedentes, hallazgos y elementos disponibles, para que se inicie el procedimiento administrativo, laboral o legal correspondiente, conforme a la normatividad vigente.

El Comité podrá dar seguimiento a los casos para verificar que hayan sido atendidos con la seriedad y diligencia requeridas, sin invadir las competencias de otras áreas institucionales.

Artículo 25. Prohibición de represalias. La Universidad ITECCE garantizará que ninguna persona sufra represalias, amenazas, hostigamiento o consecuencias negativas por haber presentado una denuncia, participado en un proceso de análisis ético o colaborado con el Comité. Cualquier intento de represalia será considerado una falta grave al presente Código.

Página | 11

Artículo 26. Cierre de casos. Una vez concluido el análisis de una denuncia, el Comité de Ética de la Universidad ITECCE deberá emitir un dictamen ético que contenga, al menos:

- I. Descripción general de los hechos analizados (sin vulnerar datos sensibles);
- II. Valoración de la posible contravención al Código de Ética;
- III. Medidas o recomendaciones emitidas;
- IV. Instancias a las que se canalizó el caso, en su caso; y
- V. Seguimiento acordado y fecha estimada de cierre.

Este dictamen será notificado formalmente a las partes involucradas y, en su caso, a las autoridades institucionales competentes. El Comité ofrecerá, si así se requiere, un espacio de cierre o retroalimentación final para las personas afectadas, con enfoque restaurativo y preventivo.

Artículo 27. Archivo de Expedientes. Una vez agotadas las acciones derivadas del dictamen, el expediente se considerará formalmente cerrado, y deberá ser archivado conforme a los siguientes criterios:

- I. **Clasificación y resguardo.** Todos los documentos relacionados con el caso se integrarán en un expediente único, clasificado como confidencial y resguardado en formato físico o digital por la Secretaría del Comité;
- II. **Acceso restringido.** Solo podrán acceder al expediente las personas integrantes del Comité y aquellas autoridades debidamente facultadas, en los términos que establece la normatividad aplicable;
- III. **Plazo de conservación.** El expediente deberá conservarse durante un periodo mínimo de tres años contados a partir de la fecha de cierre, salvo que alguna disposición legal exija un plazo mayor; y
- IV. **Uso institucional de la información.** Los expedientes podrán ser utilizados, de manera anonimizada, con fines estadísticos, preventivos o formativos, siempre que no se comprometa la confidencialidad de las personas involucradas.

El cierre de los casos representa no solo el final del proceso, sino también una oportunidad institucional para reflexionar, aprender y fortalecer la cultura de integridad en Universidad ITECCE.

TÍTULO CUARTO: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 28. Difusión del Código de Ética. Universidad ITECCE promoverá la difusión amplia, permanente y accesible del presente Código entre todas las personas que integran su comunidad académica, administrativa y operativa, utilizando medios impresos, digitales y formativos.

COCLILA, en coordinación con las áreas correspondientes, será responsable de impulsar campañas informativas, sesiones de sensibilización y acciones que fortalezcan su apropiación institucional.

Artículo 29. Interpretación y casos no previstos. La interpretación del presente Código corresponderá a COCLILA, en el marco de sus funciones consultivas.

Cualquier situación no prevista en este documento será atendida bajo los principios de ética, legalidad, imparcialidad, dignidad humana y responsabilidad institucional, privilegiando el diálogo, la prevención y el bienestar colectivo.

Artículo 30. Actualización y revisión. El presente Código podrá ser revisado y actualizado cada cinco años, o antes si así lo requiere el contexto institucional.

La propuesta de modificación podrá originarse desde el Comité, por acuerdo de Rectoría, o a partir de sugerencias fundadas provenientes de cualquier miembro de la comunidad universitaria.

Toda modificación deberá ser validada conforme al procedimiento institucional correspondiente y difundida ampliamente.

Artículo 31. Entrada en vigor. El presente Código entrará en vigor a partir de su aprobación por COCLILA y con el respectivo visto bueno de parte de Rectoría, y su observancia será obligatoria para todo el alumnado, así como para el personal académico, administrativo y operativo de la Universidad ITECCE, sin excepción.

Artículo 32. Carta compromiso de adhesión ética. Como parte del proceso de implementación y apropiación del presente Código de Ética, todas las personas que integran la comunidad universitaria, personal académico, administrativo, operativo, deberán firmar una Carta Compromiso mediante la cual manifiesten su conocimiento,

aceptación y disposición para conducirse conforme a los principios, valores y disposiciones contenidas en el presente instrumento y en la normativa institucional vigente.

Dicha carta compromiso será recabada al momento de la incorporación al plantel, o en actos institucionales convocados para su actualización o refrendo, y se integrará al expediente individual de cada persona.

Página | 13

Manzanillo, Colima, a 31 de julio del año 2025.



M. en C. Pedro Mancilla Jiménez
Rector de Universidad ITECCE

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE A LA APROBACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE UNIVERSIDAD ITECCE, DE FECHA 31 DE JULIO DEL AÑO 2025.



ANEXO ÚNICO CARTA COMPROMISO ÉTICA

Página | 1

Yo _____ nombre _____ por este medio, manifiesto que he leído, comprendido y acepto el contenido del Código de Ética de Universidad ITECCE, comprometiéndome a conducirme en todo momento conforme a los principios, valores y disposiciones que en él se establecen, así como a observar la normatividad institucional vigente.

Me comprometo a presentar y mantener un comportamiento íntegro, respetuoso y responsable dentro y fuera del entorno universitario; a fomentar un ambiente libre de discriminación, violencia y corrupción; y a colaborar en la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la legalidad.

Asimismo, me obligo a reportar, de buena fe, cualquier conducta que contravenga lo dispuesto en el citado Código, utilizando los canales institucionales establecidos para ello.

Con la firma de la presente carta, dejo constancia de mi compromiso ético con Universidad ITECCE y su comunidad

Manzanillo, Colima, a ____ de _____ de 2025.

Nombre y firma de la persona
Cargo / Área

