

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2019



PRESENTADO POR:

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Directorio

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

MIEMBRO PROPIETARIO PERMANENTE			
Presidente	C.P. Elizabeth López Vega	Directora General de Administración y Finanzas	elopez@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 PROPIETARIOS/AS			
-------------------------------------	--	--	--

Nivel Secretario General	Dr. Oscar. Fernando Contreras Montellano	Secretario General de Planeación y Desarrollo Institucional	ordonez@colef.mx
Nivel Director General	Dra. Sarah 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	Mtra. Erika Moreno Páez	Coordinadora de Publicaciones	publica@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	Mtra. María Eugenia Aguilar Jiménez	Técnica Académica	meaguilar@colef.mx

MIEMBROS SUPLENTE TEMPORALES		
------------------------------	--	--

Dra. María Eugenia Anguiano Téllez	Directora General de Docencia	anguiano@colef.mx
Mtro. José de Jesús Luna Brenes	Director de Recursos Materiales	jluna@colef.mx
Dra. Ruth Gaxiola Aldama	Coordinadora de Proyectos Especiales	publica@colef.mx
Dr. Félix Acosta Díaz	Profesor Investigador Titular	acosta@colef.mx
Dra. María Artemisa López León	Profesora Investigadora Titular	malopez@colef.mx
Dra. Nora Leticia Bringas Rábago	Profesora Investigadora Titular	nbringas@colef.mx

ÍNDICE

Directorio.....	2
Presentación.....	4
Antecedentes.....	5
Cuerpo del Informe.....	7
<i>i. Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo 2019, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.</i>	7
<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>	9
<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>	11
<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>	13
<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>	14
Conclusiones y recomendaciones	15
Glosario.....	16
Hoja de firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.....	17
Anexos	18
Anexo 1: Registro de denuncias	18
Anexo 2: Indicadores de cumplimiento.....	19

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 2019 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 2019.

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 de juntas de Presidencia, localizada en el tercer piso del edificio 6 de las instalaciones de El Colegio de la Frontera Norte, A.C. (El Colef) y siendo las 10:00 hrs. del día 18 de junio de 2019 se formaliza la renovación escalonada 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 14 de junio de 2019.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef, en seguimiento a sus funciones aprueba lo siguiente:

En el Acta 04 de la I Sesión Ordinaria 2019, con fecha del 26 de marzo de 2019, queda aprobado:

- Acuerdo I-Ord/19, queda aprobado el Programa Anual de Trabajo 2019.

En el Acta 05 de la IV Sesión Extraordinaria 2019, con fecha de 31 de mayo quedaron aprobados los siguientes:

- Acuerdo IV-ExtOrd-19/02, quedan aprobadas las Bases del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef.
- Acuerdo IV-ExtOrd-19/03, se aprueba el Procedimiento para someter denuncias.
- Acuerdo IV-ExtOrd-19/04, se aprueba el Formato de denuncias.
- Acuerdo IV-ExtOrd-19/05, se aprueba el Protocolo de atención a denuncias.
- Acuerdo IV-ExtOrd-19/06, 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 2019 se llevaron a cabo las siguientes sesiones:

- Renovación escalonada del Comité (18 de junio de 2019, se cuenta con autorización de la UEIPPCI para integrarse en fecha posterior a los Lineamientos, mismos que fueron integrados en el SSECCOE).
- I Sesión Extraordinaria CEPCI (31 de enero de 2019).
- II Sesión Extraordinaria CEPCI (11 de febrero de 2019).
- III Sesión Extraordinaria CEPCI (01 de marzo de 2019).
- I Sesión Ordinaria CEPCI (26 de marzo de 2019).
- IV Sesión Extraordinaria CEPCI (31 de mayo de 2019).
- V Sesión Extraordinaria CEPCI (31 de julio de 2019).
- VI Sesión Extraordinaria CEPCI (04 de octubre de 2019).
- VII Sesión Extraordinaria CEPCI (11 de octubre de 2019).
- II Sesión Ordinaria CEPCI (29 de octubre de 2019).
- III Sesión Ordinaria CEPCI (02 de diciembre de 2019).

Cuerpo del Informe

- i. *Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo 2019, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.*

En el Acta 04 de la I Sesión Ordinaria con fecha del 26 de marzo de 2019 se aprobó el Programa Anual de Actividades 2019

Objetivo	Meta	Tema	Actividad	Seguimiento (actividades realizadas)	% de avance
Impulsar la capacitación y la sensibilización en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés, en las y los servidores públicos de El Colef.	Lograr que en 2019 exista una mayor conciencia sobre la importancia y consecuencia del conocimiento de la normatividad interna.	Capacitación y sensibilización	Garantizar la distribución y conocimiento entre la comunidad de la normatividad y su aplicación en el ámbito laboral y académico.	Se envió correo a la comunidad de El Colef de la infografía de cómo poner una denuncia ante el CEPCI. Se publicaron en la página institucional el procedimiento, el protocolo, el formato y la infografía para poner una denuncia, así como un apartado de la normatividad que incluye los Lineamientos generales, las Bases del Comité, el Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta, a su vez se dio capacitación en los temas de: Conflictos de intereses, Valores, Principios y Reglas de Integridad, así como del Protocolo de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual,	100%
	Durante el 2019 capacitar al menos a dos terceras partes del personal.		Invitar a la comunidad de El Colef a participar en el curso en línea de Ética e Integridad Pública, diseñada y emitida por la Secretaría de la Función Pública.	La Secretaría de la Función Pública impartió la capacitación de manera presencial en Casa Colef de la Cd. de México y a través de videoconferencia a todas las sedes en fechas 18 de septiembre y el 11 de diciembre de 2019.	86%
	Durante el 2019 capacitar a los mandos medios y superiores, así como a los miembros de los Órganos Colegiados.		Llevar a cabo el curso Conflictos de intereses en el ejercicio de la función pública.	El Dr. Juan Carlos Sánchez Lora de la Secretaría de la Función Pública impartió la capacitación de Prevención de Conflictos de Intereses en El Colef Tijuana, misma que se transmitió a las sedes por videoconferencia, en fecha 15 de noviembre de 2019.	100%
	Durante el 2019 capacitar y sensibilizar a un tercio del personal en temas relacionados con Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.		Capacitar a los servidores públicos en el tema de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	La Coordinadora Pro-equidad la C.P. Elena Anguiano Rentería del IMMujer impartió la capacitación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en fechas 27 y 29 de agosto, 4 y 10 de septiembre de 2019.	100%

Objetivo	Meta	Tema	Actividad	Seguimiento (actividades realizadas)	% de avance
Que los valores y principios constitucionales, del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta, pasen a formar parte integral de las vivencias cotidianas de cada servidor público en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.	Lograr que el 100% del personal de El Colef conozca el Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta.	Difusión	Elaborar una estrategia integral de conocimiento y difusión en materia de los principios constitucionales, los principios y valores del Código de Ética, de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y del Código de conducta.	Se enviaron a la comunidad de El Colef las infografías de las campañas diseñadas por la Secretaría de la Función Pública en los temas de: Código de Ética, Combate al Huachicoleo, Declaración patrimonial, los Pilares de la nueva ética pública, Conflicto de intereses, y Conoce tu nuevo Código de Conducta.	100%
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.		Realizar una campaña de difusión que busque dar a conocer los nombres y puestos de los miembros electos que conforman al Comité.	Se difundió a la comunidad de El Colef los resultados de la renovación escalonada del CEPCI, mismos que se publicaron en la página institucional en el apartado de integridad-pública, se anexo un archivo con los nombres de los integrantes, correo electrónico, teléfono y extensión, el archivo contiene también las personas consejeras y las personas asesoras.	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 para que el personal participe en el cuestionario en línea diseñado por la UEIPPCI.	Se envió por medio de correo electrónica a toda la comunidad de El Colef la invitación a contestar el cuestionario de percepción del cumplimiento del Código de Ética, los resultados se encuentran permanentemente publicados en la página institucional en el apartado de integridad-pública.	100%
Dar seguimiento a las observaciones y recomendaciones que realice el CEPCI en las denuncias que tengan un pronunciamiento.	Dar seguimiento al 100 % de las resoluciones a las que llegue el CEPCI.	Mejora de Procesos	Dar seguimiento a las observaciones y recomendaciones de las denuncias.	El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emitió observaciones y recomendaciones a las denuncias del 2019, se está dando seguimiento a las mismas, se envió correo a la comunidad para invitarlos a que moderen el lenguaje que se utiliza con sus subordinados(as), haciendo énfasis en el valor de respeto.	50%
Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con el Código de Conducta.	Que en caso necesario, los servidores públicos de El Colef conozcan cómo pueden recibir asesoría o consulta en lo relacionado al Código de Conducta	Atención a denuncias	Emitir un comunicado que establezca el lugar, horarios y funcionarios que estarán disponibles para consultas o asesorías relativas al Código de Conducta.	Se envió a la comunidad infografía de cómo poner una denuncia ante el CEPCI misma que contiene la liga electrónica donde está publicado el directorio de los miembros del CEPCI, la liga también contiene un listado visible para pronto acceso de los miembros así como los horarios de atención.	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.*

En la inducción de los nuevos servidores públicos se tiene un apartado que contiene el Código de Conducta vigente.

Se impartieron cuatro sesiones de capacitación en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer (IMMUJER):

- *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.*- La Coordinadora de Pro-equidad, la C.P. Elena Anguiano Rentería en cuatro sesiones de fecha 27 y 29 de agosto, y 4 y 10 de septiembre de 2019 capacitó a 346 personas servidoras públicas, asistió personal académico, administrativo, miembros del CEPCI, Consejeras en casos de hostigamiento y acoso sexual, y los nuevos alumnos de los programas de posgrado.

Se impartieron dos sesiones de capacitación en coordinación con la Secretaría de la Función Pública, en Casa Colef de la Cd. de México, se transmitió por videoconferencia a las sedes.

- *Valores, Principios y Reglas de Integridad.*- La primera capacitación impartida por la Lic. Consuelo Diana Sánchez Flores, Subdirectora de Diseño y Difusión de Políticas y Programas en Materia de Ética e Integridad, en fecha 18 de septiembre de 2019; y la segunda por la Mtra. Elisa Suárez Bellido, Directora de Diseño y Difusión de Políticas de Ética e Integridad Pública, en fecha 11 de diciembre de 2019. Se capacitaron a 193 personas servidoras públicas.

Se impartió una sesión de capacitación en coordinación con la Secretaría de la Función Pública, en las instalaciones de El Colegio de la Frontera Norte, A.C. en Tijuana, Baja California.

- *Prevención de Conflictos de Intereses.*-El Dr. Juan Carlos Loera Sánchez Lora, Director de Asesoría y Consulta sobre Conflictos de Intereses, en fecha 15 de noviembre de 2019 se capacitaron a 86 personas servidoras públicas.

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.

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

Se sensibilizó a la comunidad de EL COLEF con correos electrónicos de las infografías diseñadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI), de la Secretaría de la Función Pública, en las campañas de: Código de ética, Combate al huachicoleo, Declaración patrimonial, Los pilares de la nueva ética pública, Conflicto de intereses, y Conoce tu nuevo Código de conducta.

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 2019.

	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del Principio de:	Administración Pública Federal	Sector	El Colef
Principio	Legalidad	8.58	8.69	8.83
	Honradez	8.55	8.79	9.21
	Lealtad	8.49	8.21	8.59
	Imparcialidad	8.38	8.21	8.34
	Eficiencia	8.59	8.60	8.62
	Economía	8.64	8.65	8.83
	Disciplina	8.53	8.48	8.69
	Profesionalismo	8.57	8.48	8.69
	Objetividad	8.46	8.29	8.66
	Transparencia	8.71	8.70	8.86
	Rendición de cuentas	8.50	8.24	8.41
	Competencia por mérito	8.09	7.90	8.45
	Eficacia	8.55	8.50	8.69
	Integridad	8.54	8.44	8.66
	Equidad	8.54	8.44	8.76

	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del Valor de:	Administración Pública Federal	Sector	El Colef
Valor	Interés Público	8.62	8.52	8.86
	Respeto	8.70	8.62	8.93
	Respeto a los Derechos Humanos	8.79	8.77	9.21
	Igualdad y no discriminación	8.76	8.68	9.10
	Equidad de género	8.70	8.71	9.17
	Entorno Cultural y Ecológico	8.73	8.87	8.86
	Cooperación	8.56	8.33	8.72
	Liderazgo	8.47	8.62	8.62

Nota: Los indicadores se tomaron de los resultados del *Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética 2019*, 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 2019 se recibieron 3 denuncias.

No. de folio	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resolución	Acciones de seguimiento y aplicación
CE-COLEF-000001-2019	Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad	<p>Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.</p> <p>-----</p> <p>Acuerdo I-Ord-19/02 Por mayoría de votos el Comité determina que no es competencia para conocer de la denuncia. Una vez analizado a detalle y con todo detenimiento, en el caso concreto no existe una violación a la ética; sin embargo acordaron que se elabore un correo a la comunidad para solicitar que los superiores moderen el lenguaje que utilicen con los subordinados.</p>	Se envió correo a la comunidad solicitando a la comunidad moderar el lenguaje que se utiliza con sus subordinados.
CE-COLEF-000002-2019	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	<p>Se emitió pronunciamiento. Acciones de sensibilización y difusión específicas.</p> <p>-----</p> <p>Acuerdo VII-ExtOrd-19/03 Por unanimidad el Comité recomienda una campaña de sensibilización a la comunidad, a no seguir utilizando expresiones o lenguaje que denigre a las personas o realizar expresiones con connotación sexual, sobre su apariencia o la anatomía de las personas.</p>	(En proceso)
CE-COLEF-000003-2019	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	<p>Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.</p> <p>-----</p> <p>Acuerdo VII-ExtOrd-19/04 Por unanimidad el Comité aprueba las conclusiones (resumen) del subcomité y ratifica que en este caso concreto no existen elementos para asegurar que el denunciado participó en el acto como lo menciona lo denunciante.</p>	(En este caso no aplica las acciones de seguimiento).

Conclusiones y recomendaciones

Actividades realizadas por el CEPCI:

- En el 2019 solo se recibieron tres denuncias, mismas que concluyeron en tiempo y forma.
- 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 junio de 2019 se lanzó convocatoria a la comunidad de El Colef para la renovación escalonada del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Se capacitó a la comunidad de El Colef en los temas de: a) Valores, Principios y Reglas de Integridad, b) Protocolo de prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Se actualizó el apartado de Integridad Pública del Comité de Ética en la página institucional.
- La institución cuenta con 12 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 capacitando 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.
- Seguimiento a las observaciones y/o recomendaciones de las denuncias presentadas ante el 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

C.P. Elizabeth López Vega

MEMBROS PROPIETARIOS

Representante del Nivel Jerárquico Secretario
General

Representante del Nivel Jerárquico Director
General

Representante del Nivel Jerárquico
Director

Mtra. Alejandra Marquez Estrada
*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

Mtra. Érika Moreno Páez
Coordinador de Publicaciones

Dr. Luis Escala Rabadán
Profesor Investigador

Mtra. Flor Arballo Alejandre
Apoyo Académico

Representante del Nivel Operativo

Dr. Carlos Alejandro Monsiváis Carrillo
Profesor Investigador

Ing. Alejandra Rodríguez Díaz
Secretaria Ejecutiva del Comité

Anexos

Anexo 1: Registro de denuncias

No.	No. de folio	Fecha de presentación de la denuncia	Fecha calificación del CEPCI	Fecha real de resolución	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resolución
1.	CE-COLEF-000001-2019	2019-03-19	2019-03-26	2019-03-26	Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad	Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.
2.	CE-COLEF-000002-2019	2019-09-27	2019-10-04	2019-10-11	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Se emitió pronunciamiento. Acciones de sensibilización y difusión específicas.
3	CE-COLEF-000003-2019	2019-09-27	2019-10-04	2019-10-11	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.

Anexo 2: Indicadores de cumplimiento

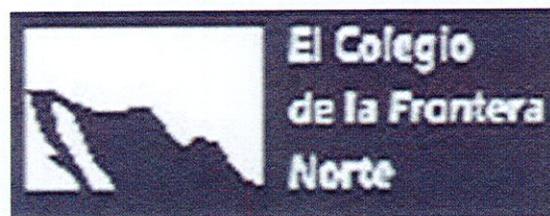
A) INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y CONDUCTA

Indicador	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	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	88.3 %
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	91.7 %
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.	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de transparencia (preg. 29)} \right)}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento sel Código de Ética}} \right) * 100$	Porcentaje	88.6 %

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.	$\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos planeados para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia}} \times 100$	Actuación del CEPCI	95.3 %
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 Código de Conducta	100 %

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2019



PRESENTADO POR:

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

S.M.B.

CA

AM

ej

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, initials 'S.P.' in the middle, and 'alud' at the bottom.

Directorio

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

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

MIEMBRO PROPIETARIO PERMANENTE

MIEMBRO PROPIETARIO SUPLENTE

Presidente	C.P. Elizabeth López Vega	Directora General de Administración y Finanzas	elopez@colef.mx
------------	---------------------------	--	--

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

MIEMBROS TEMPORALES PROPIETARIOS/AS

MIEMBROS SUPLENTE TEMPORALES

Nivel Secretario General	Dr. Oscar. Fernando Contreras Montellano	Secretario General de Planeación y Desarrollo Institucional	ordonez@colef.mx
Nivel Director General	Dra. Sarah 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	Mtra. Erika Moreno Páez	Coordinadora de Publicaciones	publica@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	Mtra. María Eugenia Aguilar Jiménez	Técnica Académica	meaguilar@colef.mx

Dra. María Eugenia Anguiano Téllez	Directora General de Docencia	anguiano@colef.mx	
Mtro. José de Jesús Luna Brenes	Director de Recursos Materiales	jluna@colef.mx	
Dra. Ruth Gaxiola Aldama	Coordinadora de Proyectos Especiales	publica@colef.mx	
Dr. Félix Acosta Díaz	Profesor Investigador Titular	acosta@colef.mx	
Dra. María Artemisa López León	Profesora Investigadora Titular	malopez@colef.mx	
Dra. Nora Leticia Bringas Rábago	Profesora Investigadora Titular	nbringas@colef.mx	

AM

CM
 P.P.
 CM

ÍNDICE

Directorio.....	2
Presentación.....	4
Antecedentes.....	5
Cuerpo del Informe.....	7
i. Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo 2019, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.	7
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.	11
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.	13
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.	14
Conclusiones y recomendaciones	15
Glosario.....	16
Hoja de firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.....	17
Anexos	18
Anexo 1: Registro de denuncias	18
Anexo 2: Indicadores de cumplimiento.....	19

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large signature at the top and several initials below.

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 2019 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 2019.

Atentamente

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 de juntas de Presidencia, localizada en el tercer piso del edificio 6 de las instalaciones de El Colegio de la Frontera Norte, A.C. (El Colef) y siendo las 10:00 hrs. del día 18 de junio de 2019 se formaliza la renovación escalonada 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 14 de junio de 2019.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef, en seguimiento a sus funciones aprueba lo siguiente:

En el Acta 04 de la I Sesión Ordinaria 2019, con fecha del 26 de marzo de 2019, queda aprobado:

- Acuerdo I-Ord/19, queda aprobado el Programa Anual de Trabajo 2019.

En el Acta 05 de la IV Sesión Extraordinaria 2019, con fecha de 31 de mayo quedaron aprobados los siguientes:

- Acuerdo IV-ExtOrd-19/02, quedan aprobadas las Bases del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colef.
- Acuerdo IV-ExtOrd-19/03, se aprueba el Procedimiento para someter denuncias.
- Acuerdo IV-ExtOrd-19/04, se aprueba el Formato de denuncias.
- Acuerdo IV-ExtOrd-19/05, se aprueba el Protocolo de atención a denuncias.
- Acuerdo IV-ExtOrd-19/06, 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 2019 se llevaron a cabo las siguientes sesiones:

- Renovación escalonada del Comité (18 de junio de 2019, se cuenta con autorización de la UEIPPCI para integrarse en fecha posterior a los Lineamientos, mismos que fueron integrados en el SSECCOE).
- I Sesión Extraordinaria CEPCI (31 de enero de 2019).
- II Sesión Extraordinaria CEPCI (11 de febrero de 2019).
- III Sesión Extraordinaria CEPCI (01 de marzo de 2019).
- I Sesión Ordinaria CEPCI (26 de marzo de 2019).
- IV Sesión Extraordinaria CEPCI (31 de mayo de 2019).
- V Sesión Extraordinaria CEPCI (31 de julio de 2019).
- VI Sesión Extraordinaria CEPCI (04 de octubre de 2019).
- VII Sesión Extraordinaria CEPCI (11 de octubre de 2019).
- II Sesión Ordinaria CEPCI (29 de octubre de 2019).
- III Sesión Ordinaria CEPCI (02 de diciembre de 2019).

Cuerpo del Informe

- i. Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo 2019, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo.

En el Acta 04 de la I Sesión Ordinaria con fecha del 26 de marzo de 2019 se aprobó el Programa Anual de Actividades 2019

Objetivo	Meta	Tema	Actividad	Seguimiento (actividades realizadas)	% de avance
Impulsar la capacitación y la sensibilización en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés, en las y los servidores públicos de El Colef.	Lograr que en 2019 exista una mayor conciencia sobre la importancia y consecuencia del conocimiento de la normatividad interna.	Capacitación y sensibilización	Garantizar la distribución y conocimiento entre la comunidad de la normatividad y su aplicación en el ámbito laboral y académico.	Se envió correo a la comunidad de El Colef de la infografía de cómo poner una denuncia ante el CEPCI. Se publicaron en la página institucional el procedimiento, el protocolo, el formato y la infografía para poner una denuncia, así como un apartado de la normatividad que incluye los Lineamientos generales, las Bases del Comité, el Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta, a su vez se dio capacitación en los temas de: Conflictos de intereses, Valores, Principios y Reglas de Integridad, así como del Protocolo de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual,	100%
	Durante el 2019 capacitar al menos a dos terceras partes del personal.		Invitar a la comunidad de El Colef a participar en el curso en línea de Ética e integridad Pública, diseñada y emitida por la Secretaría de la Función Pública.	La Secretaría de la Función Pública impartió la capacitación de manera presencial en Casa Colef de la Cd. de México y a través de videoconferencia a todas las sedes en fechas 18 de septiembre y el 11 de diciembre de 2019.	86%
	Durante el 2019 capacitar a los mandos medios y superiores, así como a los miembros de los Órganos Colegiados.		Llevar a cabo el curso Conflictos de intereses en el ejercicio de la función pública.	El Dr. Juan Carlos Sánchez Lora de la Secretaría de la Función Pública impartió la capacitación de Prevención de Conflictos de Intereses en El Colef Tijuana, misma que se transmitió a las sedes por videoconferencia, en fecha 15 de noviembre de 2019.	100%
	Durante el 2019 capacitar y sensibilizar a un tercio del personal en temas relacionados con Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.		Capacitar a los servidores públicos en el tema de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	La Coordinadora Pro-equidad la C.P. Elena Anguiano Rentería del IMMujer impartió la capacitación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en fechas 27 y 29 de agosto, 4 y 10 de septiembre de 2019.	100%

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several initials below it.

Objetivo	Meta	Tema	Actividad	Seguimiento (actividades realizadas)	% de avance
Que los valores y principios constitucionales, del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta, pasen a formar parte integral de las vivencias cotidianas de cada servidor público en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.	Lograr que el 100% del personal de El Colef conozca el Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta.	Difusión	Elaborar una estrategia integral de conocimiento y difusión en materia de los principios constitucionales, los principios y valores del Código de Ética, de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y del Código de conducta.	Se enviaron a la comunidad de El Colef las infografías de las campañas diseñadas por la Secretaría de la Función Pública en los temas de: Código de Ética, Combate al Huachicoleo, Declaración patrimonial, los Pilares de la nueva ética pública, Conflicto de intereses, y Conoce tu nuevo Código de Conducta.	100%
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.		Realizar una campaña de difusión que busque dar a conocer los nombres y puestos de los miembros electos que conforman al Comité.	Se difundió a la comunidad de El Colef los resultados de la renovación escalonada del CEPCI, mismos que se publicaron en la página institucional en el apartado de integridad-pública, se anexo un archivo con los nombres de los integrantes, correo electrónico, teléfono y extensión, el archivo contiene también las personas consejeras y las personas asesoras.	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 para que el personal participe en el cuestionario en línea diseñado por la UEEPCI.	Se envió por medio de correo electrónica a toda la comunidad de El Colef la invitación a contestar el cuestionario de percepción del cumplimiento del Código de Ética, los resultados se encuentran permanentemente publicados en la página institucional en el apartado de integridad-pública.	100%
Dar seguimiento a las observaciones y recomendaciones que realice el CEPCI en las denuncias que tengan un pronunciamiento.	Dar seguimiento al 100 % de las resoluciones a las que llegue el CEPCI.	Mejora de Procesos	Dar seguimiento a las observaciones y recomendaciones de las denuncias.	El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emitió observaciones y recomendaciones a las denuncias del 2019, se está dando seguimiento a las mismas, se envió correo a la comunidad para invitarlos a que moderen el lenguaje que se utiliza con sus subordinados(as), haciendo énfasis en el valor de respeto.	50%
Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con el Código de Conducta.	Que en caso necesario, los servidores públicos de El Colef conozcan cómo pueden recibir asesoría o consulta en lo relacionado al Código de Conducta	Atención a denuncias	Emitir un comunicado que establezca el lugar, horarios y funcionarios que estarán disponibles para consultas o asesorías relativas al Código de Conducta.	Se envió a la comunidad infografía de cómo poner una denuncia ante el CEPCI misma que contiene la liga electrónica donde está publicado el directorio de los miembros del CEPCI, la liga también contiene un listado visible para pronto acceso de los miembros así como los horarios de atención.	100 %

FAM *S.M.P.* *CF* *WJ*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- 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.*

En la inducción de los nuevos servidores públicos se tiene un apartado que contiene el Código de Conducta vigente.

Se impartieron cuatro sesiones de capacitación en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer (IMMUJER):

- *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.*- La Coordinadora de Pro-equidad, la C.P. Elena Anguiano Rentería en cuatro sesiones de fecha 27 y 29 de agosto, y 4 y 10 de septiembre de 2019 capacitó a 346 personas servidoras públicas, asistió personal académico, administrativo, miembros del CEPCI, Consejeras en casos de hostigamiento y acoso sexual, y los nuevos alumnos de los programas de posgrado.

Se impartieron dos sesiones de capacitación en coordinación con la Secretaría de la Función Pública, en Casa Colef de la Cd. de México, se transmitió por videoconferencia a las sedes.

- *Valores, Principios y Reglas de Integridad.*- La primera capacitación impartida por la Lic. Consuelo Diana Sánchez Flores, Subdirectora de Diseño y Difusión de Políticas y Programas en Materia de Ética e Integridad, en fecha 18 de septiembre de 2019; y la segunda por la Mtra. Elisa Suárez Bellido, Directora de Diseño y Difusión de Políticas de Ética e Integridad Pública, en fecha 11 de diciembre de 2019. Se capacitaron a 193 personas servidoras públicas.

Se impartió una sesión de capacitación en coordinación con la Secretaría de la Función Pública, en las instalaciones de El Colegio de la Frontera Norte, A.C. en Tijuana, Baja California.

- *Prevención de Conflictos de Intereses.*-El Dr. Juan Carlos Loera Sánchez Lora, Director de Asesoría y Consulta sobre Conflictos de Intereses, en fecha 15 de noviembre de 2019 se capacitaron a 86 personas servidoras públicas.

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.

JML

S.M.P.

CM

WJ

Handwritten signatures and initials on the right margin.

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

Se sensibilizó a la comunidad de EL COLEF con correos electrónicos de las infografías diseñadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI), de la Secretaría de la Función Pública, en las campañas de: Código de ética, Combate al huachicoleo, Declaración patrimonial, Los pilares de la nueva ética pública, Conflicto de intereses, y Conoce tu nuevo Código de conducta.

XW

S.M.P.

CA

W

Ally
Ally
Ally
Ally

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 2019.

	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del Principio de:	Administración Pública Federal	Sector	El Colef
Principio	Legalidad	8.58	8.69	8.83
	Honradez	8.55	8.79	9.21
	Lealtad	8.49	8.21	8.59
	Imparcialidad	8.38	8.21	8.34
	Eficiencia	8.59	8.60	8.62
	Economía	8.64	8.65	8.83
	Disciplina	8.53	8.48	8.69
	Profesionalismo	8.57	8.48	8.69
	Objetividad	8.46	8.29	8.66
	Transparencia	8.71	8.70	8.86
	Rendición de cuentas	8.50	8.24	8.41
	Competencia por mérito	8.09	7.90	8.45
	Eficacia	8.55	8.50	8.69
	Integridad	8.54	8.44	8.66
	Equidad	8.54	8.44	8.76

Handwritten signatures and initials:
 S.M.P.
 [Other illegible signatures]

	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del Valor de:	Administración Pública Federal	Sector	El Colef
Valor	Interés Público	8.62	8.52	8.86
	Respeto	8.70	8.62	8.93
	Respeto a los Derechos Humanos	8.79	8.77	9.21
	Igualdad y no discriminación	8.76	8.68	9.10
	Equidad de género	8.70	8.71	9.17
	Entorno Cultural y Ecológico	8.73	8.87	8.86
	Cooperación	8.56	8.33	8.72
	Liderazgo	8.47	8.62	8.62

Nota: Los indicadores se tomaron de los resultados del *Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética 2019*, proporcionados por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.

Handwritten signatures and initials: *SM.P*, *CM*, *W*, *W*, *W*

Vertical handwritten notes on the right margin: *A.*, *L.P.*, *Am*

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.

XSM

S.M.P.

Chf

vj

*am
K
R.P.
A.*

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 2019 se recibieron 3 denuncias.

No. de folio	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resolución	Acciones de seguimiento y aplicación
CE-COLEF-000001-2019	Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad	<p>Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.</p> <p>-----</p> <p>Acuerdo I-Ord-19/02 Por mayoría de votos el Comité determina que no es competencia para conocer de la denuncia. Una vez analizado a detalle y con todo detenimiento, en el caso concreto no existe una violación a la ética; sin embargo acordaron que se elabore un correo a la comunidad para solicitar que los superiores moderen el lenguaje que utilicen con los subordinados.</p>	Se envió correo a la comunidad solicitando a la comunidad moderar el lenguaje que se utiliza con sus subordinados.
CE-COLEF-000002-2019	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	<p>Se emitió pronunciamiento. Acciones de sensibilización y difusión específicas.</p> <p>-----</p> <p>Acuerdo VII-ExtOrd-19/03 Por unanimidad el Comité recomienda una campaña de sensibilización a la comunidad, a no seguir utilizando expresiones o lenguaje que denigre a las personas o realizar expresiones con connotación sexual, sobre su apariencia o la anatomía de las personas.</p>	(En proceso)
CE-COLEF-000003-2019	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	<p>Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.</p> <p>-----</p> <p>Acuerdo VII-ExtOrd-19/04 Por unanimidad el Comité aprueba las conclusiones (resumen) del subcomité y ratifica que en este caso concreto no existen elementos para asegurar que el denunciado participó en el acto como lo menciona lo denunciante.</p>	(En este caso no aplica las acciones de seguimiento).

[Handwritten signatures and initials: S.M.P., CM, and others]

Conclusiones y recomendaciones

Actividades realizadas por el CEPCI:

- En el 2019 solo se recibieron tres denuncias, mismas que concluyeron en tiempo y forma.
- 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 junio de 2019 se lanzó convocatoria a la comunidad de El Colef para la renovación escalonada del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Se capacitó a la comunidad de El Colef en los temas de: a) Valores, Principios y Reglas de Integridad, b) Protocolo de prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Se actualizó el apartado de Integridad Pública del Comité de Ética en la página institucional.
- La institución cuenta con 12 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 capacitando 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.
- Seguimiento a las observaciones y/o recomendaciones de las denuncias presentadas ante el 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.

[Handwritten signature]

S.M.P.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]
Cely

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

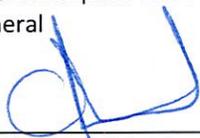
MIEMBRO PROPIETARIO PERMANENTE
PRESIDENTA



C.P. Elizabeth López Vega

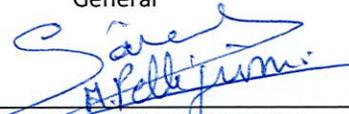
MEMBROS PROPIETARIOS

Representante del Nivel Jerárquico Secretario
General



Mtra. Alejandra Marquez Estrada
*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



Mtra. Erika Moreno Páez
Coordinador de Publicaciones

Representante del Nivel Operativo



Dr. Luis Escala Rabadán
Profesor Investigador

Representante del Nivel Operativo

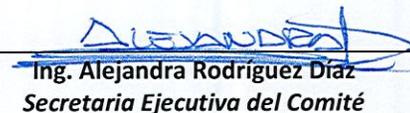


Mtra. Flor Arballo Alejandre
Apoyo Académico

Representante del Nivel Operativo



Dr. Carlos Alejandro Monsiváis Carrillo
Profesor Investigador



Ing. Alejandra Rodríguez Díaz
Secretaria Ejecutiva del Comité

El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

Anexos

Anexo 1: Registro de denuncias

No.	No. de folio	Fecha de presentación de la denuncia	Fecha calificación del CEPCI	Fecha real de resolución	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resolución
1.	CE-COLEF-000001-2019	2019-03-19	2019-03-26	2019-03-26	Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad	Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.
2.	CE-COLEF-000002-2019	2019-09-27	2019-10-04	2019-10-11	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Se emitió pronunciamiento. Acciones de sensibilización y difusión específicas.
3	CE-COLEF-000003-2019	2019-09-27	2019-10-04	2019-10-11	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Sin pronunciamiento. El CEPCI no encontró elementos para emitir una observación o recomendación.

Handwritten signature

S.M.P.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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	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	88.3 %
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	91.7 %
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.	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de transparencia (preg. 29)} \right)}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento sel Código de Ética}} \right) * 100$	Porcentaje	88.6 %

SM

S.M.P.

CA

2

Handwritten signatures and initials on the right margin.

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	95.3 %
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.	$\frac{\text{Número documentos del CEPCI que son de difusión obligatoria que han sido publicados en el portal de internet del organismo}}{\text{Número documentos del CEPCI cuya difusión en Internet en el portal de internet del organismo es obligatoria}} * 100$	Cumplimiento del Código de Conducta	100 %