

DIRECTORIO

Dr. David Eduardo Vázquez Salguero
Presidente de El Colegio de San Luis, A.C.

Miembros del Comité

Propietario

Mtro. Jesús Humberto Dardón Hernández
Secretario General

Dra. Claudia Verónica Carranza Vera
Secretaria Académica

Dra. Norma Raquel Gauna González
Directora de Biblioteca

Lic. Lidia Juache Castilleja
Titular del Departamento de Difusión

Dr. Marco Antonio Chavarín González
Profesor-Investigador

MTI. Carlos Alberto Núñez Ortiz
Administrador de Telecomunicaciones y Seguridad

Ing. Juan Carlos Rodríguez Terrones
Administrador de Aplicaciones e Información

Lic. Sandra Jessica Gómez Ochoa
Coordinadora de Archivos.

Lic. Loreto Alicia Meza Rodríguez
Administrador de Programas de Control
Institucional

Suplente

Dra. María de la Luz Carregha Lamadrid
Profesora-Investigadora.

Mtra Marta Martínez Martínez
Directora de Docencia.

Mtro. Edgardo Tapia Molina
Director de Presupuesto y Finanzas

Lic. Luz Irene González Martínez
Titular del Departamento de Recursos Materiales y
Servicios

Dr. Armando Hernández Soubervielle
Profesor-Investigador

Lic. Ernesto Zavaleta Eraña
Asistente Editorial

Lic. Araceli Carrillo Martínez
Técnico Bibliotecario

Mtro. Jesús Ricardo Dávalos Aguilar
Responsable de Servicios de Cómputo

Secretario Ejecutivo

C.P. Lorena Sánchez Rocha.
Titular del Departamento de Contabilidad

Asesores

C.P. Rocío García Vázquez
Titular del Órgano Interno de Control en El Colegio de San Luis, A.C.

Lic. Sonia Loredo Meléndez
Unidad Jurídica

Lic. Belinda Ramírez Quiroz
Titular del Departamento de Recursos Humanos

ÍNDICE

| | No. pág |
|--|---------|
| 1. Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2018. | 3 |
| 2. Servidores Públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados. | 5 |
| 3. Resultados de la evaluación de la percepción respecto del cumplimiento del Código de Conducta. | 6 |
| 4. 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. | 8 |
| 5. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control, en las áreas que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta. | 9 |
| 6. Evaluación de cumplimiento al Tablero de Control 2018 | 9 |

Con fundamento en el Numeral 6, “Principios, criterios y funciones”; Apartado de las funciones, inciso o) de 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” (Lineamientos) publicados en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017 ; el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de San Luis, A.C. (CEPCI-COLSAN) elaboró el presente Informe Anual 2018.

1. Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2018.

| ACTIVIDADES ESPECIFICAS | ESTATUS | ENE | MAR | MAY | JUN | JUL | AGT | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE |
|---|--------------------|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Elaborar y aprobar el Programa Anual de Trabajo 2018 (PAT) conforme lo establece la Guía | Realizado (31-ene) | X | | | | | | | | | | |
| Revisar y en su caso, modificar las Bases de Integración, Operación y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de San Luis, A.C. | Realizado (22-mar) | | X | | | | | | | | | |
| Revisar y en su caso, modificar o ratificar el Protocolo y Procedimiento para la atención de quejas y/o denuncias al CEPCI-COLSAN | Realizado (22-mar) | | X | | | | | | | | | |
| Contar con indicadores de cumplimiento del Código de Conducta | Realizado (22-mar) | | X | | | | | | | | | |
| Revisar y en su caso, modificar o ratificar el Código de Conducta de El Colegio | Realizado (22-mar) | | X | | | | | | | | | |
| Dar seguimiento puntual a las Quejas y/o denuncias que se presenten al CEPCI, así como enviar a la UEIPPCI el reporte trimestral | | No se presentaron Quejas y/o Denuncias | | | | | | | | | | |

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

| ACTIVIDADES ESPECIFICAS | ESTATUS | ENE | MAR | MAY | JUN | JUL | AGT | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE |
|--|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Difusión a través de mensajes que incorporen los valores y principios contenidos en el Código de Conducta, así como en las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública | Realizado (ene-dic) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| Difusión de los nombres de los integrantes del CEPCI-COLSAN, así como las funciones que desempeñan | Realizado (mar) | | X | | | | | | | | | |
| Capacitar y sensibilizar a los servidores públicos de El Colegio en temas específicos de respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de género, la prevención o discriminación en El Colegio. | Realizado (may-oct) | | X | X | X | | | | X | | | |
| Capacitar a los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en temas de Ética e Integridad y Código de Conducta | Realizado (mar-may) | | X | X | X | | | | X | | | |
| Resultados de cumplimiento de los Indicadores aplicables de la ECCO. Encuesta Código de Conducta. Tomar como referencia los resultados de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional (ECCO) 2017, en los temas de aplicación al Código de Conducta que el personal de El Colegio respondió en noviembre y diciembre de 2017 | Realizado (Del 20-nov al 07-dic) | | | | | | | | | X | X | |
| Invitación a los Servidores Públicos de El Colegio a responder el cuestionario electrónico de percepción del Código de Conducta | Realizado (02 y 20-agt) | | | | | | X | | | | | |
| Realizar la convocatoria para la nominación y selección de los integrantes temporales del CEPCI | Pospuesto por cambio en la APF | | | | | | | | | | | |
| Elaborar y presentar en el mes de enero a la Presidencia de El Colegio el Informe respectivo, mismo que deberá apegarse a lo establecido en los Lineamientos. | Realizado (23-ene-2019) | | | | | | | | | | | X |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Rod.', 'H.S.', and '1'.

En la actividad: *Dar seguimiento puntual a las Quejas y/o denuncias que se presenten al CEPCI, así como enviar a la UEIPPCI el reporte trimestral*, el CEPCI-COLSAN atendió la solicitud de la Coordinadora del Programa de la Maestría en Antropología Social, toda vez que los alumnos comunicaron una conducta inapropiada de hostigamiento y acoso sexual de un alumno hacia algunas de sus compañeras, por lo que el CEPCI-COLSAN, se apegó a lo que señala el “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual” y designó a un Grupo Temporal para la investigación del caso. Concluyendo en la recomendación al Presidente de El Colegio de aplicar lo que señala el artículo 27 fracción XII y XIII del Reglamento de Estudios Superiores de la institución.

Cabe señalar que, por acuerdo del Consejo Académico Interno, en sesión llevada a cabo el 11 de octubre de 2018, recomendó que el Código de Conducta de El Colegio de San Luis, A.C. fuera de aplicación general a la comunidad de El Colegio (profesores, investigadores, estudiantes, personal administrativo y de apoyo), en tanto se elabora el Código de Conducta para los alumnos.

De la actividad: *Realizar la convocatoria para la nominación y selección de los integrantes temporales del CEPCI*, la UEIPPCI informó que será en el primer bimestre cuando se realice ese proceso, debido al cambio en la APF.

El CEPCI-COLSAN cumplió con todas las actividades señaladas en el Programa Anual de Trabajo, además de acciones complementarias derivadas de los *Lineamientos*, de las que se destacan las siguientes:

- a) Difundir a todo el personal a través de correo electrónico y en las mamparas de El Colegio, el material que la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI) envió a la institución.
- b) Responder el cuestionario electrónico para informar a INMUJERES sobre las acciones contempladas en el Transitorio Cuarto del “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”
- c) Actualizar el Directorio de Integrantes del CEPCI-COLSAN.

2. Servidores Públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados:

El personal realizó los siguientes cursos de capacitación en la materia:



| Nombre del curso | Horas del curso | No de participantes | Fecha del curso |
|--|-----------------|---------------------|------------------------------|
| Taller: "Mujeres y Derechos Humanos: Nuestro derecho a vivir con bienestar" | 4 | 42 | 12-marzo-2018 |
| ¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el Protocolo para la APF ; | 5 | 9 | Del 16 al 29 de mayo |
| Prevención en materia de delitos electorales y equidad en la contienda | 10 | 33 | Del 20 al 22 de mayo de 2018 |
| Salud de los hombres y la corresponsabilidad desde una ética del cuidado | 3 | 14 | 27 de junio |
| Ética Pública | 5 | 1 | octubre |
| Ética y responsabilidades profesionales | 5 | 6 | enero-diciembre |

En este año 2018 entró en funciones el **Laboratorio de Investigación: Género, Interculturalidad y Derechos Humanos**, en el que participan miembros de la comunidad y de diversas instituciones de Educación Superior, nacional y del extranjero; siendo uno de los propósitos el apoyar a El Colegio en la capacitación tanto del personal como de los integrantes del Comité.

Durante los meses de marzo a junio, el Laboratorio trabajó en la elaboración de materiales educativos con perspectiva de género e interculturalidad para prevenir violencia en pueblos indígenas. En el Laboratorio se preparó el guion y se hizo la producción por uno de los becarios y se tradujo al Tenek. En el link siguiente se encuentra disponible el cortometraje y su traducción en español y Tének (youtube)

<https://www.youtube.com/watch?v=iy13GbczrWQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=IrhGLKvOCHM>

El 21 de junio 2018 se hizo la presentación del cortometraje "Los sueños de Porfiria" en idiomas español y Tenek. En un evento en el aula magna de El Colegio, justo a un año de haberse declarado la Alerta de Violencia de Género en San Luis Potosí. La nota de este evento puede encontrarse en la liga siguiente:

<http://pulsoslp.com.mx/2018/06/21/presentan-cortometraje-los-suenos-de-porfiria-en-el-colsan/>

3. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta

En seguimiento al Programa para un Gobierno Cercano y Moderno, Objetivo 1: Impulsar un gobierno abierto que fomente la rendición de cuentas en la Administración Pública Federal;

Estrategia 1.2 Promover una cultura de la legalidad que aumente la confianza de los mexicanos en el gobierno y prevenga la corrupción; y de acuerdo con las acciones comprometidas en el Programa Anual de Trabajo 2018 del CEPCI-COLSAN, el Departamento de Recursos Humanos envió la convocatoria a todo el personal para participar en el llenado de la Encuesta de Cultura y Cultura Organizacional 2017 (ECCO). En el mes de febrero de 2018 se recibieron los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) obteniendo el resultado global de la institución como se muestra en el cuadro siguiente:

| Ciclo | Ordinal | ID Ramo | Nombre de ramo | ID Institución | Nombre de institución | ID UA | Nombre de UA | ID Área | Nombre de área | Calificación |
|-------|---------|---------|--|----------------|------------------------------|-------|------------------------------|---------|------------------------------|--------------|
| 2017 | 1 | 38 | Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología | 91K | El Colegio de San Luis, A.C. | 91K | El Colegio de San Luis, A.C. | 2 | El Colegio de San Luis, A.C. | 84.96 |

En el mes de marzo se publicaron los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 al interior de la institución, una vez que estos fueron publicados se procedió a procesar la información con la finalidad de crear el “Plan de Transformación y Prácticas Clima y Cultura Organizacional” (PTCCO). Las Prácticas tienen como objetivo mejorar aquellos factores que obtuvieron una calificación por debajo de 8 y que es posible, a través de objetivos estratégicos, mejorar sus resultados; en el caso particular de El Colegio son las siguientes:

- Liderazgo y Participación
- Capacitación especializada y desarrollo
- Comunicación
- Colaboración y trabajo en equipo

A su vez, en el mes de marzo se llevó a cabo el registro de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO) –fase IV-en el sistema RH Net.

Además, en base los *Lineamientos*, se envió invitación a todo el personal de El Colegio para que participara en la “Evaluación de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2018” que administró la UEIPPCI. El 12 de octubre de 2018 la UEIPPCI envió los resultados:

| | | | |
|----------------|------------------------|--|----|
| Nombre: | El Colegio de San Luis | | |
| Sigla: | COLSAN | Cantidad de respuestas válidas: | 46 |

| | Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de... | Administración Pública Federal | Sector | Dependencia o entidad |
|---|---|---------------------------------------|---------------|------------------------------|
| Principio | Legalidad | 8.59 | 8.66 | 8.98 |
| | Honradez | 8.51 | 8.61 | 9.04 |
| | Lealtad | 8.57 | 8.27 | 8.61 |
| | Imparcialidad | 8.38 | 8.18 | 7.87 |
| | Eficiencia | 8.49 | 8.46 | 8.76 |
| Valor | Interés público | 8.57 | 8.29 | 8.37 |
| | Respeto | 8.6 | 8.53 | 8.43 |
| | Respeto a los Derechos Humanos | 8.65 | 8.63 | 8.61 |
| | Igualdad y no discriminación | 8.61 | 8.49 | 8.33 |
| | Equidad de Género | 8.57 | 8.54 | 8.48 |
| | Entorno Cultural y Ecológico | 8.58 | 8.6 | 8.54 |
| | Integridad | 8.58 | 8.38 | 8.33 |
| | Cooperación | 8.56 | 8.37 | 8.7 |
| | Liderazgo | 8.37 | 8.13 | 8.67 |
| | Transparencia | 8.61 | 8.55 | 8.7 |
| | Rendición de Cuentas | 8.5 | 8.38 | 9.02 |
| Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés | | | | 82.6% |

En 2017 los resultados que obtuvo El Colegio fueron del 8.30% y en 2018 del 8.59%.

4. 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.

A la fecha el Comité de Ética no ha enviado recomendaciones a la Unidad sobre posibles conflictos de intereses.

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

Al no haber identificado conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta, no se han presentado sugerencias para modificar procesos y tramos de control.

6. Evaluación de cumplimiento al Tablero de Control 2018

El Tablero de Control 2018 establece las actividades, documentos, plazos límites y puntuación máxima que cada una de ellas brinda. El CEPCI-COLSAN obtuvo la puntuación siguiente:

*Cédula Definitiva de Evaluación de Cumplimiento 2018**

**El Colegio de San Luis
<<COLSAN>>**

| Evaluación del Cumplimiento 2018 | | |
|---|---|------------|
| Elemento a evaluar | | Puntos |
| (IAA 2017) Informe Anual de Actividades 2017 |  | 15 |
| (INTEGRACIÓN) Acta de Integración |  | |
| (BASES) Bases de Integración, Organización y Funcionamiento |  | 10 |
| (PAT) Programa Anual de Trabajo |  | 15 |
| (INDICADORES) Indicadores de cumplimiento |  | 5 |
| (CÓDIGO) Emitir o actualizar el Código de Conducta |  | 15 |
| (PROCEDIMIENTO) Procedimiento para presentar Denuncias |  | 10 |
| (PROTOCOLO) Protocolo para atender Denuncias |  | 10 |
| (CUESTIONARIOS ELECTRÓNICOS)* Invitaciones a contestar cuestionarios |  | 10 |
| (GESTIÓN)* Gestión del CEPCI |  | 10 |
| TOTAL | | 100 |

* La presente Cédula Definitiva de Evaluación del Cumplimiento 2018 se emite con carácter preliminar a efecto que, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha de envío, el CEPCI pueda solicitar la aclaración y, en su caso, corrección de cualquiera de los aspectos evaluados, mediante el aporte de las evidencias de que disponga para acreditar su adecuada y oportuna realización.

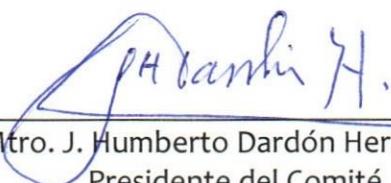
Para cualquier aclaración o duda, por favor comuníquese con: Lic. Gilda Anel Nieto Nieto (gnieto@funcionpublica.gob.mx).

Fecha de generación: miércoles, 21 de noviembre de 2018
Hora de actualización: 11:04 a. m.

Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature and a circular stamp with initials.

De conformidad con lo establecido en el Numeral 6, principios, criterios y funciones; de las funciones, inciso o) de los Lineamientos, el CEPCI aprueba el documento denominado “Programa Anual de Trabajo 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de San Luis, A.C.” el miércoles 23 de enero de 2019 en la primera sesión ordinaria.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



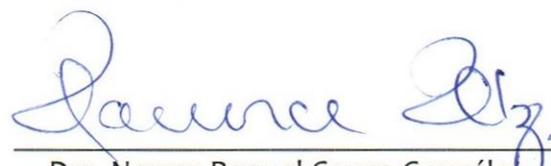
Mtro. J. Humberto Dardón Hernández
Presidente del Comité



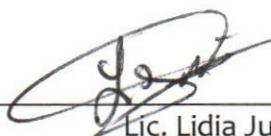
L.A. Loreto Alicia Meza Rodríguez
Secretaria Ejecutiva del Comité

INTEGRANTES ELECTOS – TEMPORAL

Dra. Claudia Verónica Carranza Vera
Secretaria Académica - Propietaria



Dra. Norma Raquel Gauna González
Directora de Biblioteca - Propietario



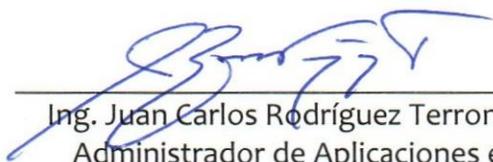
Lic. Lidia Juache Castilleja
Jefa de la Unidad de Difusión - Propietaria



Dr. Marco Antonio Chavarín González
Profesor-Investigador -Propietario



MTI. Carlos Alberto Núñez Ortiz
Administrador de Telecomunicaciones y
Seguridad - Propietario



Ing. Juan Carlos Rodríguez Terrones
Administrador de Aplicaciones e
Información - Propietario

Sandra Gómez

Lic. Sandra Jessica Gómez Ochoa
Coordinadora de Archivos - Propietaria

ASESORES

Rocío García Vázquez

C.P. Rocío García Vázquez
Titular del Órgano Interno de Control

Sonia Loredo Meléndez

Lic. Sonia Loredo Meléndez
Área Jurídica

Belinda Ramírez Quiroz

Lic. Belinda Ramírez Quiroz
Jefa del Departamento de Recursos
Humanos

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'H.P.' and 'H.P.' with a circle around it.