

2026

Código de Conducta del CICESE

Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California

El presente documento fue aprobado en la Segunda Sesión Extraordinaria 2026 del Comité de Ética del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California, celebrada el día 4 de marzo de dos mil veintiséis.



ÍNDICE

I. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 3
II. MISIÓN DEL CICESE 3
III. VISIÓN DEL CICESE 3
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD 3
V. GLOSARIO 3
VI. MENSAJE INTRODUCTORIO 5
VII. RIESGOS ÉTICOS INSTITUCIONALES 6
Procedimiento de Identificación de Riesgos Éticos 6
Principales Riesgos Éticos identificados 6
VIII. CONDUCTAS EJEMPLARES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA 7
Ejemplo 01 7
Ejemplo 02 7
Ejemplo 03 7
Ejemplo 04 7
Ejemplo 05 7
Ejemplo 06 7
Ejemplo 07 8
Ejemplo 08 8
IX. INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN 8
De los casos de vulneraciones al Código de Conducta del CICESE 8
De la vigilancia y cumplimiento 9
De la consulta e interpretación 9
De la capacitación, difusión y sensibilización 10
X. CARTA COMPROMISO 11
XI. ANEXO 12



I. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Este Código tiene por objeto establecer los principios, valores y reglas de integridad que deben observar las personas servidoras públicas del CICESE en el ejercicio de sus funciones, con el fin de garantizar una actuación ética, legal, transparente e imparcial, promover un entorno laboral respetuoso, incluyente y libre de violencia, prevenir actos de corrupción y conflictos de interés, y asegurar el uso adecuado de los recursos públicos; atendiendo el eje central de prevención de la corrupción y la impunidad previsto en el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, en particular su objetivo 1.3., orientado a erradicar la corrupción en la vida pública y a promover la ética y la honestidad, en estricto apego al marco constitucional y legal aplicable en materia de responsabilidades administrativas y ética pública.

II. MISIÓN DEL CICESE

Generar conocimiento y tecnología que contribuya a la solución de problemas universales, nacionales y regionales, realizando investigación básica y aplicada y formando recursos humanos a nivel posgrado en ciencias biológicas, físicas, de la información, del mar y de la Tierra, dentro de un marco de responsabilidad, ética y liderazgo en beneficio de la sociedad.

III. VISIÓN DEL CICESE

Ser un centro público de investigación con gran impacto transformador en la sociedad a través de la investigación científica, desarrollo tecnológico y de la formación de recursos humanos de alta de excelencia internacional.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

El presente Código de Conducta es de carácter obligatorio para las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el CICESE. Asimismo, constituye un instrumento orientador para las demás personas que integran la Comunidad del CICESE y que no tengan el carácter de personas servidoras públicas, incluyendo al personal al que resulte aplicable un régimen distinto, estudiantes de posgrado, estudiantes visitantes, investigadoras e investigadores por México de la SECIHTI comisionados al CICESE, investigadoras e investigadores visitantes y personas prestadoras de servicios que, con motivo de sus actividades, ingresen o permanezcan en las instalaciones del Centro. Para estas personas, sus disposiciones constituyen referentes de conducta ética y de convivencia institucional, sin que ello modifique la naturaleza jurídica de la relación que mantengan con el CICESE.

V. GLOSARIO

Acoso laboral: Forma de violencia en el ámbito de trabajo que se manifiesta mediante conductas reiteradas de intimidación, exclusión o afectación a la dignidad de la persona, con consecuencias físicas, psicológicas o profesionales.

Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual que se presenta sin consentimiento de la víctima, mediante conductas verbales, físicas, digitales o visuales que generan un ambiente hostil o de riesgo.

Actuación bajo conflicto de interés: Intervención de una persona servidora pública en asuntos en los que tenga intereses personales, familiares o de negocios que puedan afectar su imparcialidad, en términos de la legislación aplicable.

Austeridad republicana: Conducta orientada a la administración eficiente, honrada y responsable de los recursos públicos, mediante criterios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, para destinarlos al cumplimiento de los objetivos institucionales, atendiendo al interés público y contribuyendo al combate a la corrupción.



CICESE: Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California.

Código de Conducta: Instrumento que establece las conductas específicas que deben observar las personas integrantes de la Comunidad del CICESE, en congruencia con el Código de Ética.

Código de Ética: Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal.

Comunidad del CICESE: Para efectos de este Código, comprende a las personas servidoras públicas del CICESE y, con carácter orientador, a las demás personas que desarrollan actividades académicas, de investigación, formación, estancia, colaboración o prestación de servicios en el Centro.

Comité de Ética: Órgano colegiado encargado de promover la ética pública, prevenir riesgos éticos y conocer denuncias en el ámbito de sus atribuciones.

Conflicto de interés: Situación en la que intereses personales, familiares o de negocios pueden influir indebidamente en el desempeño imparcial de las funciones públicas.

CPIs: Centros Públicos de Investigación del sector de ciencia, tecnología e innovación.

Denuncia: Comunicación mediante la cual se hacen del conocimiento de la autoridad competente hechos presuntamente contrarios a la ética pública o a la normatividad aplicable.

DEP: Dirección de Estudios de Posgrado del CICESE.

Discriminación: Toda distinción o exclusión que tenga por objeto o resultado limitar o anular derechos humanos, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

ECCO: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Hostigamiento laboral: Ejercicio abusivo de poder en una relación de subordinación que se manifiesta mediante conductas reiteradas de violencia en el entorno laboral.

Hostigamiento sexual: Ejercicio abusivo de poder en una relación de subordinación con connotación sexual, sin consentimiento de la víctima.

Integridad pública: Actuación coherente con los principios, valores y reglas de integridad que rigen el servicio público.

Lineamientos: Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para la operación de los Comités de Ética en la Administración Pública Federal.

OIC-OR: Oficina de Representación en el CICESE adscrita al Órgano Interno de Control en la SECIHTI.

Personal: Personas que prestan servicios o desarrollan actividades en el CICESE bajo cualquier régimen aplicable. Cuando no tengan el carácter de personas servidoras públicas, el presente Código tendrá para ellas carácter orientador.

Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Federal, conforme al marco constitucional y legal aplicable.



Recursos públicos: Medios financieros, materiales, humanos y tecnológicos destinados al cumplimiento de los fines institucionales.

Riesgo ético: Situación que puede derivar en la transgresión de principios, valores o reglas de integridad.

SECIHTI: Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación.

SSECCOE: Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética.

Transparencia: Principio que garantiza el acceso a la información pública y la rendición de cuentas, conforme a la normatividad aplicable.

Unidad de Igualdad de Género (UIG): Instancia institucional encargada de promover la igualdad sustantiva y prevenir la violencia y discriminación de género.

VI. MENSAJE INTRODUCTORIO

A toda la Comunidad del CICESE:

Con el propósito de fortalecer la identidad y la lealtad institucionales, así como promover un entorno laboral, académico y de convivencia saludable, respetuoso e incluyente, se emite el Código de Conducta del CICESE. Para efectos de este instrumento, El Código de Conducta será una normativa de carácter obligatorio para las personas servidoras públicas del CICESE y una normativa de carácter orientador para el resto de la comunidad.

Este instrumento se alinea con el marco constitucional y legal aplicable en materia de ética pública y responsabilidades administrativas, conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones vigentes.

En este contexto, la Comunidad del CICESE deberá abstenerse de incurrir en conductas de hostigamiento, acoso o discriminación, y promover una cultura de integridad y denuncia, utilizando los canales institucionales correspondientes, como el Comité de Ética (CE), o la Oficina de Representación en el CICESE adscrita al Órgano Interno de Control en la SECIHTI (OIC-OR) y las instancias de apoyo, incluyendo la Unidad de Igualdad de Género, que brindan orientación y atención confidencial.

Se exhorta a todas las personas integrantes de la Comunidad del CICESE a conocer y observar, según corresponda a su carácter obligatorio u orientador, el presente Código de Conducta, contribuyendo al fortalecimiento de la integridad institucional, la cultura de denuncia y el cumplimiento de la misión del CICESE en beneficio del país.

Dra. Carmen Guadalupe Paniagua Chávez
Directora General Interina
Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California



VII. RIESGOS ÉTICOS INSTITUCIONALES

Procedimiento de Identificación de Riesgos Éticos

Para la identificación de Riesgos Éticos, el Comité de Ética del CICESE, tomó en cuenta las estadísticas reportadas por la Comisión de Salud Psicosocial y Entorno Organizacional (a partir de 2022), el resultado de la encuesta NOM-035 (2024) y la ECCO (2025), así como las denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el OIC-OR y la DEP, por parte de las personas servidoras públicas, estudiantes y/o del público en general, además del análisis comparativo de CPIs de incidencias y tendencias registradas ante la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.

Principales Riesgos Éticos identificados

Se presentan los principales riesgos éticos detectados, la fuente de los datos y se menciona de qué forma, de materializarse, afectarían el buen desempeño, reconocimiento o la imagen institucional, además de las medidas preventivas recomendadas para cada caso.

La valoración de Probabilidad e Impacto se determinó con base en el análisis estadístico de denuncias 2022–2025, resultados de la NOM-035 (2024), ECCO (2025), tendencias observadas por el OIC-OR y la Comisión de Salud Psicosocial, considerando la frecuencia histórica, recurrencia, severidad jurídica y afectación reputacional potencial. La clasificación se realizó bajo un modelo de gestión de riesgos institucional basado en probabilidad e impacto.

Nivel = **Probabilidad** (Prob.) × **Impacto** (Imp.)

No.	Riesgo Ético	Fuente de Evidencia	Prob.	Imp.	Nivel	Consecuencias Institucionales	Medidas Preventivas Recomendadas
1	Hostigamiento, acoso o violencia laboral	NOM-035 2024; denuncias CE y OIC-OR; Comisión Psicosocial y Entorno Organizacional	3	3	9 (Alto)	Deterioro del clima laboral; responsabilidad administrativa conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas; daño reputacional	Capacitación obligatoria; protocolos actualizados; canal confidencial para denuncias; monitoreo semestral de factores psicosociales
2	Conflicto de interés en reclutamiento y selección	Denuncias OIC-OR; análisis de incidencias; tendencias Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno	2	3	6 (Alto)	Pérdida de legitimidad en concursos; observaciones en auditorías; posible nulidad de procesos	Declaración de intereses previa; comité plural; trazabilidad documental; revisión aleatoria por OIC-OR
3	Uso indebido o malversación de recursos públicos	Denuncias OIC-OR; áreas de adquisiciones y proyectos	2	3	6 (Alto)	Responsabilidad grave; sanciones; afectación presupuestaria; daño a imagen institucional	Segregación de funciones; auditorías internas; controles cruzados; capacitación en integridad
4	Opacidad o falta de transparencia en procesos administrativos	ECCO 2025; quejas internas; observaciones OIC-OR	2	2	4 (Medio)	Desconfianza interna; incremento de denuncias; fractura entre áreas sustantivas y administrativas	Publicación de criterios; mejora de comunicación institucional; reportes periódicos de gestión
5	Trato discriminatorio o desigual	NOM-035; denuncias CE; estadísticas Comisión Psicosocial y Entorno Organizacional	2	3	6 (Alto)	Vulneración a principios de imparcialidad; afectación a comunidad estudiantil; intervención externa	Capacitación en igualdad; difusión Código de Conducta; monitoreo de indicadores de inclusión



6	Represalias contra denunciantes	Casuística OIC-OR; análisis comparado CPIs	2	3	6 (Alto)	Inhibición de la cultura de denuncia; percepción de impunidad; debilitamiento al sistema de integridad	Política explícita de no represalias; seguimiento confidencial; reporte anual de protección a denunciantes
7	Abuso de autoridad o ejercicio indebido del cargo	Denuncias diversas; análisis OIC-OR	2	3	6 (Alto)	Afectación moral institucional; litigios; sanciones administrativas	Evaluación de liderazgo; controles jerárquicos; fortalecimiento ético directivo

VIII. CONDUCTAS EJEMPLARES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA

Ejemplo 01

Las personas integrantes de la Comunidad del CICESE respetan y protegen los derechos humanos y la dignidad de las personas, promoviendo la igualdad sustantiva y absteniéndose de realizar o tolerar cualquier forma de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento sexual o laboral.

Ejemplo 02

Las personas integrantes de la Comunidad del CICESE que ejercen funciones de liderazgo actúan con responsabilidad, imparcialidad y respeto, evitando el abuso de la posición jerárquica y propiciando un ambiente profesional basado en el mérito, la objetividad, la cooperación y el desarrollo continuo. De igual manera, observan y promueven la política de Cero Tolerancia al acoso y al hostigamiento sexual, impulsando la prevención, la denuncia y la capacitación en la materia.

Ejemplo 03

Las conductas de las personas integrantes de la Comunidad del CICESE se rigen por la legalidad, imparcialidad y transparencia, privilegiando el interés público, evitando conflictos de interés y el uso indebido de recursos, los cuales se administran con honradez y austeridad fortaleciendo la confianza institucional, fomentando el trabajo colaborativo y, cuando corresponde, denunciando conductas contrarias a la legalidad y a la integridad.

Ejemplo 04

Las personas integrantes de la Comunidad del CICESE colaboran con veracidad en los procesos de evaluación y control, atienden las observaciones que correspondan, respetan el debido proceso y promueven el cumplimiento normativo, la prevención de riesgos y la mejora continua.

Ejemplo 05

Las personas integrantes de la Comunidad del CICESE gestionan la información pública con apego a la legalidad, veracidad, confidencialidad y transparencia, evitando su uso indebido y fortaleciendo la rendición de cuentas.

Ejemplo 06

Las personas servidoras públicas del CICESE realizan los procesos de contratación con legalidad, imparcialidad y objetividad, previniendo la corrupción, evitando conflictos de interés y asegurando decisiones basadas en criterios técnicos y normativos.



Ejemplo 07

La gestión de programas y servicios en el CICESE se realiza con eficiencia, equidad y transparencia, garantizando el acceso sin discriminación, la correcta aplicación de recursos y una atención oportuna y respetuosa.

Ejemplo 08

Las personas integrantes de la Comunidad del CICESE que participan en actividades académicas, docentes y de investigación conducen su actuar conforme al Código de Ética del Posgrado vigente y a los principios de integridad científica, objetividad y responsabilidad académica, absteniéndose de establecer relaciones, conductas o acuerdos con estudiantes que generen conflicto de interés, subordinación indebida, favoritismo, acoso, hostigamiento o cualquier situación que comprometa la imparcialidad académica o la integridad del proceso formativo, reconociendo de manera expresa la participación de todas las personas colaboradoras y otorgando los créditos correspondientes conforme a su contribución real, respetando los derechos de autor y la propiedad intelectual, evitando cualquier forma de plagio, apropiación indebida de información, manipulación de datos, fabricación o falsificación de resultados y promoviendo una cultura de honestidad intelectual, rigor metodológico y respeto a la verdad científica.

IX. INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN

De los casos de vulneraciones al Código de Conducta del CICESE

Con objeto de impulsar la amplia difusión, capacitación y asesoría sobre el Código de Conducta del CICESE, se establecen las siguientes instancias y mecanismos de implementación:

Recepción de denuncias:

Cualquier persona de la Comunidad del CICESE podrá presentar denuncias por presuntos incumplimientos o vulneraciones al Código de Conducta o al Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal. Las denuncias podrán presentarse ante las siguientes instancias, las cuales las atenderán en el ámbito de sus respectivas atribuciones, conforme al artículo 34 del Código de Ética:

I. **El Comité de Ética (CE)**, como instancia preventiva, conocerá de las denuncias relacionadas con presuntas vulneraciones al Código de Conducta y al Código de Ética, y de ser el caso, podrá emitir recomendaciones no vinculantes, encaminadas a fortalecer la cultura de integridad, mejorar el clima organizacional, el servicio público, y prevenir la reiteración de conductas contrarias a los principios, valores y reglas de integridad.

Datos de contacto: Las denuncias podrán presentarse de manera electrónica a través del Correo electrónico: *comite-etica@cicese.edu.mx*, o presentación física y anónima: en los buzones del Comité de Ética ubicados en los diferentes edificios del CICESE, o ante la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité.

Requisitos mínimos de la denuncia:

1. Nombre de la persona denunciante (puede ser anónima)
2. Correo electrónico o domicilio para recibir notificaciones
3. Nombre o datos e identificación de la persona servidora pública denunciada
4. Narración clara y sucinta de los hechos, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones del CICESE, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, y reuniones externas, entre otras.
5. Pruebas documentales, electrónicas, audiovisuales o testimoniales.

II. **La Oficina de Representación en el CICESE adscrita al Órgano Interno de Control en la SECIHTI (OIC-OR)**

Es la autoridad competente para recibir, investigar y substanciar denuncias por presuntas faltas administrativas,



conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas. En su caso, determinará la existencia de faltas administrativas e iniciará el procedimiento correspondiente, sin perjuicio de las determinaciones que emita el Comité de Ética en el ámbito preventivo conforme al artículo 34 del Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal y a las leyes aplicables.

Datos de contacto: Las denuncias ante la OIC-OR pueden presentarse de manera electrónica a través del Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDEC) que se encuentra en el siguiente enlace: *https://sidec.buengobierno.gob.mx/* o a través de la cuenta del Correo electrónico: *unidadadministrativa@cicese.edu.mx*, Teléfono: 646 1750500 extensiones 22040 y 22043. De manera física, en los buzones que se encuentran dispuestos en los diferentes edificios del CICESE, o directamente en la oficina del OIC-OR, situada en el edificio de Dirección Administrativa, 3er piso, cubículo número 303.

Requisitos mínimos de la denuncia:

1. Nombre de la persona denunciante (puede ser anónima),
2. Narración clara de hechos en los que se precise circunstancias de modo, tiempo y lugar, o bien datos o indicios mínimos que permitan establecer una investigación,
3. Datos de identificación de la persona servidora pública denunciada,
4. Elementos o indicios que permitan advertir la presunta falta administrativa.

III. **El Comité de Docencia (CD)** es la autoridad competente para recibir e investigar quejas o denuncias por presuntas faltas académicas por personas de la Comunidad del CICESE participantes en labores docentes; que pudieran implicar incumplimientos al Código de Ética del Posgrado, previsto en el Reglamento de Estudios de Posgrado del CICESE.

Datos de contacto: Las denuncias deberán presentarse por escrito (pudiendo ser de manera anónima) a través de la persona titular de la Dirección de Estudios de Posgrado, de las personas representantes en los diferentes Comités del Programa de Posgrado, personas representantes estudiantiles, o bien, al correo electrónico: comite-docencia@cicese.edu.mx.

De la vigilancia y cumplimiento

La Oficina de Representación en el CICESE adscrita al Órgano Interno de Control en la SECIHTI y el Comité de Ética en el ámbito de sus respectivas atribuciones, darán cumplimiento, y vigilarán la observancia de lo previsto en este Código de Conducta.

De la consulta e interpretación

El Comité de Ética es la instancia competente para brindar orientación, asesoría y atención de consultas relacionadas con la aplicación del Código de Conducta y del Código de Ética. Asimismo, las consultas en materia de conflictos de interés que presenten las personas servidoras públicas del CICESE serán atendidas por el Comité de Ética, con fundamento en los numerales 95 a 98 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para la operación de los Comités de Ética en la Administración Pública Federal.

La interpretación del presente Código de Conducta corresponderá al Comité de Ética del CICESE. La interpretación del Código de Ética, así como la resolución de los casos no previstos en dicho instrumento, corresponderá a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, a través de la Unidad de Prevención y Sensibilización Pública, conforme al artículo 37 del Código de Ética.



De la capacitación, difusión y sensibilización

El Comité de Ética del CICESE, implementará acciones permanentes a través de su programa anual para la identificación de riesgos éticos, la divulgación del Código de Conducta del CICESE y la capacitación que refuerce la prevención y sensibilización para evitar la materialización de riesgos éticos y, en su caso, refuerce la formación del juicio ético necesario para su prevención.

Los mecanismos de capacitación a que se refiere el párrafo anterior se impartirán de manera presencial o virtual, y podrán consistir en cursos, talleres, conferencias, seminarios o cualquier otra dinámica que facilite el conocimiento y sensibilización en los principios, valores y directrices de integridad que rigen el ejercicio del servicio público.

Una vez suscrito el presente Código de Conducta por la Titular del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California, el Comité de Ética del CICESE lo publicará en el portal electrónico de la Institución, a través de los medios de comunicación interna y lo hará del conocimiento de la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal a través de su incorporación en el SSECCOE.



X. CARTA COMPROMISO

Todas y cada una de las personas que conforman la Comunidad del CICESE, se comprometen a conocer, comprender y cumplir el presente Código de Conducta, conduciéndose en todo momento en sus acciones y desempeño de sus funciones atendiendo a los principios, valores éticos y reglas de integridad Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal, dentro del marco de sus atribuciones y responsabilidades en CICESE, quienes asumen el compromiso de conformidad **ratificándolo mediante una carta compromiso**, en beneficio de la sociedad y del CICESE.

La suscripción de la Carta Compromiso (Anexo I) por las personas servidoras públicas será voluntaria y sin coacción, y tendrá por objeto dejar constancia de que la persona conoce, comprende y asume el compromiso de observar el Código de Conducta. El compromiso asumido será válido para el Código de Conducta vigente al momento de su suscripción; cuando éste sea actualizado o reformado, deberá ponerse nuevamente a disposición de las personas servidoras públicas y recabarse, en su caso, una nueva Carta Compromiso. La Subdirección de Recursos Humanos deberá integrar la carta suscrita al expediente correspondiente.

La modificación del presente Código de Conducta de CICESE, aprobada en la Segunda Sesión Extraordinaria 2026 del Comité de Ética del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California, celebrada el día 4 de marzo de dos mil veintiséis, se realizó en cumplimiento a la Guía para la Elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal emitida el 31 de diciembre de 2025.

Se adopta el lenguaje incluyente y no sexista en el presente documento, evitando así cualquier tipo de discriminación o distinción, como parte de las acciones afirmativas con el fin de lograr una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Dra. Carmen Guadalupe Paniagua Chávez
Directora General Interina
Centro de Investigación Científica y de
Educación Superior de Ensenada, Baja California

Fecha de actualización: 15 de septiembre 2026



XI. ANEXO

CARTA COMPROMISO

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CICESE

En la ciudad de Ensenada, Baja California, a ___ de _____ de 20___.

Quien suscribe manifiesto que he leído y comprendido el **Código de Conducta del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California (CICESE)**, y que, de manera voluntaria y sin que medie mecanismo alguno de coacción, asumo el compromiso de observarlo en el ámbito de mi empleo, cargo o comisión, conforme a los principios, valores, directrices y disposiciones que resulten aplicables.

Asimismo, protesto desempeñar mi empleo, cargo o comisión con apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, integridad, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, equidad y respeto a los derechos humanos; abstenerme de incurrir en conductas que generen conflictos de interés, actos de corrupción o faltas administrativas; y denunciar, por los canales institucionales, cualquier conducta contraria a la ética pública y al presente Código de Conducta.

La presente Carta Compromiso la suscribo voluntariamente como constancia de conocimiento y compromiso ético y será válida respecto del Código de Conducta vigente a la fecha de su firma. En caso de que el Código de Conducta del CICESE sea actualizado o reformado, la nueva versión deberá hacerse de mi conocimiento como persona servidora pública y, en su caso, suscribiré una nueva Carta Compromiso.

Datos de la persona que suscribe

Nombre completo: _____

Cargo / Empleo / Comisión: _____

Unidad Administrativa de adscripción: _____

C.U.R.P. _____

Firma: _____

Comité de Ética

Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California

APROBACION DEL CODIGO DE CONDUCTA 2026

15 de septiembre de 2026

MIEMBROS DEL COMITÉ DE ÈTICA

Mtro. Oscar Leonel Rodríguez Quiñones
Presidente del CE
Director Administrativo

C.P. Yadira Yepiz Velázquez
Suplente de presidente del CE
Subdirectora de Recursos Financieros

Dr. Rodrigo Mendez Alonzo
Miembro propietario
Director de División Académica

Dr. Luis Alejandro Márquez Martínez
Suplente del Miembro Propietario
Director de Física Aplicada

M.T.I.C. Eduardo Labró Espíndola
Miembro propietario
Subdirector de Recursos Materiales
y Servicios Generales.

Lic. Julio César Escobedo Talamantes
Suplente del Miembro Propietario
Subdirector Recursos Humanos

Dra. Jimena Carrillo Tripp
Miembro propietario
Jefa de Departamento de Microbiología



Dr. Juan Pablo Lazo Corvera
Suplente del Miembro Propietario
División de Oceanología

M.A. Magdalena Chávez Solis.
Suplente de Miembro propietario
Delegada Administrativa

M.F.C. Alejandro Ruvalcaba González
Miembro propietario
Coordinador del Área de Control Patrimonial

M.A. Anabel Domínguez Vargas
Suplente de Miembro propietario
Asistente de la Dirección de la DBEA

Anabel Dominguez

Dra. Johanna Bernáldez Sarabia
Miembro propietario
Técnico

Dra. Ceres Anabel Molina Cardenas
Suplente Miembro propietario
Técnico

Dr. Pierrick Gerard Jean Fournier
Miembro propietario
Investigador del Departamento de Innovación Biomédica de CICESE

Dra. Meritxell Riquelme Pérez
Suplente Miembro propietario
Investigadora Titular del Departamento de Microbiología

Eugenio Méndez Méndez
Miembro propietario
Directora de Área de Apoyo



2026 año de Margarita Maza



Dr. Alexei Fedorovish Licea
Suplente Miembro propietario
Director de Área de apoyo

M.E.P.P. José Antonio Salinas Bolaños
Jefe de la Oficina de Representación en el
CICESE Adscrita al OIC en la SECIHTI.

C.P. Chantal Fougere Martínez
Secretaria Ejecutiva del CE
Jefa de Departamento

L.C. Ana Fernanda Ortiz Aldana
Suplente de Secretaria Ejecutiva del CE
Jefa de Departamento

C.P. Ana Meléndez Román
Secretaria Técnica del CE
Jefa de Departamento

L.C. María Isabel Alcaraz Horta
Suplente de Secretaria Técnica del CE
Jefa de Departamento

