

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2017



PRESENTADO POR:

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

2016 - 2017

Directorio

Nivel jerárquico	Nombre completo	Cargo	Correo electrónico
------------------	-----------------	-------	--------------------

Nombre completo	Cargo	Correo electrónico
-----------------	-------	--------------------

MIEMBRO PROPIETARIO PERMANENTE			
Presidente	Mtra. Alejandra Márquez Estrada	Directora General de Administración y Finanzas	amarquez@colef.mx

MIEMBRO PROPIETARIO SUPLENTE		
Mtro. José de Jesús Luna Brenes	Director de Recursos Materiales y Servicios	jluna@colef.mx

MIEMBROS TEMPORALES PROPIETARIAS Y PROPIETARIOS			
Nivel Secretario General	Dr. Gerardo Ordoñez Barba	Secretario General de Planeación y Desarrollo Institucional	ordonez@colef.mx
Nivel Director General	Dra. Cirila Quintero Ramírez	Directora General Noreste	cquintero@colef.mx
Nivel Director	Dr. Luis Escala Rabadán	Director del Departamento de Estudios Culturales	luiser@colef.mx
Nivel Coordinador	Mtro. Humberto Félix Berumen	Coordinador de Biblioteca	hfelix@colef.mx
Nivel Operativo	Dr. Guillermo Alonso Meneses	Profesor Investigador Titular	gui@colef.mx
Nivel Operativo	Dr. Camilo Contreras Delgado	Profesor Investigador Titular	camilo@colef.mx
Nivel Operativo	Dr. Alejandro Brugues Rodríguez	Profesor Investigador Titular	abrugues@colef.mx

MIEMBROS TEMPORALES SUPLENTE		
Dr. O. Fernando Contreras Montellano	Secretario General Académico	ocontre@colef.mx
Dra. Sarah Eva Martínez Pellegrini	Directora General de Asuntos Académicos	sarahm@colef.mx
C.P. Elizabeth López Vega	Directora de Finanzas	elopez@colef.mx
Mtra. Erika Moreno Páez	Coordinadora de Publicaciones	publica@colef.mx
Dra. María del Rocio Barajas Escamilla	Profesora Investigadora Titular	rbarajas@colef.mx
Dra. Marie-Laure Coubes	Profesora Investigadora Titular	mcoubes@colef.mx
Dr. Alfredo Hualde Alfaro	Profesor Investigador Titular	ahualde@colef.mx

ÍNDICE

Directorio.....	2
Presentación.....	4
Antecedentes	5
Cuerpo del Informe	6
<i>i. Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo 2017, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.</i>	<i>6</i>
<i>ii. Número de personas servidoras públicas que recibieron capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses u otros temas relacionados.</i>	<i>9</i>
<i>iii. Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso del Código de Conducta.....</i>	<i>10</i>
<i>iv. Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad.</i>	<i>11</i>
<i>v. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.....</i>	<i>12</i>
Conclusiones y recomendaciones	13
Glosario	14
Hoja de firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.....	15
Anexos	16
Anexo 1: Registro de denuncias	16
Anexo 3: Indicadores de cumplimiento.....	17

Presentación

DR. ALBERTO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
PRESIDENTE DE EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE, A.C.
P R E S E N T E

En el marco del *Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, y en su última modificación con fecha del 22 de agosto de 2017, y en cumplimiento al punto 6. Principios, Criterios y Funciones, en el inciso o) De la Funciones, se presenta el Informe Anual de Actividades 2017 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A. C.

El presente informe contiene un resumen de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento al Programa Anual de Actividades 2017.

A t e n t a m e n t e

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
de El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

Antecedentes

En la ciudad de Tijuana, Baja California, en la sala Mario Ojeda, localizada en el primer piso del tercer edificio de las instalaciones de El Colegio de la Frontera Norte, A.C. (El Colef) y siendo las 12:00 hrs. del día 18 de enero de 2016 se formaliza la instalación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A. C. 2016-2017, conformado de acuerdo a los resultados del proceso de elección de los miembros temporales y suplentes, que se sometió ante la comunidad de El Colef, mismos que fueron publicados el 15 de diciembre de 2015, y que debido a un empate de ese proceso, se procedió a una segunda ronda cuyos resultados se publicaron el 15 de enero de 2016.

En el Acta 22 de la XVIII Reunión Extraordinaria 2017 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef, con fecha del 31 de marzo de 2017, quedaron aprobado lo siguiente:

- Acuerdo XVIII-ExtOrd-17/01, queda aprobado la ratificación de las Bases del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef.
- Acuerdo XVIII-ExtOrd-17/02, queda aprobado el Programa Anual de Trabajo 2017.
- Acuerdo XVIII-ExtOrd-17/03, quedan definidos los Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta.

Cuerpo del Informe

- i. Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo 2017, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.*

En el Acta 22 de la XVIII Reunión Extraordinaria con fecha del 31 de marzo de 2017 se aprobó el Programa Anual de Trabajo 2017

No.	OBJETIVO	RESULTADOS	GRADO DE CUMPLIMIENTO
1	Revisar y en su caso actualizar las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Se actualizaron las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	100
2	Elaborar y aprobar el Programa Anual de Trabajo 2017	Se envió a la UEEPCI el Programa Anual de Trabajo 2017 aprobado por el CEPCI de El Colef, a través del sistema informático SSECCOE.	100
3	Determinar los indicadores de cumplimiento que establezca la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés.	Se registró en el SSECCOE .los indicadores de cumplimiento determinados por el CEPCI.	100
4	Capacitar y Sensibilizar a los servidores públicos de la dependencia o entidad en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta. El objetivo será que los servidores públicos puedan conocer y vivir los Principios, Valores y Reglas de Integridad a fin de que pueda facilitarse la denuncia de conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta	Se difundió y sensibilizó al personal de El Colef en materia de principios constitucionales, valores y Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.	80
5	Realizar acciones que impulsen o fomenten la capacitación y la sensibilización de los servidores públicos, en materias específicas de respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, o la prevención a la discriminación en el ámbito de la institución.	Se capacitó a los miembros del CEPCI y a las personas consejeras en los temas de Igualdad de Género y Derechos Humanos así como Prevención de la Violencia y Discriminación en los Centros de Trabajo, impartido por la Lic. Elena Anguiano de IMMUIER.	90

No.	OBJETIVO	RESULTADOS	GRADO DE CUMPLIMIENTO
6	Difundir la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés como órgano encargado de velar por la observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos,	Se publicaron y difundieron los nombres de los integrantes del CEPCI, así como el procedimiento para someter denuncias, el protocolo de atención a denuncias, también el Código de Conducta, para velar por la observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	100
7	Realizar acciones de divulgación encaminadas a que los servidores públicos de EL COLEF conozcan, comprendan y tomen como guía el contenido de las trece Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.	Se realizaron acciones de divulgación para que los servidores públicos conozcan, comprendan de manera gráfica y sencilla, y tomen como guía el contenido de las 13 Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.	100
8	Realizar acciones de divulgación encaminadas a que los servidores públicos de EL COLEF conozcan, comprendan y tomen como guía el contenido de la Prevención de Conflictos de Interés.	Se lanzó la campaña de comunicación social de la Prevención de Conflictos de Interés por medio de una infografía que facilitara la comprensión en el tema.	100
9	Desarrollar acciones que pueden incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la institución.	Seguimiento puntual de los asuntos del CEPCI como parte del orden del día de las sesiones ordinarias del COCODI.	100
10	Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad, tales como: actualización al código de conducta, procedimiento para someter denuncias, protocolo de atención a denuncias	En cumplimiento a los Lineamientos Generales, se actualizó el Código de conducta, el procedimiento para someter denuncias y el protocolo de atención a denuncias.	100
11	Otorgar reconocimientos o premios a servidores públicos del organismo, en reconocimiento a prácticas o conductas ejemplares en materia de Ética e Integridad Pública, o Prevención de Conflictos de Interés.	Se entregaron reconocimientos a los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, por su participación en los temas de Ética e Integridad Pública.	100
12	Desarrollar infografías o imágenes gráficas que orienten a los ciudadanos y servidores públicos sobre la forma en que se deben presentar las denuncias ante el CEPCI, y el proceso al que quedarán sujetas hasta su resolución	Se desarrolló y difundió a la comunidad una infografía con la secuencia de pasos del procedimiento de atención de denuncias ante el CEPCI.	100
13	Hacer del conocimiento de los interesados las resoluciones de las denuncias.	En todos los casos, se ha informado a las partes involucradas (denunciantes y denunciados) las resoluciones y/o recomendaciones de las denuncias recibidas en el Comité en las que se encuentran implicados.	100

No.	OBJETIVO	RESULTADOS	GRADO DE CUMPLIMIENTO
14	Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el Acuerdo.	En 2017 se celebraron 3 sesiones ordinarias y 8 sesiones extraordinarias.	100
15	Colaborar con la UEEPCI en la atención a los temas comunes de ambas instancias.	La comunidad de El Colef participó en los cuestionarios en línea desarrollado por la UEEPCI.	100

ii. *Número de personas servidoras públicas que recibieron capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses u otros temas relacionados.*

Se capacitaron a 37 servidores públicos con el apartado de Código de Conducta en Inducción.

Se impartieron dos cursos en coordinación con INMUJERES: *Igualdad de género y derechos humanos* y *Prevención de la violencia y discriminación en los centros de trabajo*. a dichos cursos asistieron miembros del CEPCI, Consejeras en casos de hostigamiento y acoso sexual y personal del Colef.

Se difundieron por medio de infografías los temas de las Reglas de Integridad, el proceso de denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, y prevención e identificación de conflictos de interés.

En cuanto a los cursos en materia de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés programado con la Secretaría de la Función Pública, este se reprogramó hasta nuevo aviso debido al sismo registrado en el Cd. de México.

Se enviaron correos electrónicos a la comunidad de El Colef que incluían el Código de Conducta de la institución, el Código de Ética de los Servidores Públicos, las Reglas de Integridad y los Lineamientos generales.

Se sensibilizó a la comunidad de EL COLEF con correos electrónicos que proporcionó la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI)

iii. Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso del Código de Conducta.

Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principios	Legalidad	8.57	8.58	8.46
	Honradez	8.51	8.57	8.46
	Lealtad	8.49	8.21	7.93
	Imparcialidad	8.35	8.14	8.03
	Eficiencia	8.46	8.34	8.33
Valores	Interés público	8.52	8.23	7.92
	Respeto	8.61	8.5	8.2
	Respeto a los Derechos Humanos	8.68	8.64	8.31
	Igualdad y no discriminación	8.63	8.53	8.16
	Equidad de Género	8.60	8.58	8.31
	Entorno Cultural y Ecológico	8.54	8.54	8.24
	Integridad	8.52	8.38	7.94
	Cooperación	8.53	8.31	8.21
	Liderazgo	8.25	8.08	8.02
	Transparencia	8.60	8.57	8.24
	Rendición de Cuentas	8.45	8.29	8.18

Nota: Los indicadores se tomaron de los resultados del Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017 proporcionados por la UEEPCI

iv. Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A.C., no emitió recomendaciones a la institución con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses.

v. *Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.*

Número de asunto	Mejora de Proceso
CEPCI/2016/013	En respuesta de las recomendaciones del CEPCI en cuanto a que en las convocatorias no incorporar mayor información a los expedientes después de cerrada la convocatoria y cumplir oportunamente con los tiempos determinados de las mismas, son contempladas en la normatividad y se le dará seguimiento por parte del área.

Conclusiones y recomendaciones

Actividades realizadas por el CEPCI:

- Algunas de las denuncias que se han presentado en el 2017 han permitido mejorar los procesos y/o la normatividad en la institución.
- Las denuncias que se encuentran en trámite en el 2017 se resolverán en el primer cuatrimestre de 2018.
- Se llevó a cabo la encuesta para la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta.
- Se lanzó convocatoria a la comunidad de El Colef para conformar el nuevo Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2018-2019.
- Se modificó el apartado de Comité de Ética por el de Integridad Pública
- La institución cuenta con 13 personas consejeras que orientan y acompañan a presuntas víctimas en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual
- Se nombró a dos personas asesoras que orientan y acompañan a las personas víctimas de posibles actos discriminatorios.

Fortalecer lo siguiente:

- Mayor difusión a la comunidad de El Colef sobre las Reglas de Integridad.
- Mayor difusión a la comunidad respecto de quienes son las personas consejeras en casos de hostigamiento y acoso sexual y su papel en los posibles casos que se pudieran presentar.
- Mayor difusión a la comunidad respecto de quienes son las personas asesoras en casos de discriminación y su papel en los posibles casos que se pudieran presentar.
- Capacitación a la comunidad de El Colef en los temas de Ética y Conflicto de Interés.
- Capacitación a la comunidad de El Colef en los temas de hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
- Capacitación a los Miembros del CEPCI.

Glosario

CEPCI:- Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

EL COLEF: El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

PAT.- Programa Anual de Trabajo

SFP.- Secretaría de la Función Pública

SSECCOE: Sistema informático de la Secretaría de la Función Pública denominado Sistema de seguimiento, evaluación y coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

UEIPPCI: Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, de la Secretaría de la Función Pública.

Hoja de firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

MIEMBRO PROPIETARIO PERMANENTE
PRESIDENTA

Mtra. Alejandra Márquez Estrada

MEMBROS PROPIETARIOS

Representante del Nivel Jerárquico Secretario
General

Dr. Gerardo Ordoñez Barba
*Secretario General de Planeación y
Desarrollo Institucional*

Representante del Nivel Jerárquico
Coordinador

Mtro. Humberto Félix Berumen
Coordinador de Biblioteca

Representante del Nivel Jerárquico Director
General

Dra. Cirila Quintero Ramírez
Directora General Noreste

Representante del Nivel Operativo

Dr. Guillermo Alonso Meneses
Profesor Investigador

Representante del Nivel Operativo

Dr. Alejandro Brugués Rodríguez
Profesor Investigador

Representante del Nivel Jerárquico
Director

Dr. Luis Escala Rabadán
*Director del Departamento de
Estudios Culturales*

Representante del Nivel Operativo

Dr. Camilo Contreras Delgado
Profesor Investigador

El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

Anexos

Fecha de aprobación del Informe Anual de Actividades:

Anexo 1: Registro de denuncias

No.	Fecha de presentación de la denuncia	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo del Denunciado	Edad del Denunciado	Sexo del Denunciante	Edad del Denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado
1.	17/02/2017	17/05/2017	21/06/2017	Mujer	De 45 a 49 años	Hombre	De 55 a 59 años	Valor de Integridad	Se atendió y tras su análisis se determinó emitir una opinión o recomendación.
2.	03/02/2017	03/05/2017	21/03/2017	Hombre	De 60 a 64 años	Mujer	De 40 a 44 años	Valor de Respeto	Archivado porque se dio vista al área de Recursos Humanos de la institución
3.	16/05/2017	16/08/2017	N/A	Hombre	De 60 a 64 años	Hombre	De 50 a 54 años	Valor de Respeto	Archivado porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia.
4.	09/10/2017	23/01/2018	N/A	Mujer	De 55 a 59 años	Mujer	De 30 a 34 años	Regla de Integridad de Actuación Pública	Archivado por desistir de la denuncia
5.	16/10/2017	N/A	N/A	Mujer	De 30 a 34 años	Mujer	De 55 a 59 años	Valor de Respeto	Archivado por desistir de la denuncia
6.	30/10/2017	09/02/2018		Hombre		Mujer		Regla de Integridad de Actuación Pública	Sigue en trámite.
7.	12/12/2017	Pendiente		Mujer	De 45 a 49 años	Hombre	De 45 a 49 años	Regla de Integridad de Actuación Pública	Sigue en trámite.

Anexo 3: Indicadores de cumplimiento

A) INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y CONDUCTA

Indicador.	Nombre	Definición	Fórmula de calculo	Unidad de medida	Tipo	Resultado
1	Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos someten su actuación a lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones, y sólo hacen lo que las normas les establecen	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Legalidad (preg. 15)} \right) * 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right)$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética	8.46 %
9	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de género.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género (preg. 24)} \right) * 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right)$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	8.31 %
11	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de transparencia	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos están comprometidos en atender oportunamente las solicitudes de acceso a la información pública y, por otro lado, protegen los datos personales que la institución solicita a los ciudadanos debido a sus funciones y que, por tal motivo, están bajo su custodia	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de transparencia (preg. 29)} \right) * 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento sel Código de Ética}} \right)$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	8.24 %

B) INDICADORES PARA EVALUAR LA ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS

Indicador.	Nombre	Definición	Fórmula de calculo	Tipo	Resultado
14	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año	$\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos planeados para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia}} * 100$	Actuación del CEPCI	Pendiente*
16	Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año	$\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} * 100$	Actuación del CEPCI	89.66 %
25	Índice de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Mide el cumplimiento de la obligación de privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública generada o a cargo del CEPCI	$\frac{\text{Número documentos del CEPCI que son de difusión obligatoria que han sido publicados en el portal de internet del organismo}}{\text{Número documentos del CEPCI cuya difusión en Internet en el portal de internet del organismo es obligatoria}} * 100$	Cumplimiento del CC	100 %

* La capacitación quedó pendiente de reprogramar por parte de la Secretaría de la Función Pública (SFP), debido al sismo registrado en el Cd. de México.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2017



PRESENTADO POR:

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

2016 - 2017

Directorio

Nivel jerárquico	Nombre completo	Cargo	Correo electrónico
------------------	-----------------	-------	--------------------

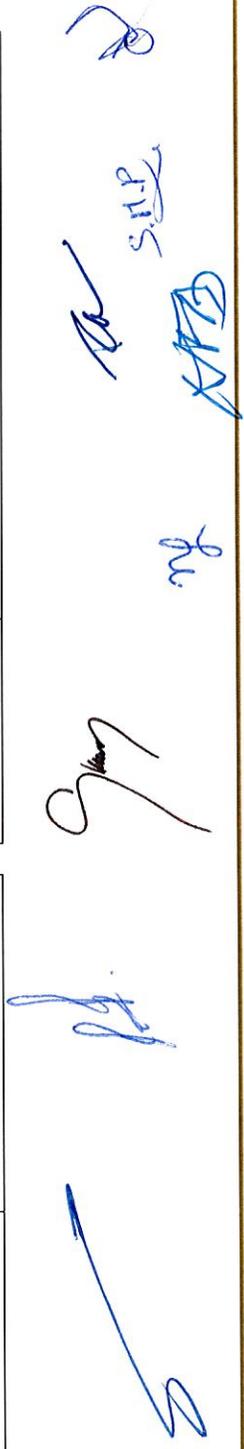
MIEMBRO PROPIETARIO PERMANENTE			
Presidente	Mtra. Alejandra Márquez Estrada	Directora General de Administración y Finanzas	amarquez@colef.mx

MIEMBROS TEMPORALES PROPIETARIAS Y PROPIETARIOS			
Nivel Secretario General	Dr. Gerardo Ordoñez Barba	Secretario General de Planeación y Desarrollo Institucional	ordonez@colef.mx
Nivel Director General	Dra. Saráh Eva Martínez Pellegrini	Directora General de Asuntos Académicos	sarahm@colef.mx
Nivel Director	Dra. María del Rosío Barajas Escamilla	Directora del Departamento de Estudios Sociales	rbarajas@colef.m
Nivel Coordinador	Mtro. Humberto Félix Berumen	Coordinador de Biblioteca	hfelix@colef.mx
Nivel Operativo	Dr. Guillermo Alonso Meneses	Profesor Investigador Titular	gui@colef.mx
Nivel Operativo	Mtra. Flor Arballo Alejandre	Asistente Dirección General de Vinculación	cadi@colef.mx
Nivel Operativo	Dra. Nora Leticia Bringas Rábago	Profesora Investigadora Titular	nbringas@colef.mx

Nombre completo	Cargo	Correo electrónico
-----------------	-------	--------------------

MIEMBRO PROPIETARIO SUPLENTE		
C.P. Paola Romero Tello	Directora de Recursos Humanos	paolar@colef.mx

MIEMBROS TEMPORALES SUPLENTE			
Dr. O. Fernando Contreras Montellano	Secretario General Académico		oontrere@colef.mx
Dra. Cirila Quintero Ramírez	Directora General Noreste		cquintero@colef.mx
Mtro. José de Jesús Luna Brenes	Director de Recursos Materiales y Servicios		jluna@colef.mx
Mtra. Erika Moreno Páez	Coordinadora de Publicaciones		publica@colef.mx
Dr. Félix Acosta Díaz	Profesor Investigador Titular		acosta@colef.mx
Dra. Matilde Laura Velasco Ortíz	Profesora Investigadora Titular		lvelasco@colef.mx
Mtra. María Eugenia Aguilar Jiménez	Técnica académica del Departamento de Estudios de Población		meaguilar@colef.mx



ÍNDICE

Directorio.....	2
Presentación.....	4
Antecedentes	5
Cuerpo del Informe	6
i. Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo 2017, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.	6
ii. Número de personas servidoras públicas que recibieron capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses u otros temas relacionados.	9
iii. Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso del Código de Conducta.....	10
iv. Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad.	11
v. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.....	12
Conclusiones y recomendaciones	13
Glosario	14
Hoja de firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.....	15
Anexos	16
Anexo 1: Registro de denuncias	16
Anexo 3: Indicadores de cumplimiento.....	17

Presentación

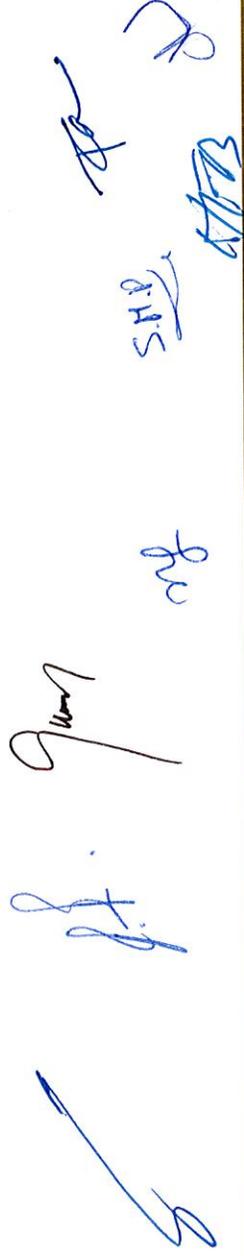
DR. ALBERTO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
PRESIDENTE DE EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE, A.C.
P R E S E N T E

En el marco del Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, y en su última modificación con fecha del 22 de agosto de 2017, y en cumplimiento al punto 6. Principios, Criterios y Funciones, en el inciso o) De la Funciones, se presenta el Informe Anual de Actividades 2017 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A. C.

El presente informe contiene un resumen de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento al Programa Anual de Actividades 2017.

A t e n t a m e n t e

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
de El Colegio de la Frontera Norte, A.C.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.

Antecedentes

En la ciudad de Tijuana, Baja California, en la sala Mario Ojeda, localizada en el primer piso del tercer edificio de las instalaciones de El Colegio de la Frontera Norte, A.C. (El Colef) y siendo las 12:00 hrs. del día 18 de enero de 2016 se formaliza la instalación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A. C. 2016-2017, conformado de acuerdo a los resultados del proceso de elección de los miembros temporales y suplentes, que se sometió ante la comunidad de El Colef, mismos que fueron publicados el 15 de diciembre de 2015, y que debido a un empate de ese proceso, se procedió a una segunda ronda cuyos resultados se publicaron el 15 de enero de 2016.

En el Acta 22 de la XVIII Reunión Extraordinaria 2017 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef, con fecha del 31 de marzo de 2017, quedaron aprobado lo siguiente:

- Acuerdo XVIII-ExtOrd-17/01, queda aprobado la ratificación de las Bases del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef.
- Acuerdo XVIII-ExtOrd-17/02, queda aprobado el Programa Anual de Trabajo 2017.
- Acuerdo XVIII-ExtOrd-17/03, quedan definidos los Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta.









Cuerpo del Informe

- i. *Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo 2017, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.*

En el Acta 22 de la XVIII Reunión Extraordinaria con fecha del 31 de marzo de 2017 se aprobó el Programa Anual de Trabajo 2017

No.	OBJETIVO	RESULTADOS	GRADO DE CUMPLIMIENTO
1	Revisar y en su caso actualizar las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Se actualizaron las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	100
2	Elaborar y aprobar el Programa Anual de Trabajo 2017	Se envió a la UEEPCI el Programa Anual de Trabajo 2017 aprobado por el CEPCI de El Colef, a través del sistema informático SSECCOE.	100
3	Determinar los indicadores de cumplimiento que establezca la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés.	Se registró en el SSECCOE .los indicadores de cumplimiento determinados por el CEPCI.	100
4	Capacitar y Sensibilizar a los servidores públicos de la dependencia o entidad en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta. El objetivo será que los servidores públicos puedan conocer y vivir los Principios, Valores y Reglas de Integridad a fin de que pueda facilitarse la denuncia de conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta	Se difundió y sensibilizó al personal de El Colef en materia de principios constitucionales, valores y Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.	80
5	Realizar acciones que impulsen o fomenten la capacitación y la sensibilización de los servidores públicos, en materias específicas de respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, o la prevención a la discriminación en el ámbito de la institución.	Se capacitó a los miembros del CEPCI y a las personas consejeras en los temas de Igualdad de Género y Derechos Humanos así como Prevención de la Violencia y Discriminación en los Centros de Trabajo, impartido por la Lic. Elena Anguiano de IMMUIJER.	90

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SHP', 'AFB', and 'ny']

No.	OBJETIVO	RESULTADOS	GRADO DE CUMPLIMIENTO
6	Difundir la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés como órgano encargado de velar por la observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos,	Se publicaron y difundieron los nombres de los integrantes del CEPCI, así como el procedimiento para someter denuncias, el protocolo de atención a denuncias, también el Código de Conducta, para velar por la observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	100
7	Realizar acciones de divulgación encaminadas a que los servidores públicos de EL COLEF conozcan, comprendan y tomen como guía el contenido de las trece Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.	Se realizaron acciones de divulgación para que los servidores públicos conozcan, comprendan de manera gráfica y sencilla, y tomen como guía el contenido de las 13 Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.	100
8	Realizar acciones de divulgación encaminadas a que los servidores públicos de EL COLEF conozcan, comprendan y tomen como guía el contenido de la Prevención de Conflictos de Interés.	Se lanzó la campaña de comunicación social de la Prevención de Conflictos de Interés por medio de una infografía que facilitara la comprensión en el tema.	100
9	Desarrollar acciones que pueden incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la institución.	Seguimiento puntual de los asuntos del CEPCI como parte del orden del día de las sesiones ordinarias del COCODI.	100
10	Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad, tales como: actualización al código de conducta, procedimiento para someter denuncias, protocolo de atención a denuncias	En cumplimiento a los Lineamientos Generales, se actualizó el Código de conducta, el procedimiento para someter denuncias y el protocolo de atención a denuncias.	100
11	Otorgar reconocimientos o premios a servidores públicos del organismo, en reconocimiento a prácticas o conductas ejemplares en materia de Ética e Integridad Pública, o Prevención de Conflictos de Interés.	Se entregaron reconocimientos a los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, por su participación en los temas de Ética e Integridad Pública.	100
12	Desarrollar infografías o imágenes gráficas que orienten a los ciudadanos y servidores públicos sobre la forma en que se deben presentar las denuncias ante el CEPCI, y el proceso al que quedarán sujetas hasta su resolución	Se desarrolló y difundió a la comunidad una infografía con la secuencia de pasos del procedimiento de atención de denuncias ante el CEPCI.	100
13	Hacer del conocimiento de los interesados las resoluciones de las denuncias.	En todos los casos, se ha informado a las partes involucradas (denunciantes y denunciados) las resoluciones y/o recomendaciones de las denuncias recibidas en el Comité en las que se encuentran implicados.	100

No.	OBJETIVO	RESULTADOS	GRADO DE CUMPLIMIENTO
14	Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el Acuerdo.	En 2017 se celebraron 3 sesiones ordinarias y 8 sesiones extraordinarias.	100
15	Colaborar con la UEEPCI en la atención a los temas comunes de ambas instancias.	La comunidad de El Colef participó en los cuestionarios en línea desarrollado por la UEEPCI.	100









ii. *Número de personas servidoras públicas que recibieron capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses u otros temas relacionados.*

Se capacitaron a 37 servidores públicos con el apartado de Código de Conducta en Inducción.

Se impartieron dos cursos en coordinación con INMUJERES: *Igualdad de género y derechos humanos y Prevención de la violencia y discriminación en los centros de trabajo.* a dichos cursos asistieron miembros del CEPCI, Consejeras en casos de hostigamiento y acoso sexual y personal del Colef.

Se difundieron por medio de infografías los temas de las Reglas de Integridad, el proceso de denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, y prevención e identificación de conflictos de interés.

En cuanto a los cursos en materia de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés programado con la Secretaría de la Función Pública, este se reprogramó hasta nuevo aviso debido al sismo registrado en el Cd. de México.

Se enviaron correos electrónicos a la comunidad de El Colef que incluían el Código de Conducta de la institución, el Código de Ética de los Servidores Públicos, las Reglas de Integridad y los Lineamientos generales.

Se sensibilizó a la comunidad de EL COLEF con correos electrónicos que proporcionó la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI)

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

iii. *Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso del Código de Conducta.*

Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principios	Legalidad	8.57	8.58	8.46
	Honradez	8.51	8.57	8.46
	Lealtad	8.49	8.21	7.93
	Imparcialidad	8.35	8.14	8.03
	Eficiencia	8.46	8.34	8.33
	Interés público	8.52	8.23	7.92
Valores	Respeto	8.61	8.5	8.2
	Respeto a los Derechos Humanos	8.68	8.64	8.31
	Igualdad y no discriminación	8.63	8.53	8.16
	Equidad de Género	8.60	8.58	8.31
	Entorno Cultural y Ecológico	8.54	8.54	8.24
	Integridad	8.52	8.38	7.94
	Cooperación	8.53	8.31	8.21
	Liderazgo	8.25	8.08	8.02
	Transparencia	8.60	8.57	8.24
	Rendición de Cuentas	8.45	8.29	8.18

Nota: Los indicadores se tomaron de los resultados del Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017 proporcionados por la JEEPCI

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the word 'SUB' written above them.

iv. *Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad.*

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A.C., no emitió recomendaciones a la institución con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the acronym "S.M.B." written below them.

v. *Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.*

Número de asunto	Mejora de Proceso
CEPCI/2016/013	En respuesta de las recomendaciones del CEPCI en cuanto a que en las convocatorias no incorporar mayor información a los expedientes después de cerrada la convocatoria y cumplir oportunamente con los tiempos determinados de las mismas, son contempladas en la normatividad y se le dará seguimiento por parte del área.

J. J. J.
J. J. J.
S.M.P.
AB

Conclusiones y recomendaciones

Actividades realizadas por el CEPCI:

- Algunas de las denuncias que se han presentado en el 2017 han permitido mejorar los procesos y/o la normatividad en la institución.
- Las denuncias que se encuentran en trámite en el 2017 se resolverán en el primer cuatrimestre de 2018.
- Se llevó a cabo la encuesta para la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta.
- Se lanzó convocatoria a la comunidad de El Colef para conformar el nuevo Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2018-2019.
- Se modificó el apartado de Comité de Ética por el de Integridad Pública
- La institución cuenta con 13 personas consejeras que orientan y acompañan a presuntas víctimas en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual
- Se nombró a dos personas asesoras que orientan y acompañan a las personas víctimas de posibles actos discriminatorios.

Fortalecer lo siguiente:

- Mayor difusión a la comunidad de El Colef sobre las Reglas de Integridad.
- Mayor difusión a la comunidad respecto de quienes son las personas consejeras en casos de hostigamiento y acoso sexual y su papel en los posibles casos que se pudieran presentar.
- Mayor difusión a la comunidad respecto de quienes son las personas asesoras en casos de discriminación y su papel en los posibles casos que se pudieran presentar.
- Capacitación a la comunidad de El Colef en los temas de Ética y Conflicto de Interés.
- Capacitación a la comunidad de El Colef en los temas de hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
- Capacitación a los Miembros del CEPCI.

Glosario

CEPCI.- Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

EL COLEF: El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

PAT.- Programa Anual de Trabajo

SFP.- Secretaría de la Función Pública

SSECCOE: Sistema informático de la Secretaría de la Función Pública denominado Sistema de seguimiento, evaluación y coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

UEIPPCL: Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, de la Secretaría de la Función Pública.

Rw

S.H.P.

Hoja de firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

MIEMBRO PROPIETARIO PERMANENTE
PRESIDENTA

Mtra. Alejandra Márquez Estrada

MEMBROS PROPIETARIOS

Representante del Nivel Jerárquico Secretario General

Dr. Gerardo Ordoñez Barba
Secretario General de Planeación y
Desarrollo Institucional

Representante del Nivel Jerárquico Director General

Dra. Sarah Eva Martínez Pellegrini
Directora General de Asuntos Académicos

Representante del Nivel Jerárquico Director

Dra. María del Rosío Barajas Escamilla
Directora del Departamento de
Estudios Sociales

Representante del Nivel Jerárquico Coordinador

Mtro. Humberto Félix Berumen
Coordinador de Biblioteca

Representante del Nivel Operativo

Dr. Guillermo Alonso Meneses
Profesor Investigador

Representante del Nivel Operativo

Mtra. Flor Arballo Alejandre
Asistente Dirección General de
Viculación

Representante del Nivel Operativo

Dra. Nora Leticia Bringas Rábago
Profesora Investigadora

El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

Anexos

Fecha de aprobación del Informe Anual de Actividades:

Anexo 1: Registro de denuncias

No.	Fecha de presentación de la denuncia	Fecha de compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo del Denunciado	Edad del Denunciado	Sexo del Denunciante	Edad del Denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado
1.	17/02/2017	17/05/2017	21/06/2017	Mujer	De 45 a 49 años	Hombre	De 55 a 59 años	Valor de Integridad	Se atendió y tras su análisis se determinó emitir una opinión o recomendación.
2.	03/02/2017	03/05/2017	21/03/2017	Hombre	De 60 a 64 años	Mujer	De 40 a 44 años	Valor de Respeto	Archivado porque se dio vista al área de Recursos Humanos de la institución
3.	16/05/2017	16/08/2017	N/A	Hombre	De 60 a 64 años	Hombre	De 50 a 54 años	Valor de Respeto	Archivado porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia.
4.	09/10/2017	23/01/2018	N/A	Mujer	De 55 a 59 años	Mujer	De 30 a 34 años	Regla de Integridad de Actuación Pública	Archivado por desistir de la denuncia
5.	16/10/2017	N/A	N/A	Mujer	De 30 a 34 años	Mujer	De 55 a 59 años	Valor de Respeto	Archivado por desistir de la denuncia
6.	30/10/2017	09/02/2018		Hombre		Mujer		Regla de Integridad de Actuación Pública	Sigue en trámite.
7.	12/12/2017	Pendiente		Mujer	De 45 a 49 años	Hombre	De 45 a 49 años	Regla de Integridad de Actuación Pública	Sigue en trámite.

Anexo 3: Indicadores de cumplimiento
A) INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y CONDUCTA

Indicador.	Nombre	Definición	Fórmula de calculo	Unidad de medida	Tipo	Resultado
1	Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos someten su actuación a lo establecido en las disposiciones legales que regulan el ejercicio de sus funciones y atribuciones, y sólo hacen lo que las normas les establecen	$\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Legalidad (preg. 15)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) * 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética	8.46 %
9	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de género.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	$\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género (preg. 24)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) * 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	8.31 %
11	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de transparencia	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos están comprometidos en atender oportunamente las solicitudes de acceso a la información pública y, por otro lado, protegen los datos personales que la institución solicita a los ciudadanos debido a sus funciones y que, por tal motivo, están bajo su custodia	$\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de transparencia (preg. 29)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) * 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	8.24 %

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

B) INDICADORES PARA EVALUAR LA ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS

Indicador.	Nombre	Definición	Fórmula de calculo	Tipo	Resultado
14	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año	$\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos planeados para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia}} * 100$	Actuación del CEPCI	Pendiente*
16	Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año	$\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} * 100$	Actuación del CEPCI	89.66 %
25	Índice de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Mide el cumplimiento de la obligación de privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública generada o a cargo del CEPCI	$\frac{\text{Número documentos del CEPCI que son de difusión obligatoria que han sido publicados en el portal de internet del organismo}}{\text{Número documentos del CEPCI cuya difusión en Internet en el portal de internet del organismo es obligatoria}} * 100$	Cumplimiento del CC	100 %

* La capacitación quedó pendiente de reprogramar por parte de la Secretaría de la Función Pública (SFP), debido al mismo registrado en el Cd. de México.