

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018



PRESENTADO POR:

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

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 M. 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.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 | Mtra. Flor Arballo Alejandre | Apoyo Académico | medios@colef.mx |
| Nivel Operativo | Dra. Nora Leticia Bringas Rábago | Profesora Investigadora Titular | nbringas@colef.mx |

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

| MIEMBRO PROPIETARIO SUPLENTE | | |
|--------------------------------|-------------------------------|--|
| L.C. Poala Susana Romero Tello | Directora de Recursos Humanos | paolar@colef.mx |

| MIEMBROS TEMPORALES SUPLENTE | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| Dr. O. Fernando Contreras Montellano | Secretario General Académico | ocontre@colef.mx |
| Dra. Cirila Quintero Ramírez | Directora General Noreste | cquintero@colef.mx |
| Mtro. José de Jesús Luna Brenes | Director de Recursos Materiales | 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 Ortiz | Profesora Investigadora Titular | lvelasco@colef.mx |
| Mtra. María Eugenia Aguilar Jiménez | Técnica Académica | meaguilar@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 2018, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.</i> | 6 |
| <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> | 8 |
| <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> | 9 |
| <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> | 10 |
| <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> | 11 |
| Conclusiones y recomendaciones | 12 |
| Glosario..... | 13 |
| Hoja de firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés..... | 14 |
| Anexos | 15 |
| Anexo 1: Registro de denuncias | 15 |
| Anexo 2: Indicadores de cumplimiento..... | 16 |

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 2018 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 2018.

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 09:30 hrs. del día 24 de enero de 2018 se formaliza la renovación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A. C., 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 17 de enero de 2018.

En el Acta 03 de la II Sesión Extraordinaria 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef, con fecha del 23 de marzo de 2018, quedaron aprobados los siguientes:

- Acuerdo II-ExtOrd-18/01, quedan aprobadas las Bases del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef.
- Acuerdo II-ExtOrd-18/02, se aprueba el Programa Anual de Actividades 2018.
- Acuerdo II-ExtOrd-18/03, se aprueba el Procedimiento para someter denuncias.
- Acuerdo II-ExtOrd-18/04, se aprueba el Código de Conducta de El Colegio de la Frontera Norte, A.C.
- Acuerdo II-ExtOrd-18/06, quedan definidos los Indicadores: a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos Ética y de Conducta; y b) Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

En el 2018 se llevaron a cabo las siguientes sesiones:

- Renovación del Comité (24 de enero de 2018).
- I Sesión Extraordinaria CEPCI (31 de enero de 2018)
- II Sesión Extraordinaria CEPCI (23 de marzo de 2018)
- I Sesión Ordinaria CEPCI (03 de mayo de 2018).
- III Sesión Extraordinaria CEPCI (16 de mayo de 2018).
- IV Sesión Extraordinaria CEPCI (06 de junio de 2018).
- II Sesión Ordinaria CEPCI (30 de octubre de 2018).
- III Sesión Ordinaria CEPCI (29 de noviembre de 2018).

Cuerpo del Informe

- i. *Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo 2018, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.*

En el Acta 03 de la II Reunión Extraordinaria con fecha del 23 de marzo de 2018 se aprobó el Programa Anual de Actividades 2018

| Objetivo | Meta | Tema | Actividad | Fecha de inicio | Fecha de finalización | Seguimiento (actividades realizadas) | % de avance |
|---|--|---------------------------------|---|-----------------|-----------------------|--|-------------|
| Elaborar y aprobar el Programa Anual de Trabajo 2018 | Contar con un Programa Anual de Trabajo del CEPCI aprobado al finalizar el mes de marzo. | Actividades / Gestión del CEPCI | Enviar a la UEEPCI el Programa Anual de Trabajo 2018 aprobado por el Comité, a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés a través del SSECCOE (Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética) | 01/01/2018 | 30/03/2018 | Se elaboró el Programa Anual de Trabajo 2018. Se revisó y aprobó en la II Sesión Extraordinaria (23 de marzo de 2018) | 100 % |
| Capacitar y Sensibilizar a los servidores públicos de El Colef 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. | Lograr que el 100% del personal de El Colef conozcan el Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta. | Capacitación / Sensibilización | Elaborar una estrategia integral de difusión, capacitación y sensibilización en materia de principios constitucionales, valores y reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública. | 04/04/2018 | 28/12/2018 | Durante el año se estuvieron enviando infografías diseñadas por la Secretaría de la Función Pública, a la comunidad de El Colef a través de correos electrónicos. También se publicaron en la página de internet en el apartado de integridad pública. | 100 % |
| Realizar acciones que impulsen o fomenten la capacitación y la sensibilización de los servidores públicos, en materias de Hostigamiento Sexual y Acosos Sexual. | Durante el 2018 capacitar y sensibilizar a dos terceras partes del personal de Colef en temas relacionados con Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual e incrementar anualmente al 10% del personal. | Capacitación / Sensibilización | Capacitar a los servidores públicos en el tema de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual | 04/04/2018 | 28/12/2018 | Se llevaron a cabo capacitaciones por medio del Instituto Municipal de la Mujer (IMMUJER) en varias sesiones. | 84.28 % |
| 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. | En un plazo máximo de dos semanas a partir de su nombramiento publicar en la página de El Colef los nombres de los miembros electos que conforman el CEPCI. | Difusión o Divulgación | Realizar una campaña de difusión que busque dar a conocer los nombres y puestos de los miembros electos que conforman al Comité. | 04/04/2018 | 28/12/2018 | Se envió correo electrónico notificando la conformación del CEPCI. Se publicó en la página de internet el listado de los integrantes, así como los horarios de asesoría. | 100 % |

| Objetivo | Meta | Tema | Actividad | Fecha de inicio | Fecha de finalización | Seguimiento (actividades realizadas) | % de avance |
|---|--|---------------------------------|---|-----------------|-----------------------|--|-------------|
| Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad, tales como: elaborar un plan anual de trabajo, informe anual de actividades, o armonización del código de conducta, entre otros. | Cumplir con las funciones del CEPCI durante el 2018, y el informe anual de actividades a más tardar el 31 de enero de 2019. | Mejora de procesos | Llevar a cabo las actividades establecidas en 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 Prevención de Conflictos de Interés. | 03/04/2018 | 31/01/2019 | Se subieron al SSECCOE las actividades establecidas en los Lineamientos, así mismo se publicaron en la página de internet de El Colef en el apartado de integridad pública. | 100 % |
| 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. | Durante el primer semestre del año se diseñará infografía que muestre los pasos para elaborar una denuncia ante el CEPCI. | Atención a denuncias | Elaborar una secuencia gráfica de pasos y de fácil entendimiento a fin de dar a conocer el procedimiento de atención que le dará el CEPCI a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta. Este debe ser claro y sencillo y debe difundirse mediante folletos o carteles. | 03/04/2018 | 30/06/2018 | Se actualizó la infografía del proceso de denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, también se publicó en la página de internet de El Colef en el apartado de integridad pública. | 100 % |
| Colaborar con la UEEPCI en la atención a los temas comunes de ambas instancias. | Colaborar en la convocatoria a los servidores públicos de la Institución a que atiendan la invitación a responder el cuestionario en línea desarrollado por la UEEPCI. | Actividades / Gestión del CEPCI | Emitir las invitaciones, dar seguimiento a la respuesta y participación de los servidores públicos; proponer a la UEEPCI estrategias específicas para impulsar la atención de los servidores públicos de la institución; etc. | 02/05/2018 | 28/12/2018 | Se envió a la comunidad de El Colef vía correo electrónico la invitación a participar en el Cuestionario de percepción de cumplimiento del Código de Ética el 10 de agosto de 2018, se enviaron 4 recordatorios, y otros 4 correos notificando que se extendía el plazo (prórroga). | 100 % |
| Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el Acuerdo. | Realizar por lo menos 3 sesiones ordinarias en el 2018 del CEPCI. | Actividades / Gestión del CEPCI | Emitir las convocatorias; preparar la documentación que se presentará y, en su caso, discutirá; elaborar las actas de las sesiones. | 03/04/2018 | 28/12/2018 | Se enviaron las convocatorias para llevar a cabo las tres Sesiones Ordinarias que marca los Lineamientos, la primera el 03 de mayo, la segunda el 30 de octubre y la tercera el 29 de noviembre de 2018. | 100 % |
| Elaborar y mantener actualizado el Código de Conducta de El Colef. | Mantener actualizado el Código de Conducta de El Colef | Actividades / Gestión del CEPCI | Realizar revisiones al contenido del Código de Conducta de El Colef a efecto de mantenerlo actualizado con la legislación aplicable o con la realidad de la institución. | 02/04/2018 | 28/12/2018 | Se actualizó el Código de Conducta de El Colegio de la Frontera Norte, A.C., aprobado en la II Sesión Extraordinaria del Comité. Se pretendió hacer una segunda revisión para finales del año pero por recomendación de la UEIPCI nos esperaríamos que se publicara la actualización a los nuevos Lineamientos, mismos que se publicarán en febrero de | 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 servidores públicos con el apartado de Código de Conducta en Inducción.

Se impartieron dos cursos en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer (INMUJER):

- *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.*- se capacitó a 192 personas, asistió personal del Departamento de Estudios Sociales, miembros del CEPCI, Consejeras en casos de hostigamiento y acoso sexual, personal administrativo de El Colef, y los nuevos alumnos de los programas de posgrado.
- *Acoso laboral.*- Se capacitaron a 20 personas del Departamento de Estudios Sociales.

El Lic. Miguel Ángel Mora Marrufo, Secretario Ejecutivo de La Comisión Estatal de los Derechos Humanos en Baja California impartió una plática sobre *Igualdad y no discriminación*, en las instalaciones de El Colegio de la Frontera Norte, A.C., a la cual asistieron 73 personas entre las que se encontraban la persona asesora en casos de Discriminación, miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, las personas consejeras en casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, personal administrativo de El Colef.

Se mantuvo la difusión de las infografías en los temas de: las Reglas de Integridad, el proceso de denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, y el de Prevención e identificación de conflictos de interés.

En cuanto a los cursos en materia de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés por parte de la Secretaría de la Función Pública, en este año no tenían programado impartir cursos a las instituciones.

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 con las infografías que proporcionó la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.

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 2018.

| | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del Principio / Valor del Código de Ética | Administración Pública Federal | Sector | Dependencia o entidad |
|---|--|---------------------------------------|---------------|------------------------------|
| Principios | Legalidad | 8.59 | 8.66 | 8.23 |
| | Honradez | 8.51 | 8.61 | 8.42 |
| | Lealtad | 8.57 | 8.27 | 7.88 |
| | Imparcialidad | 8.38 | 8.18 | 7.74 |
| | Eficiencia | 8.49 | 8.46 | 8.15 |
| Valores | Interés Público | 8.57 | 8.29 | 7.88 |
| | Respeto | 8.6 | 8.53 | 8.17 |
| | Respeto a los Derechos Humanos | 8.65 | 8.63 | 8.44 |
| | Igualdad y no Discriminación | 8.61 | 8.49 | 8.25 |
| | Equidad de Género | 8.57 | 8.54 | 8.29 |
| | Entorno Cultural y Ecológico | 8.58 | 8.6 | 8.36 |
| | Integridad | 8.58 | 8.38 | 8.22 |
| | Cooperación | 8.56 | 8.37 | 8.19 |
| | Liderazgo | 8.37 | 8.13 | 7.75 |
| | Transparencia | 8.61 | 8.55 | 8.13 |
| | Rendición de Cuentas | 8.5 | 8.38 | 7.88 |
| Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés | | | | 83.6% |

Nota: Los indicadores se tomaron de los resultados del *Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética 2018*, proporcionados por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.

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.*

En el 2018 se recibieron 2 denuncias a finales del año, las cuales se encuentran en proceso actualmente , por lo que aún no se llega a las sugerencias para modificar y/o mejorar procesos y tramos de control.

Conclusiones y recomendaciones

Actividades realizadas por el CEPCI:

- En el 2018 solo se recibieron dos denuncias al final del año, mismas que se encuentran proceso para el primer trimestre de 2019.
- 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.
- En enero de 2018 se lanzó convocatoria a la comunidad de El Colef para la renovación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Se actualizó el apartado de Integridad Pública del Comité de Ética.
- La institución cuenta con 13 personas consejeras que orientan y acompañan a presuntas víctimas en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual
- La institución cuenta con dos personas asesoras que orientan y acompañan a las personas víctimas de posibles actos discriminatorios.

Fortalecer lo siguiente:

- Continuar la difusión a la comunidad de El Colef sobre las Reglas de Integridad.
- 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.
- Continuar capacitaciones en los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y en 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

Representante del Nivel Jerárquico Director
General

Representante del Nivel Jerárquico
Director

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

Dra. Sárah Eva Martínez Pellegrini
Directora General de Asuntos Académicos

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

Representante del Nivel Jerárquico
Coordinador

Representante del Nivel Operativo

Representante del Nivel Operativo

Mtro. Humberto Félix Berumen
Coordinador de Biblioteca

Dr. Guillermo Alonso Meneses
Profesor Investigador

Mtra. Flor Arballo Alejandre
Apoyo Académico

Representante del Nivel Operativo

Dra. Nora Leticia Bringas Rábago
Profesora Investigadora

Anexos

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. | 26/11/2018 | 26/02/2019 | - | Mujer | De 45 a 49 años | Mujer | De 40 a 44 años | Derecho a la igualdad de oportunidad | En proceso |
| 2. | 26/11/2018 | 26/02/2019 | - | Hombre | De 45 a 49 años | Mujer | De 40 a 44 años | Regla de integridad de información pública | En proceso |

Anexo 2: Indicadores de cumplimiento

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

| Indicador. | Nombre | Definición | Fórmula de cálculo | 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 | $\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Legalidad (preg. 15)} \right)}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) * 100$ | Porcentaje | Cumplimiento del Código de Ética | 82.3 % |
| 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. | $\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género (preg. 24)} \right)}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) * 100$ | Porcentaje | Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta | 82.9 % |
| 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 | $\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de transparencia (preg. 29)} \right)}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) * 100$ | Porcentaje | Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta | 81.3 % |

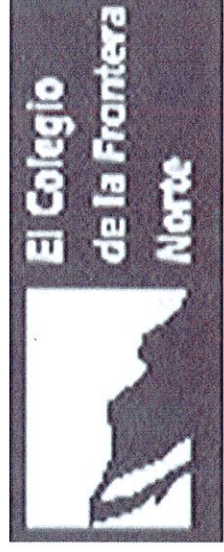
B) INDICADORES PARA EVALUAR LA ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS

| Indicador. | Nombre | Definición | Fórmula de cálculo | 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 | 100 % |
| 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 | $\frac{\text{Número documentos del CEPCI que son de difusión obligatoria que han sido publicados en el portal de internet del organismo}}{\text{Número de documentos del CEPCI cuya difusión en Internet en el portal del organismo es obligatoria}} * 100$ | Cumplimiento del CC | 100 % |

* Se tenía planeado llevar a cabo capacitación a través de la Secretaría de la Función Pública, pero el equipo no se ha podido recuperar desde del sismo del 2017.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2018



PRESENTADO POR:

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Directorio

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

| MIEMBRO PROPIETARIO SUPLENTE | | |
|--------------------------------|-------------------------------|--|
| L.C. Paola Susana Romero Tello | Directora de Recursos Humanos | paolar@colef.mx |

| MIEMBROS TEMPORALES SUPLENTE | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| Dr. O. Fernando Contreras Montellano | Secretario General Académico | ocontre@colef.mx |
| Dra. Cirila Quintero Ramirez | Directora General Noreste | cquintero@colef.mx |
| Mtro. José de Jesús Luna Brenes | Director de Recursos Materiales | 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 Ortiz | Profesora Investigadora Titular | lvelasco@colef.mx |
| Mtra. María Eugenia Aguilar Jiménez | Técnica Académica | meaguilar@colef.mx |

| 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 M. 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.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 | Mtra. Flor Arballo Alejandre | Apoyo Académico | medios@colef.mx |
| Nivel Operativo | Dra. Nora Leticia Bringas Rábago | Profesora Investigadora Titular | nbringas@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 2018, 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 | 8 |
| 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 | 9 |
| 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 | 10 |
| 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 | 10 |
| Conclusiones y recomendaciones | 12 |
| Glosario | 13 |
| Hoja de firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés | 14 |
| Anexos | 15 |
| Anexo 1: Registro de denuncias | 15 |
| Anexo 2: Indicadores de cumplimiento | 16 |

6/13

Tratados

gum

S.M.P.

fm

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 2018 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 2018.

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.

ALFB

Estadística

gmm

S.H.B.

→

PH

mf

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 09:30 hrs. del día 24 de enero de 2018 se formaliza la renovación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A. C., 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 17 de enero de 2018.

En el Acta 03 de la II Sesión Extraordinaria 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef, con fecha del 23 de marzo de 2018, quedaron aprobados los siguientes:

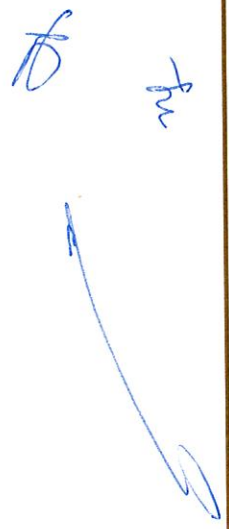
- Acuerdo II-ExtOrd-18/01, quedan aprobadas las Bases del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef.
- Acuerdo II-ExtOrd-18/02, se aprueba el Programa Anual de Actividades 2018.
- Acuerdo II-ExtOrd-18/03, se aprueba el Procedimiento para someter denuncias.
- Acuerdo II-ExtOrd-18/04, se aprueba el Código de Conducta de El Colegio de la Frontera Norte, A.C.
- Acuerdo II-ExtOrd-18/06, quedan definidos los Indicadores: a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos Ética y de Conducta; y b) Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

En el 2018 se llevaron a cabo las siguientes sesiones:

- Renovación del Comité (24 de enero de 2018).
- I Sesión Extraordinaria CEPCI (31 de enero de 2018)
- II Sesión Extraordinaria CEPCI (23 de marzo de 2018)
- I Sesión Ordinaria CEPCI (03 de mayo de 2018).
- III Sesión Extraordinaria CEPCI (16 de mayo de 2018).
- IV Sesión Extraordinaria CEPCI (06 de junio de 2018).
- II Sesión Ordinaria CEPCI (30 de octubre de 2018).
- III Sesión Ordinaria CEPCI (29 de noviembre de 2018).

AFOS
Rovales
jun

S.H.L.



Cuerpo del Informe

- i. Resultado alcanzado para cada actividad contemplada en el programa anual de trabajo 2018, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.

En el Acta 03 de la II Reunión Extraordinaria con fecha del 23 de marzo de 2018 se aprobó el Programa Anual de Actividades 2018

| Objetivo | Meta | Tema | Actividad | Fecha de inicio | Fecha de finalización | Seguimiento (actividades realizadas) | % de avance |
|---|--|---------------------------------|---|-----------------|-----------------------|--|-------------|
| Elaborar y aprobar el Programa Anual de Trabajo 2018 | Contar con un Programa Anual de Trabajo del CEPCI aprobado al finalizar el mes de marzo. | Actividades / Gestión del CEPCI | Enviar a la UEEP el Programa Anual de Trabajo 2018 aprobado por el Comité, a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés a través del SSECCOE (Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética) | 01/01/2018 | 30/03/2018 | Se elaboró el Programa Anual de Trabajo 2018. Se revisó y aprobó en la II Sesión Extraordinaria (23 de marzo de 2018) | 100 % |
| Capacitar y Sensibilizar a los servidores públicos de El Colef 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. | Lograr que el 100% del personal de El Colef conozcan el Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta. | Capacitación / Sensibilización | Elaborar una estrategia integral de difusión, capacitación y sensibilización en materia de principios constitucionales, valores y reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública. | 04/04/2018 | 28/12/2018 | Durante el año se estuvieron enviando infografías diseñadas por la Secretaría de la Función Pública, a la comunidad de El Colef a través de correos electrónicos. También se publicaron en la página de internet en el apartado de integridad pública. | 100 % |
| Realizar acciones que impulsen o fomenten la capacitación y la sensibilización de los servidores públicos, en materias de Hostigamiento Sexual y Acosos Sexuales. | Durante el 2018 capacitar y sensibilizar a dos terceras partes del personal de Colef en temas relacionados con Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual e incrementar anualmente al 10% del personal. | Capacitación / Sensibilización | Capacitar a los servidores públicos en el tema de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual | 04/04/2018 | 28/12/2018 | Se llevaron a cabo capacitaciones por medio del Instituto Municipal de la Mujer (IMMUJER) en varias sesiones. | 84.28 % |
| 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. | En un plazo máximo de dos semanas a partir de su nombramiento publicar en la página de El Colef los nombres de los miembros electos que conforman el CEPCI. | Difusión o Divulgación | Realizar una campaña de difusión que busque dar a conocer los nombres y puestos de los miembros electos que conforman al Comité. | 04/04/2018 | 28/12/2018 | Se envió correo electrónico notificando la conformación del CEPCI. Se publicó en la página de internet el listado de los integrantes, así como los horarios de asesoría. | 100 % |


[Firma]


[Firma]


[Firma]


[Firma]

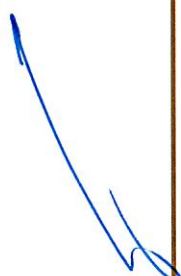
| Objetivo | Meta | Tema | Actividad | Fecha de inicio | Fecha de finalización | Seguimiento (actividades realizadas) | % de avance |
|---|--|---------------------------------|---|-----------------|-----------------------|--|-------------|
| Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad, tales como: elaborar un plan anual de trabajo, informe anual de actividades, o armonización del código de conducta, entre otros. | Cumplir con las funciones del CEPCI durante el 2018, y el informe anual de actividades a más tardar el 31 de enero de 2019. | Mejora de procesos | Llevar a cabo las actividades establecidas en 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 Prevención de Conflictos de Interés. | 03/04/2018 | 31/01/2019 | Se subieron al SSECCOE las actividades establecidas en los Lineamientos, así mismo se publicaron en la página de internet de El Colef en el apartado de integridad pública. | 100 % |
| 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. | Durante el primer semestre del año se diseñará infografía que muestre los pasos para elaborar una denuncia ante el CEPCI. | Atención a denuncias | Elaborar una secuencia gráfica de pasos y de fácil entendimiento a fin de dar a conocer el procedimiento de atención que le dará el CEPCI a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta. Este debe ser claro y sencillo y debe difundirse mediante folletos o carteles. | 03/04/2018 | 30/06/2018 | Se actualizó la infografía del proceso de denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, también se publicó en la página de internet de El Colef en el apartado de integridad pública. | 100 % |
| Colaborar con la UEEPCI en la atención a los temas comunes de ambas instancias. | Colaborar en la convocatoria a los servidores públicos de la Institución a que atiendan la invitación a responder el cuestionario en línea desarrollado por la UEEPCI. | Actividades / Gestión del CEPCI | Emitir las invitaciones, dar seguimiento a la respuesta y participación de los servidores públicos; proponer a la UEEPCI estrategias específicas para impulsar la atención de los servidores públicos de la institución; etc. | 02/05/2018 | 28/12/2018 | Se envió a la comunidad de El Colef vía correo electrónico la invitación a participar en el Cuestionario de percepción de cumplimiento del Código de Ética el 10 de agosto de 2018, se enviaron 4 recordatorios, y otros 4 correos notificando que se extendía el plazo (prórroga). | 100 % |
| Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el Acuerdo. | Realizar por lo menos 3 sesiones ordinarias en el 2018 del CEPCI. | Actividades / Gestión del CEPCI | Emitir las convocatorias; preparar la documentación que se presentará y, en su caso, discutirá; elaborar las actas de las sesiones. | 03/04/2018 | 28/12/2018 | Se enviaron las convocatorias para llevar a cabo las tres Sesiones Ordinarias que marca los Lineamientos, la primera el 03 de mayo, la segunda el 30 de octubre y la tercera el 29 de noviembre de 2018. | 100 % |
| Elaborar y mantener actualizado el Código de Conducta de El Colef. | Mantener actualizado el Código de Conducta de El Colef | Actividades / Gestión del CEPCI | Realizar revisiones al contenido del Código de Conducta de El Colef a efecto de mantenerlo actualizado con la legislación aplicable o con la realidad de la institución. | 02/04/2018 | 28/12/2018 | Se actualizó el Código de Conducta de El Colegio de la Frontera Norte, A.C., aprobado en la II Sesión Extraordinaria del Comité. Se pretendió hacer una segunda revisión para finales del año pero por recomendación de la UEEPCI nos esperaríamos que se publicara la actualización a los nuevos Lineamientos, mismos que se publicarán en febrero de | 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 servidores públicos con el apartado de Código de Conducta en Inducción.

Se impartieron dos cursos en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer (INMUJER):

- *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.*- se capacitó a 192 personas, asistió personal del Departamento de Estudios Sociales, miembros del CEPCI, Consejeras en casos de hostigamiento y acoso sexual, personal administrativo de El Colef, y los nuevos alumnos de los programas de posgrado.
- *Acoso laboral.*- Se capacitaron a 20 personas del Departamento de Estudios Sociales.

El Lic. Miguel Ángel Mora Marrufo, Secretario Ejecutivo de La Comisión Estatal de los Derechos Humanos en Baja California impartió una plática sobre *Igualdad y no discriminación*, en las instalaciones de El Colegio de la Frontera Norte, A.C., a la cual asistieron 73 personas entre las que se encontraban la persona asesora en casos de Discriminación, miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, las personas consejeras en casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, personal administrativo de El Colef.

Se mantuvo la difusión de las infografías en los temas de: las Reglas de Integridad, el proceso de denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, y el de Prevención e identificación de conflictos de interés.

En cuanto a los cursos en materia de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés por parte de la Secretaría de la Función Pública, en este año no tenían programado impartir cursos a las instituciones.

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 con las infografías que proporcionó la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.

MTB

S. H. P.

9/10/17

S. H. P.

mf

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 2018.

| | Indicador de percepción sobre el cumplimiento del Principio / Valor del Código de Ética | Administración Pública Federal | Sector | Dependencia o entidad |
|------------|---|--------------------------------|--------|-----------------------|
| Principios | Legalidad | 8.59 | 8.66 | 8.23 |
| | Honradez | 8.51 | 8.61 | 8.42 |
| | Lealtad | 8.57 | 8.27 | 7.88 |
| | Imparcialidad | 8.38 | 8.18 | 7.74 |
| | Eficiencia | 8.49 | 8.46 | 8.15 |
| Valores | Interés Público | 8.57 | 8.29 | 7.88 |
| | Respeto | 8.6 | 8.53 | 8.17 |
| | Respeto a los Derechos Humanos | 8.65 | 8.63 | 8.44 |
| | Igualdad y no Discriminación | 8.61 | 8.49 | 8.25 |
| | Equidad de Género | 8.57 | 8.54 | 8.29 |
| | Entorno Cultural y Ecológico | 8.58 | 8.6 | 8.36 |
| | Integridad | 8.58 | 8.38 | 8.22 |
| | Cooperación | 8.56 | 8.37 | 8.19 |
| | Liderazgo | 8.37 | 8.13 | 7.75 |
| | Transparencia | 8.61 | 8.55 | 8.13 |
| | Rendición de Cuentas | 8.5 | 8.38 | 7.88 |

| | |
|--|-------|
| Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés | 83.6% |
|--|-------|

Nota: Los indicadores se tomaron de los resultados del Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética 2018, proporcionados por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.

DFPS

Arredondo

gmm

S.H.P.

→

fu

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.

DFB

Francisco

gm

S.H.P.

→

fu
mg

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.*

En el 2018 se recibieron 2 denuncias a finales del año, las cuales se encuentran en proceso actualmente , por lo que aún no se llega a las sugerencias para modificar y/o mejorar procesos y tramos de control.

AFB

Fernando

gum

S.M.P.



Conclusiones y recomendaciones

Actividades realizadas por el CEPCI:

- En el 2018 solo se recibieron dos denuncias al final del año, mismas que se encuentran proceso para el primer trimestre de 2019.
- 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.
- En enero de 2018 se lanzó convocatoria a la comunidad de El Colef para la renovación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Se actualizó el apartado de Integridad Pública del Comité de Ética.
- La institución cuenta con 13 personas consejeras que orientan y acompañan a presuntas víctimas en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual
- La institución cuenta con dos personas asesoras que orientan y acompañan a las personas víctimas de posibles actos discriminatorios.

Fortalecer lo siguiente:

- Continuar la difusión a la comunidad de El Colef sobre las Reglas de Integridad.
- 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.
- Continuar capacitaciones en los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y en discriminación.
- Capacitación a los Miembros del CEPCI.

AFB

Francisco

Jimmy

S. H.R.



AFB

fu

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.

UEIP

Secretaría de la Función Pública

gm

S.M.P.



ff

fu

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

MIEMBROS PROPIETARIOS

Representante del Nivel Jerárquico Secretario
General



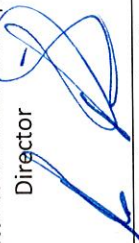
Dr. Gerardo Ordoñez Barba
Secretario General de Planeación y
Desarrollo Institucional

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



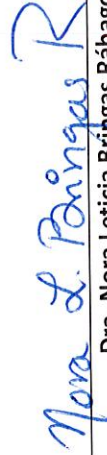
Dr. Guillermo Alonso Meneses
Profesor Investigador

Representante del Nivel Operativo



Mtra. Flor Arballo Alejandre
Apoyo Académico

Representante del Nivel Operativo



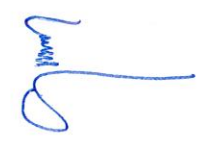





Dra. Nora Leticia Bríngas Rábago
Profesora Investigadora

El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

Anexos

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. | 26/11/2018 | 26/02/2019 | - | Mujer | De 45 a 49 años | Mujer | De 40 a 44 años | Derecho a la igualdad de oportunidad | En proceso |
| 2. | 26/11/2018 | 26/02/2019 | - | Hombre | De 45 a 49 años | Mujer | De 40 a 44 años | Regla de integridad de información pública | En proceso |

Anexo 2: Indicadores de cumplimiento

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

| Indicador. | Nombre | Definición | Fórmula de cálculo | 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 | $\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Legalidad (preg. 15)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) * 100$ | Porcentaje | Cumplimiento del Código de Ética | 82.3 % |
| 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. | $\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género (preg. 24)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) * 100$ | Porcentaje | Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta | 82.9 % |
| 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 | $\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Transparencia (preg. 29)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) * 100$ | Porcentaje | Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta | 81.3 % |



 S.H.B.

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 | $\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos planeados para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia}} \times 100$ | 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 | $\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \times 100$ | Actuación del CEPCI | 100 % |
| 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 | $\frac{\text{Número documentos del CEPCI que son de difusión obligatoria que han sido publicados en el portal de internet del organismo}}{\text{Número documentos del CEPCI cuya difusión en Internet en el portal de internet del organismo es obligatoria}} \times 100$ | Cumplimiento del CC | 100 % |

* Se tenía planeado llevar a cabo capacitación a través de la Secretaría de la Función Pública, pero el equipo no se ha quedado listo desde del sismo del 2017.