

# INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020



**El Colegio  
de la Frontera  
Norte**

PRESENTADO POR:

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO 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	<a href="mailto:elopez@colef.mx">elopez@colef.mx</a>
------------	---------------------------	--	--

### MIEMBROS TEMPORALES PROPIETARIOS/AS

Nivel Secretario General	Mtra. Alejandra Marquez Estrada	Secretaria General de Planeación y Desarrollo Institucional	<a href="mailto:amarquez@colef.mx">amarquez@colef.mx</a>
Nivel Director General	Dra. Saráh Eva Martínez Pellegrini	Directora General de Asuntos Académicos	<a href="mailto:sarahm@colef.mx">sarahm@colef.mx</a>
Nivel Director	Dra. María del Rosío Barajas Escamilla	Directora del Departamento de Estudios Sociales	<a href="mailto:rbarajas@colef.mx">rbarajas@colef.mx</a>
Nivel Coordinador	Mtra. Érika Moreno Páez	Coordinadora de Publicaciones	<a href="mailto:publica@colef.mx">publica@colef.mx</a>
Nivel Operativo	Dr. Carlos Alejandro Monsiváis Carrillo	Profesor Investigador Titular	<a href="mailto:amonsi@colef.mx">amonsi@colef.mx</a>
Nivel Operativo	Dra. Ietza Rocío Bojorquez Chapela	Profesora Investigadora Titular	<a href="mailto:ietzabch@colef.mx">ietzabch@colef.mx</a>
Nivel Operativo	Dra. Nora Leticia Bringas Rábago	Profesora Investigadora Titular	<a href="mailto:nbringas@colef.mx">nbringas@colef.mx</a>

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

### MIEMBRO PROPIETARIO SUPLENTE

L.C. Paola Susana Romero Tello	Directora de Recursos Humanos	<a href="mailto:paolar@colef.mx">paolar@colef.mx</a>
--------------------------------	-------------------------------	--

### MIEMBROS SUPLENTE TEMPORALES

Dr. Oscar Fernando Contreras	Secretario General Académico	<a href="mailto:ocontre@colef.mx">ocontre@colef.mx</a>
Dra. María Eugenia Anguiano Téllez	Directora General de Docencia	<a href="mailto:anguiano@colef.mx">anguiano@colef.mx</a>
Dra. Gabriela Muñoz Meléndez	Directora del Departamento de Estudios Urbanos y del Medio Ambiente	<a href="mailto:gmunoz@colef.mx">gmunoz@colef.mx</a>
Dra. Ruth Gaxiola Aldama	Coordinadora Administrativa de Flujos Migratorios	<a href="mailto:rgaxiola@colef.mx">rgaxiola@colef.mx</a>
Mtro. Israel Díaz Arcos	Técnico Académico	<a href="mailto:idiaz@colef.mx">idiaz@colef.mx</a>
Lic. María Arreola Aguilar	Asistente	<a href="mailto:marreola@colef.mx">marreola@colef.mx</a>
Dra. Araceli Almaraz Alvarado	Profesora Investigadora Titular	<a href="mailto:almaraz@colef.mx">almaraz@colef.mx</a>

## Índice

Directorio.....	2
Presentación .....	4
Antecedentes .....	5
Cuerpo del informe.....	7
i. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo .....	7
ii. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflicto de intereses.....	13
iii. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación .....	15
iv. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.....	16
v. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas.....	17
vi. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos .....	18
vii. Resultados del sondeo de percepción.....	19
viii. Número de peticiones ciudadanas recibidas .....	20
ix. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad .....	21
x. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta .....	22
Conclusiones y Recomendaciones.....	23
Glosario.....	24
Hoja de firmas de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés .....	25

## Presentación

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

En cumplimiento al numeral 42 del *ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética*, publicado en el DOF el 28 de diciembre de 2020, se presenta el Informe Anual de Actividades 2020 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 2020.

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 Mario Ojeda, localizada en el primer piso del edificio 3 de las instalaciones de El Colegio de la Frontera Norte, A.C. (El Colef) y siendo las 09:00 hrs. del día 27 de enero de 2020 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 con 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 16 de diciembre 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 02 de la II Sesión Extraordinaria 2020, con fecha del 02 de marzo de 2020, queda aprobado:

- Acuerdo II-ExOrd/20/07, queda aprobado el Programa Anual de Trabajo 2020.

En el Acta 05 de la IV Sesión Extraordinaria 2020, con fecha de 24 de junio de 2020 quedaron aprobados los siguientes:

- Acuerdo IV-ExtOrd-20/01, quedan aprobadas las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento.
- Acuerdo IV-ExtOrd-20/02, se aprueba el Procedimiento para someter denuncias.
- Acuerdo IV-ExtOrd-20/03, se aprueba el Protocolo de atención a denuncias.

En el Acta 10 de la VIII Sesión Extraordinaria 2020, con fecha 28 de agosto queda aprobado:

- Acuerdo VIII-ExOrd-20/01, queda aprobado el Código de Conducta.

Para la actualización del Código de Conducta, durante el primer semestre de 2020 se llevaron a cabo varias reuniones de trabajo del CEPCI, donde se debatieron y analizaron las modificaciones necesarias para que este documento reflejara las necesidades y particularidades de la institución.

Así mismo, se invitó a la comunidad de El Colef a participar en esta actualización haciendo llegar sus comentarios y observaciones al Código de Conducta, de manera tal que, el documento actualmente vigente, incluyera dichas aportaciones. Este proceso además de coadyuvar a la socialización del contenido, permitió consensar algunos aspectos.

En el 2020 se llevaron a cabo las siguientes sesiones:

- Renovación del Comité (27 de enero de 2020)
- I Sesión Extraordinaria (31 de enero de 2020)
- II Sesión Extraordinaria (02 de marzo de 2020)
- I Sesión Ordinaria (05 de junio de 2020)
- III Sesión Extraordinaria (16 de junio de 2020)
- IV Sesión Extraordinaria (24 de junio de 2020)
- V Sesión Extraordinaria (08 de julio de 2020)
- II Sesión Ordinaria (09 de julio de 2020)
- VI Sesión Extraordinaria (14 de julio de 2020)
- VII Sesión Extraordinaria (26 de agosto de 2020)
- VIII Sesión Extraordinaria (28 de agosto de 2020)
- III Sesión Ordinaria (26 de octubre de 2020)

## Cuerpo del informe

### *i. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo*

En el Acta 02 de la II Sesión Extraordinaria 2020 con fecha del 02 de marzo de 2020 se aprobó el Programa Anual de Actividades 2020.

Objetivo	Meta	Tema	Actividad	Seguimiento (actividades realizadas)	% de avance
Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas de EL COLEF han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	Capacitación y sensibilización	1.1.1 Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	El curso la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" fue tomado en línea.	62.5%
			1.1.2 Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.	Se tomó el curso "Súmate al Protocolo".	10%
Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el		1.2.1 Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismos, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	Se tomó el curso "Los Conflictos de Intereses en el ejercicio de la Función Pública"	87.5%
			1.2.2 Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de	Se elaboró el programa de capacitación que	100%

prevención de conflictos de intereses.	CEPCI han sido realizadas.		ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.	contempla del 2020 al 2024.  Se hizo un programa con INMUJER Tijuana, quedando suspendidas las agendas hasta nuevo aviso debido a la Contingencia por COVID-19.	
Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de EL COLEF en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.	Difusión	2.1.1 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	Se difundió infografía además de que la institución cuenta con el apartado de Integridad Pública en la página institucional donde se difunde material sobre la nueva Ética Pública.	100%
			2.1.2 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	Se difundió infografía además de que la institución cuenta con el apartado de Conflicto de intereses en la página institucional donde se difunde material sobre la nueva Ética Pública.	100%
			2.1.3 Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	Se han difundido todos los requerimientos solicitados por la UEIPPCI.	100%
			2.1.4 Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Se envió correo a la comunidad con fecha 18 de marzo y se publicó el Protocolo en el apartado de integridad pública.	100%
			2.1.5 Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.*	Se enviaron correos a la comunidad donde se ha dado difusión a la Ley General de Responsabilidades	100%

				Administrativas, así como a las infografías.	
			2.1.6 Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción. *	Se envió correo a la comunidad informando de dicha plataforma.	100%
Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de EL COLEF	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.		3.1.1 Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado.	Se han atendido las denuncias en tiempo y forma.	100%
			3.1.2 Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el Procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	El Protocolo fue aprobado en la IV Sesión Extraordinaria 2020, con fecha de 24 de junio de 2020.	100%
Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	Atención a denuncias	3.2.1 Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	No se presentaron denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual.	100%

sexual y acoso sexual.					
Que las presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.		3.3.1 Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	No se presentaron denuncias por presuntos actos de discriminación.	100%
Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.	Operación	4.1.1 Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	Se actualizó en los tiempos señalados.	100%
			4.1.2 Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	Se realizó el registro en los tiempos señalados.	100%
			4.1.3 Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	Con fecha 07 y 08 de octubre se envió la liga para participar en la evaluación de cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.  Se enviaron recordatorios los días 05, 06 y 26 de noviembre.	100%
			4.1.4 Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas	Se subieron al sistema los documentos	100%

			de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	aprobados por el CEPCI en 2020:  Bases de Integración, Organización y Funcionamiento; Procedimiento para someter denuncias, Protocolo de atención a denuncias y el Código de Conducta.	
Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.		4.2.1 Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.	Se difundió en el página institucional en el apartado de integridad pública una infografía con el Valor de Respeto, para concientizar a las personas servidoras públicas de lo que representa este valor.  Así mismo el diciembre se envió un correo electrónico a la comunidad difundiendo el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, el Código de Conducta 2020 de El Colef, los Miembros del CEPCI, horarios para asesorías, el procedimiento para presentar denuncias y el protocolo de atención a denuncias.	100 %
Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y	Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de		4.3.1 Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.	El Código de Conducta contempla la carta compromiso	100%

respetar el Código de Conducta.	conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.		4.3.2 Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.	Se difundió el Código de Conducta.	50%
Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.		5.1.1 Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	En la sesión VIII sesión extraordinaria de fecha 28 de agosto se identificaron los 5 procesos con mayores riesgos de integridad por medio del acuerdo Acuerdo VIII-ExOrd-20/02	100%

**ii. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflicto de intereses**

Debido a la contingencia por COVID-19 las capacitaciones fueron tomadas en línea. Así mismo, las capacitaciones con INNMUJER Tijuana fueron reprogramadas hasta nuevo aviso.

**Número de personas servidoras públicas de El Colegio de la Frontera Norte A.C. que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2020**

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas <sup>a/</sup> que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética <sup>b/</sup>	
Enero					
Febrero					
Marzo					
Abril					
Mayo			1		
Junio					
Julio	2				
Agosto	4	7			
Septiembre	3	3			
Octubre	1	13			
Noviembre		3			
Diciembre					
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>1</b>		<b>37</b>

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de El Colegio de la Frontera Norte A.C.

**Integrantes del Comité de Ética en [Nombre Dependencia o Entidad] según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2020**

Nombre del o de la interante del Comité de Ética	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller				Total
		<i>La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público</i>	<i>Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público</i>	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética <sup>a/</sup>	
Elizabeth López Vega	Presidenta Propietaria	1	1	0	0	2
Paola Susana Romero Tello	Presidenta Suplente	0	1	0	0	1
Alejandra Rodríguez Díaz	Secretaria Ejecutiva Propietaria	1	1	0	0	2
Ana Lilia Magaña García	Secretaria Ejecutiva Suplente	1	1	0	0	2
Alejandra Marquez Estrada	Integrante Electa	0	1	0	0	2
Sárah Eva Martínez Pellegrini	Integrante Electa	0	1	0	0	1
María de Rosío Barajas Escamilla	Integrante Electa	0	0	0	0	0
Érika Moreno Páez	Integrante Electa	0	0	0	0	0
Carlos Alejandro Monsiváis Carrillo	Integrante Electo	0	0	0	0	0
Ietza Rocío Bojorquez Chapela	Integrante Electa	1	1	0	0	2
Nora Leticia Bringas Rábago	Integrante Electa	0	1	0	0	1
María Areola Aguilar	Integrante Electa	1	1	0	0	2
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

a/Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de El Colegio de la Frontera Norte A.C.

*iii. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación*

**Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en El Colegio de la Frontera Norte A.C. por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 31/12/2020**

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 31 de diciembre de 2020			Total [T] = A + B + C	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Archivada (A)	En curso (B)	Concluida con recomendación (C)			
Legalidad			1	1	No	Sí
Honradez	1			1	No	NA
Lealtad						
....						
Equidad						
Interés Público						
Respeto			1	1	No	Sí
...						
Liderazgo						
Actuación pública						
Información pública						
...						
Comportamiento Digno						
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Fuente: Comité de Ética de El Colegio de la Frontera Norte A.C.

*iv. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes*

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A.C. informa que ninguna de las denuncias atendidas en 2020 fueron concluidas por mediación entre las partes.

v. *Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas*

**Número de denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento, 2020**

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación				Total [T] = C + D + E+F	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Capacitación o sensibilización [C]	Difusión [D]	Ambas (C y D) [E]	Acciones de mejora [F]		
Legalidad				1	1	1
Honradez						
Lealtad						
Imparcialidad						
Eficiencia						
Economía						
Disciplina						
Profesionalismo						
Objetividad						
Transparencia						
Rendición de cuentas						
Competencia por mérito						
Eficacia						
Integridad:						
Equidad						
Actuación pública						
Información pública						
Respeto		1			1	1
Comportamiento Digno						
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Fuente: Comité de Ética de El Colegio de la Frontera Norte A.C.

**vi. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos**

En la sesión VIII sesión extraordinaria de fecha 28 de agosto se identificaron los 5 procesos con posibles riesgos de integridad por medio del acuerdo: *Acuerdo VIII-ExOrd-20/02*, siendo éstos:

**5 procesos con posibles riesgos de integridad**

	<b>Nombre proceso</b>	<b>Área</b>	<b>Riesgo de integridad</b>
1	Asignación de cursos y tesis	DGD	Falta de transparencia y cumplimiento de la normativa aplicable para la asignación de cursos y tesis
2	Publicaciones institucionales	SGA	Piratería, plagio, autoplagio, violación de los derechos de autor u otras formas de apropiación indebida del trabajo académico y/o intelectual
3	Evaluación a la producción académica	DGAA	Falta de ética y profesionalismo del investigador
4	Evaluación del personal técnico académico	DGAA	Falta de ética y profesionalismo del técnico académico
5	Gestión y administración de proyectos de investigación	DGAA	Falta de transparencia en la asignación de proyectos institucionales

Fuente: Comité de Ética de El Colegio de la Frontera Norte A.C.

vii. *Resultados del sondeo de percepción*

**Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2020**

	<b>Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...</b>	<b>Administración Pública Federal</b>	<b>Sector</b>	<b>COLEF</b>
Principio	Legalidad	8.80	8.11	9.24
	Honradez	8.72	8.07	9.38
	Lealtad	8.69	8.01	8.89
	Imparcialidad	8.53	7.91	8.74
	Eficiencia	8.79	8.15	9.15
	Economía	8.83	8.17	9.18
	Disciplina	8.77	8.04	9.09
	Profesionalismo	8.80	8.08	8.98
	Objetividad	8.66	7.97	8.74
	Transparencia	8.89	8.21	9.04
	Rendición de cuentas	8.70	7.99	8.69
	Competencia por mérito	8.37	7.54	8.39
	Eficacia	8.78	8.01	9.00
	Integridad:	8.77	8.03	9.02
Equidad	8.75	8.08	8.97	
Valor	Igualdad y no discriminación	8.92	8.25	9.04
	Respeto	8.88	8.18	8.96
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.24	9.04
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.26	9.34
	Cooperación	8.81	8.06	9.00
	Liderazgo	8.71	7.95	8.82

Fuente: *Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética 2020*, proporcionados por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.

***viii. Número de peticiones ciudadanas recibidas***

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A.C. informa que no recibió peticiones ciudadanas durante 2020.

### ***ix. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad***

En la página institucional de El Colef cuenta con el apartado de integridad pública donde se encuentra información sobre el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, que contiene:

- Listado de los miembros del CEPCI
- Cómo poner una denuncia
  - Procedimiento para someter denuncias ante el CEPCI
  - Protocolo de atención a denuncias
  - Formato de denuncias
- Asesorías
  - Listado de miembros, nombre completo, correo electrónico, teléfono y extensión
  - Horarios de atención
- Video de la SFP sobre el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal
- Normatividad
  - Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal
  - Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (libro digital)
  - Código de Conducta 2020 de El Colef
  - Carta compromiso
  - Lineamientos generales
  - Bases de integración, organización y funcionamiento
- Información Adicional
  - Campañas
  - Informe anual de actividades
  - Resultados de evaluaciones – Indicadores de cumplimiento
  - Resultados de evaluaciones – Cumplimiento de acciones
  - Plan Anual de Trabajo
  - Política de prevención de riesgos psicosociales en El Colegio de la Frontera Norte, A.C
  - Resultados de la aplicación de la Encuesta para identificar factores de riesgo psicosocial 2020 (NOM 035)
- Apartado para el tema de: Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
- Apartado para el tema de: Discriminación

*x. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta*

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de la Frontera Norte, A.C., informa que se emitió una recomendación a la Coordinación de Maestría para que los resultados del proceso de asignación de cursos se comuniquen de manera oportuna e incluir en las comunicaciones a los profesores el detalle de los criterios a partir de los cuales se tomó la decisión de aceptar o rechazar un curso.

## Conclusiones y Recomendaciones

### Actividades realizadas por el CEPCI:

- En el 2020 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 diciembre 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: Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público, Los Conflictos de Intereses en el Ejercicio del Servicio Público y Súmate al Protocolo.
- Se actualizó el apartado de Integridad Pública del Comité de Ética en la página institucional.
- La institución cuenta con 11 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:

- Promover la participación y reforzar la capacitación a la comunidad de El Colef en los temas de Ética y Conflicto de Interés.
- Continuar capacitaciones en los temas de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público, Los Conflictos de Intereses en el Ejercicio del Servicio Público, Igualdad de Género y Súmate al Protocolo.
- Capacitación a los Miembros del CEPCI.
- Capacitación a las personas consejeras y personas asesoras.
- 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**

### MIEMBROS PROPIETARIOS

Representante del nivel jerárquico  
Secretario General

---

**Mtra. Alejandra Marquez Estrada**  
**Secretaria General de Planeación y**  
**Desarrollo Institucional**

Representante del nivel jerárquico  
Coordinador

---

**Mtra. Érika Moreno Páez**  
**Coordinadora de Publicaciones**

Representante del nivel jerárquico Director  
General

---

**Dra. Sáráh Eva Martínez Pellegrini**  
**Directora General de Asuntos Académicos**

Representante del nivel Operativo

---

**Dr. Carlos Alejandro Monsiváis Carrillo**  
**Profesor Investigador Titular**

Representante del nivel Operativo

---

**Dra. Nora Leticia Bringas Rábago**  
**Profesora Investigadora Titular**

Representante del nivel jerárquico Director

---

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

Representante del nivel Operativo

---

**Dra. Ietza Rocío Bojorquez Chapela**  
**Profesora Investigadora Titular**

---

**Ing. Alejandra Rodríguez Díaz**  
**Secretaria Ejecutiva del Comité**